PENGARUH KEMAMPUAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN PADA SENTRA PENGOLAHAN KOPI BANYORANG KECAMATAN TOMPOBULU KABUPATEN BANTAENG

MILIK PERPUSTAKAAN
UNISMUH MAKASSAR

SKRIPSI

SALMAWATI
105721102918

PERPUSTAKAAN MAKASSAR
05/08/2022
1 EXP
Sumbangan Alumni
R/0439/MAN/2200
SAL
P

PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
2022

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR

JL. Sultan Alauddin No. 259 Gedung Iqra Lt. 7 Tel. (0411) 866 972 Makassar

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَٰنِ الرَّحِيمِ

LEMBAR PERSETUJUAN

Judul Skripsi :"Pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Sentra Pengolahan Kopi Banyorang Kecamatan Tompobulu Kabupaten Bantaeng".

Nama Mahasiswa : Salmawati

No. Stambuk/NIM : 105721102918

Program Studi : Manajemen

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Makassar

Menyatakan bahwa skripsi ini telah diteliti, diperiksa dan diujikan didepan penguji strata satu (S1) pada tanggal 06 Juli 2022 di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Makassar, 06, Juli, 2022

Menyetujui,

Pembimbing I,	Pembimbing II,
Dr. Edi Jusriadi, SE., MM	**Drs. H. A. Muhiddin Daweng, MM**
NIDN:0922027901	**NIDN:8816401019**

Mengetahui,

Dekan	Ketua Program Studi
Dr. H. Andi Jam'an,S.E., M.Si	**Muh. Nur R, SE., MM**
NBM : 651507	**NBM:1085 576**

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
Jl. Sultan Alauddin No. 259 Gedunglqra Lt. 7 Telp. (0411) 866972 Makassar

بسم الله الرحمن الرحيم

SURAT PERNYATAAN KEABSAHAN

Saya yang bertandatangan di bawah ini :

Nama Mahasiswa : Salmawati

No. Stambuk/Nim : 105721102918

Program Studi : Manajemen

Judul Skripsi : Pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Sentra Pengolahan Kopi Banyorang Kecamatan Tompobulu Kabupaten Bantaeng.

Dengan ini menyatakan bahwa :

Skripsi Yang Saya Ajukan di depan Tim Penguji adalah Asli Hasil Karya Sendiri, Bukan Hasil Jiplakan danTidak Dibuat Oleh Siapapun.

Dengan demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan saya bersedia menerima sanksi apa bila pernyataan ini tidak benar.

Makassar, 06. juli. 2022

Yang membuat pernyataan,

METERAI TEMPEL
DADB5AJX003743180

SALMAWATI
NIM: 105721102918

Diketahui Oleh:

Dekan

Dr. H. Andi Jam'an,S.E., M.Si
NBM:651507

Ketua Program Studi

Muh. Nur R, S.E., M.M
NBM:1085576

HALAMAN PERNYATAAN
PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR
Jl. Sultan Alauddin No. 295 gedung iqra Lt. 7 Tel. (0411) 866972 Makassar

Sebagai sivitas akademik Universitas Muhammadiyah Makassar, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama	: Salmawati
NIM	: 105721102918
Program Studi	: S1 Manajemen
Fakultas	: Ekonomi dan Bisnis
Jenis Karya	: Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Muhammadiyah Makassar **Hak Bebas *Royalti Noneksklusif (Non-exclusive Royalty Free Right)*** atas karya ilmiah saya yang berjudul :

Pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Sentra Pengolahan Kopi Banyorang Kecamatan Tompobulu Kabupaten Bantaeng.

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas *Royalty Noneksklusif* ini Universitas Muhammadiyah Makassar berhak menyimpan, mengalih media/format-kan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Makassar, 6 Juli 2022

Yang Membuat Pernyataan,

SALMAWATI
105721102918

ABSTRAK

SALMAWATI, Tahun 2022. Pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Sentra Pengolahan Kopi Banyorang Kecamatan Tompobulu Kabupaten Bantaeng. Skripsi Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar. Dibimbing oleh Pembimbing I, **Edi Jusriadi** dan Pembimbing II **A.Muhiddin Daweng**

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan membuktikan Pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan.

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan menggunakan kuesioner sebagai instrumen yang disebarkan kepada 30 responden dengan Teknik pengambilan sampel menggunakan *purposive sampling* dan Teknik analisis data menggunakan regresi linear sederhana.

Hasil penelitian membuktikan bahwa Kemampuan Kerja (X) berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas karyawan (Y) pada Sentra Pengolahan Kopi Banyorang Kabupaten Bantaeng

Kata Kunci: Kemampuan Kerja dan Produktivitas Karyawan.

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

ABSTRACT

SALMAWATI, *2022. The Effect of Work Ability on Employee Productivity at the Banyorang Coffee Processing Center, Tompobulu District, Bantaeng Regency. Thesis of Management Study Program, Faculty of Economics and Business, University of Muhammadiyah Makassar. Supervised by Advisor I,* ***Edi Jusriadi*** *and Advisor II* ***A. Muhiddin Daweng***

This study aims to test and prove the effect of work ability on employee productivity.

This type of research is quantitative research using a questionnaire as an instrument which is distributed to 30 respondents with the sampling technique using purposive sampling and the data analysis technique using simple linear regression.

The results of the study prove that work ability (X) has a significant positive effect on employee productivity (Y) at the Banyorang Coffee Processing Center, Bantaeng Regency.

Keywords: *Work Ability and Employee Productivity.*

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَٰنِ الرَّحِيمِ

Puji dan Syukur Alhamdulillah penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT atas segala rahmat dan hidayah yang tiada henti diberikan kepada hamba-Nya. Shalawat dan salam tak lupa penulis kirimkan kepada Rasulullah Muhammad SAW beserta para Keluarga, Sahabat dan para Pengikutnya. Merupakan nikmat yang tiada ternilai manakala penulisan skripsi yang berjudul "**Pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Sentra Pengolahan Kopi Banyorang Kecamatan Tompobulu Kabupaten Bantaeng**". Skripsi yang penulis buat ini bertujuan untuk memenuhi syarat dalam menyelesaikan Program Sarjana (S1) pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Teristimewa dan terutama penulis sampaikan ucapan terima kasih kepada Kedua Orang Tua saya Tettaku yang tersayang, dan Mama Tini, dan Saudara saya satu-satunya Muhammad Adriansyah yang senantiasa mendukung, memberi harapan, semangat, perhatian, kasih sayang dan doa yang tulus. dan saudara-saudaraku tercinta yang senantiasa mendukung dan memberikan semangat hingga akhir studi ini. Dan seluruh keluarga besar atas segala pengorbanan, serta dukungan baik materi maupun moral, dan doa restu yang telah diberikan demi keberhasilan penulis dalam menuntut ilmu. Semoga apa yang telah mereka berikan kepada penulis menjadi ibadah dan cahaya penerang kehidupan di dunia dan di akhirat.

Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini tidak akan terwujud tanpa adanya bantuan dan dorongan dari berbagai pihak. Begitu pula

penghargaan yang setinggi-tingginya dan terima kasih banyak disampaikan dengan hormat kepada:

1. **Bapak Prof. Dr. H. Ambo Asse, M.Ag,** Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar.
2. **Dr. H. Andi Jam'an, SE., M.Si**, Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.
3. Bapak **Muh. Nur R, S.E., MM.** Selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Makassar.
4. Bapak **Dr. Edi Jusriadi, SE.,MM.** Selaku Pembimbing I yang senantiasa meluangkan waktunya membimbing dan mengarahkan penulis, sehingga Skripsi selesai dengan baik.
5. Bapak **Drs.H.A. Muhiddin Daweng.,MM.** Selaku Pembimbing II yang telah berkenan membantu selama dalam penyusunan skripsi hingga ujian skripsi.
6. **Ibu Sitti Marhumi, SE,. MM.** Selaku Dosen di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Sekaligus Penasehat Akademik (PA). Penulis selama proses pembelajaran di kampus yang tak kenal lelah, memberi nasehat, bimbingan, serta arahan Kepada Penulis selama mengikuti proses perkuliahan di Universitas Muhammadiyah Makassar.
7. Seluruh **Dosen** Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar serta karyawan/karyawati yang telah memberikan arahan, dorongan, bimbingan, dan bantuan kepada penulis selama proses studi.
8. Terima kasih kepada **Bapak Doni Setia Nugraha S.ST** beserta para karyawan Sentra Pengolahan Kopi Banyorang Kecamatan Tompobulu Kabupaten Bantaeng yang telah bersedia untuk mengizinkan penulis melakukan penelitian.

9. Bestie-Bestieku **Nalvi, Nurhalisah, Rosmiati, Hasrawati.M, Muh. Ramadhan, Azhari, Riswan**. Terima kasih atas dukungan serta kebaikan, dan motivasi, yang telah kalian berikan selama kita bersama.
10. Rekan-rekan Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Manajemen Angkatan 2018 yang selalu belajar bersama yang tidak sedikit bantuannya dan dorongan dalam aktivitas studi penulis.Terima kasih teruntuk semua kerabat yang tidak bisa saya tulis satu persatu yang telah memberikan semangat, kesabaran, motivasi, dan dukungannya sehingga penulis dapat merampungkan penulisan Skripsi ini. Akhirnya, sungguh penulis sangat menyadari bahwa Skripsi ini masih sangat jauh dari kesempurnaan. Oleh karena itu, kepada semua pihak utamanya para pembaca yang budiman, penulis senantiasa mengharapkan saran dan kritikannya demi kesempurnaan Skripsi ini.

Mudah-mudahan Skripsi yang sederhana ini dapat bermanfaat bagi semua pihak utamanya kepada Almamater tercinta Kampus Biru Universitas Muhammadiyah Makassar.

Billahi fii Sabilil Haq, Fastabiqul Khairat, Wassalamu'alaikum Wr.Wb

Makassar, 25 Mei 2022

Salmawati

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL i
SKRIPSI ii
HALAMAN PERSETUJUAN iii
KATA PENGANTAR x
ABSTRAK viii
ABSTRACT ix
DAFTAR ISI xiii
DAFTAR TABEL xv
DAFTAR GAMBAR xvi
BAB I PENDAHULUAN
A. Latar Belakang 1
B. Rumusan Masalah 4
C. Tujuan Penelitian 4
D. Manfaat Penelitian 4
BAB II TINJAUAN PUSTAKA
A. Tinjauan Teori 6
1. Kemampuan Kerja 6
2. Produktivitas Kerja 11
B. Tinjauan Empiris 20
C. Kerangka Pikir 23
D. Hipotesis 24
BAB III. METODE PENELITIAN
A. Jenis Penelitian 25
B. Lokasi dan Waktu Penelitian 25
C. Definisi Operasional Variabel 25
D. Populasi dan Sampel 26
E. Teknik Pengumpulan Data 27

F. Sumber Data 27
G. Metode Analisis Data 27
H. Uji Hipotesis 28
BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBASAHAN
A. Gambaran Umum Objek Penelitian 29
1. Sejarah Sentra Pengolahan Kopi Banyorang Kabupaten Bantaeng 29
2. Karakteristik Responden 34
B. Penyajian Data (Hasil Penelitian) 38
1. Deskripsi data atas variable penelitian 38
C. Analisis dan Implementasi 43
1. Hasil Uji Instrumen 43
2. Analisis Statistik Deskriptif 45
3. Analisis Regresi Linear Sederhana 47
4. Hasil uji t (Uji Parsial) 48
5. Hasil Uji R^2 (Uji Determinasi 49
D. PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN 51
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN
A. Kesimpulan 54
B. Saran 54
DAFTAR PUSTAKA 55
LAMPIRAN 57

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Salah satu faktor utama yang sangat penting bagi perkembangan suatu perusahaan adalah sumber daya manusia. tidak hanya dianggap sebagai faktor utama dalam suatu instansi melainkan sebagai modal bagi sebuah perusahaan. Dengan demikian sumber daya manusia menjadi tolak ukur terhadap stabilitas dan peningkatan terhadap perusahaan. Berangkat dari pemahaman tersebut maka untuk menjaga tingkat kestabilan SDM dalam setiap tindakan atau pekerjaanya maka perlu menggunakan sistem manajerial yang baik sehingga kemampuan secara individual akan di tata dengan rapih.

Karyawan merupakan aset perusahaan yang sangat berharga yang harus dikelola dengan baik oleh perusahaan agar dapat memberikan kontribusi yang optimal. Salah satu hal yang harus menjadi perhatian utama perusahaan adalah kemampuan kerja karyawannya karena kemampuan bekerja akan menjadi tolak ukur dalam kemajuan dan keberhasilan suatu perusahaan.

Kemampuan adalah sifat yang dibawa lahir atau di pelajari yang memungkinkan seseorang menyelesaikan pekerjaannya. Kemampuan *(ability)* berarti kapasitas seseorang individu untuk melakukan beragam tugas dalam suatu pekerjaan. Kemampuan adalah sebuah penilaian terkini atas apa yang dapat dilakukan seseorang.

Adapun menurut Keith Davis dalam Anwar Prabu Mangkunegara (2005) sebagaimana dikutip dari buku manajemen sumber daya manusia perusahaan secara psikologis, kemampuan *(ability)* karyawan terdiri dari

kemampuan potensi *(IQ)* dan kemampuan *reality (knowledge + skill)*. Artinya, karyawan yang memiliki *IQ* diatas rata-rata dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Kemampuan adalah pengetahuan dan keterampilan teknis antar pribadi.

kemampuan berarti seseorang yang memiliki kecakapan atau kesanggupan untuk menjalankan sesuatu yang diwujudkan melalui tindakannya untuk meningkatkan produktivitas kerjanya. Menurut Robbins (2002) dalam Pertiwi (2008) kemampuan (a*bility*) merupakan suatu kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan.

Seluruh kemampuan seorang individu pada hakekatnya tersusun dari dua perangkat faktor, yaitu kemampuan intelektual dan kemampuan fisik. Kemampuan intelektual adalah kemampuan yang diperlukan untuk kegiatan mental. Misalnya tes *IQ*, dirancang untuk menentukan kemampuan intelektual umum seseorang. Tujuh dimensi yang membentuk kemampuan intelektual adalah kemahiran berhitung, pemahaman ferbal, kecakapan perseptual, penalaran induktif, visualisasi ruang dan ingatan (memori). Pekerjaan berbeda-beda dalam tuntutannya bagi pemangku pekerjaan itu untuk menggunakan kemampuan intelektual mereka makin banyak tuntutan pemrosesan informasi dalalam suatu pekerjaan, makin banyak kecerdasan umum dan kemampuan verbal diperlukan untuk melakukan pekerjaan itu dengan sukses.

Produktivitas merupakan hal yang sangat penting karena produktivitas memiliki peran besar dalam menentukan sukses tidaknya suatu usaha. Oleh karena itu, produktivitas harus menjadi bagian yang tidak boleh dilupakan dalam menyusun strategi yang mencakup bidang produksi, pemasaran,

keuangan, dan bidang lainnya. Dengan meningkatkan produktivitas ini secara tidak langsung akan memberikan kepuasan kerja kepada para pegawai, selain itu juga akan mendorong motivasi kepada para pegawai untuk meningkatkan kinerja menjadi lebih baik. Produktivitas kerja dikatakan tinggi jika hasil yang diperoleh lebih besar daripada sumber kerja yang digunakan. Sebaliknya produktivitas kerja dikatakan rendah, jika hasil yang diperoleh lebih kecil dari sumber kerja yang digunakan.

Secara teknis produktivitas merupakan suatu perbandingan antara hasil yang dicapai (*output*) dengan keseluruhan sumber daya yang diperlukan (*input*). Dari pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa produktivitas kerja merupakan kemampuan karyawan dalam berproduksi 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. Produktivitas kerja juga dapat digambarkan sebagai tingkat keberhasilan dalam mencapai tujuan organisasi.

Sentra Pengolahan Kopi Banyorang Kecamatan Tompobulu Kabupaten Bantaeng merupakan salah satu ikon industri pengolahan kopi di kabupaten bantaeng, untuk mendapatkan produk unggulan yang berkualitas diperlukan karyawan yang memiliki kemampuan kerja yang baik yang dinilai dari pengetahuan, keterampilan, kemampuan perilaku dan pengalaman kerja karyawan. Berdasarkan hasil survey masih ada beberapa karyawan yang belum memiliki pengalaman kerja, sehingga hasil kerja karyawan masih belum optimal dan mempengaruhi produktivitas karyawan karena semakin baik kemampuan kerja maka semakin tinggi produktivitas karyawan.

Berdasarkan penelitian terdahulu dari Nurhaedah, Dkk (2018) Menunjukkan bahwa kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan

terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan pada PT. Semen Tonasa di Kabupaten Pangkep. sedangkan Menurut Rona Tanjung, Susi Susanti Manalu (2019) Menunjukkan bahwa kemampuan kerja berpengaruh negative dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Zurich Topas Life

Berdasarkan paparan diatas maka penulis merasa tertarik untuk mengadakan penelitian mengenai "Pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Sentra Pengolahan Kopi Banyorang Kecamatan Tompobulu Kabupaten Bantaeng"

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat dirumuskan masalah yaitu "Apakah kemampuan kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan pada Sentra Pengolahan Kopi Banyorang Kecamatan Tompobulu Kabupaten Bantaeng?".

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian rumusan masalah diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah "Untuk menguji atau membuktikan pengaruh kemampuan kerja terhadap produktivitas karyawan pada Sentra Pengolahan Kopi Banyorang Kecamatan Tompobulu Kabupaten Bantaeng".

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian diharapkan mampu memberikan sumbangsih secara teoritis terhadap pengembangan Kemampuan Kerja serta Produktivitas kerja karyawan terutama mengenai kedisplinan karyawan tehadap peningkatan nilai kerja sama karyawan pada perusahaan Sentra Pengolahan Kopi Banyorang Kecamatan Tompobulu Kabupaten Bantaeng.

2. Manfaat praktis

Dapat menjadi referensi dan sebagai bahan evaluasi kerja bagi karyawan di perusahaan, khususnya di sentra pengolahan kopi banyorang kecamatan tompobulu kabupaten bantaeng untuk lebih mengedepankan Kemampuan kerja serta produktivitas kerja dalam meningkatkan penjualan serta pendapatan (profit) perusahaan.

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Teori

1. Kemampuan Kerja

a. Pengertian Kemampuan Kerja

Kemampuan berasal dari kata dasar mampu yang dalam hubungan dengan tugas atau pekerjaan berarti dapat (kata sifat atau keadaan) melakukan tugas atau pekerjaan sehingga menghasilkan barang atau jasa sesuai dengan yang diharapkan. Kata jadian kemampuan dengan sendirinya juga kata sifat atau keadaan yang ditujukan pada sifat atau keadaan seseorang yang dapat melaksanakan tugas atau pekerjaan atas dasar ketentuan-ketentuan yang ada.

Kemampuan adalah sifat yang dibawa lahir atau di pelajari yang memungkinkan seseorang menyelesaikan pekerjaannya. Kemampuan *(ability)* berarti kapasitas seseorang individu untuk melakukan beragam tugas dalam suatu pekerjaan. Kemampuan adalah sebuah penilaian terkini atas apa yang dapat dilakukan seseorang

Kemampuan merupakan kecakapan seseorang yang meliputi kecerdasan dan keterampilan dalam memecahkan persoalan yang dihadapinya Wursanto (2010). Kemampuan kerja menunjukkan kecakapan seseorang seperti kecerdasan dan keterampilan. Kemampuan berhubungan erat dengan kemampuan fisik dan mental yang dimiliki orang untuk melakaksanakan pekerjaan. Robbins (2009) menjelaskan bahwa "Kemampuan merupakan kapasitas individu dalam menjalankan tugas pekerjaannya". Handoko (2011) menjelaskan tentang "kemampuan menjadi faktor penentu keberhasilan dari departemen personalia untuk

mempertahankan sumber daya manusia yang efektif". Individu yang tidak mampu memecahkan masalah yang dihadapinya 9 maka individu akan dianggap tidak bersungguh-sungguh dalam mengerjakan pekerjaan. Kesimpulannya bahwa individu bisa mengerjakan pekerjaannya dengan disesuaikan oleh kemampuan yang ada dalam dirinya dan jenis pekerjaan yang dibebankan kepadanya.

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. "Individu cerdas biasanya mendapatkan lebih banyak uang dan tingkat pendidikan yang lebih tinggi. Individu yang cerdas juga lebih mungkin menjadi pemimpin dalam suatu kelompok". (Robbins, 2009).

2) Kemampuan Fisik

Robbins (2009) menjelaskan bahwa Kemampuan fisik merupakan kemampuan individu dalam menyelesaikan pekerjaannya yang berhubungan dengan kekuatan stamina, kecekatan fisik, dan bakatbakat serupa yang membutuhkan kemampuan fisik seorang individu. Dimana kemampuan fisik ini mengandalkan kekuatan otot atau kekuatan tubuh.lebih banyak uang dan tingkat pendidikan yang lebih tinggi. Individu yang cerdas juga lebih mungkin menjadi pemimpin dalam suatu kelompok", (Robbins, 2009).

c. Faktor Kemampuan kerja

Menurut Muliharta (2015) menyatakan bahwa kemampuan keseluruhan seorang individu pada dasarnya terdiri atas dua kelompok faktor, yaitu :

1) Kemampuan Intelektual (*intellectual ability)*, merupakan kemampuan dibutuhkan untuk melakukan berbagai aktifitas mental (berfikir, menalar dan memecahkan masalah).
2) Kemampuan Fisik (*Physical ability),* merupakan kemampuan melakukan tugas-tugas yang menuntut stamina, keterampilan, kekuatan, dan karakteristik serupa.

Menurut Thoha dalam Koleangan (2017) kemampuan merupakan salah satu unsur dalam kematangan berkaitan dengan pengetahuan atau keterampilan yang dapat diperoleh dari pendidikan, pelatihan dan suatu pengalaman.

Salah satu faktor yang sangat penting dan berpengaruh terhadap keberhasilan karyawan didalam melaksanakan suatu pekerjaan adalah kemampuan kerja. Kemampuan merupakan potensi yang ada dalam diri seseorang untuk berbuat sehingga memungkinkan seseorang untuk dapat melakukan pekerjaan ataupun tidak dapat melakukan pekerjaan tersebut.

Fungsi operasional manajemen kemampuan kerja merupakan fungsi pengembangan, karena dalam fungsi ini pengembangan kemampuan kerja karyawan sangat di perhatikan.

Kemampuan kerja pada dasarnya sangat berpengaruh terhadap mutu atau bobot hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan. Hal ini dapat dimengerti karena dalam kemampuan kerja terdapat berbagai potensi kecakapan, keterampilan, serta potensi yang lain yang mendukung dan

tercermin dalam kondisi fisik dan psikis. Dengan demikian konsep kemampuan kerja mengandung pengertian kekuatan yang ada dalam diri seseorang untuk melakukan pekerjaan.

Kemampuan kerja sangat menentukan kinerja karyawan dalam sebuah perusahaan atau organisasi tersebut. Keberhasilan dan kecakapan pelaksanaan pekerjaan dalam suatu organisasi sangat bergantung pada kinerja karyawannya. Sehingga kemampuan kerja merupakan hal penting bagi seorang karyawan untuk dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik.

d. Komponen kemampuan Kerja

Menurut Schumacher (dalam Sinamo,2002), ada tiga komponen penting yang tampak dalam kemampuan diri manusia, yaitu :

1) Keterampilannya

Keterampilan dimiliki oleh karyawan didasarkan atas pengalaman yang dilakukannya selama bekerja. Keterampilan dapat meningkat apabila seorang karyawan memiliki masa kerja lebih lama dibandingkan dengan karyawan yang memiliki masa kerja lebih sedikit

2) Kemampuannya

Kemampuan dimiliki oleh karyawan didasarkan atas bakat yang dibawanya semenjak kecil atau yang diperolehnya pada masa mengikuti pendidikan, semakin baik pendidikan seorang karyawan maka semakin tinggi kemampuan yang di perolehnya.

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

3) Etos Kerjanya

Etos kerja dihubungkan dengan sikap dan motivasi karyawan dalam bekerja. Prinsip yang tidak kenal lebih dalam bekerja sebagai dasar etos kerja yang tinggi yang dimiliki oleh seorang karyawan.

Berdasarkan penjelasan diatas maka diketahui bahwa tanpa ketiga komponen tersebut, semua kemampuan karyawan tetap terpendam, tidak dapat dimanfaatkan, dan tetap menjadi potensi belaka. Jika diperhatikan, ketiga komponen tersebut memang berada dalam diri setiap manusia, maka dengan peningkatan kemampuan kerja diharapkan semua karyawan dapat bekerja semaksimal mungkin sesuai dengan kemampuan yang ada dalam dirinya sehingga diperoleh kerja yang positif yang mendukung tercapainya tujuan perusahaan.

e. Indikator kemampuan Kerja

Menurut Rao (2000) terdapat indikator untuk mengetahui kemampuan kerja seorang karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Indikator kemampuan kerjanya yaitu :

1) Kemampuan Tekhnis

Kemampuan tekhnis merupakan suatu aktivitas khusus dan keahlian atau kecakapan karyawan dalam aktivitas yang berkaitan dengan prosedur, proses, metode dan tekhnik.

2) Kemampuan manajerial

Kemampuan manajerial merupakan kecakapan melakukan aktivitas yang berkaitan dengan pengorganisasian, perencanaan, pemonitoran, pengkoordinasian, penilaian dan lain sebagainya.

3) Kemampuan Konseptual

Kemampuan konseptual merupakan kecakapan seseorang untuk melihat dan mengetahui organisasi secara keseluruhan.

4) Kemampuan perilaku

Kemampuan perilaku merupakan kepandaian seseorang karyawan berhubungan dan berinteraksi dengan orang lain.

2. Produktivitas Kerja

a. Pengertian Produktivitas Kerja Karyawan

Produktivitas berasal dari kata "produktiv" artinya sesuatu yang mengandung potensi untuk digali, sehingga produktivitas dapatlah dikatakan sesuatu proses kegia\tan yang terstruktur guna menggali potensi yang ada dalam sebuah /komoditi/objek.

Produktivitas diartikan sebagai sebagai hubungan antara keluaran (barang atau jasa) dengan masukan (tenaga, kerja, bahan, uang). Produktivitas adalah ukuran efisiensi produktif. Suatu perbandingan antara keluaran dan masukan. Masukan sering dibatasi oleh tenaga kerja sedangkan keluaran diukur dalam kesatuan fisik, bentuk, dan nilai. (Sutrisno, 2015). Secara teknis produktivitas merupakan perbandingan antara hasil yang dicapai dan keseluruhan sumber daya yang di pergunakan. Dengan pasar tenaga kerja waktu dan sebagai tolak ukur jika ekspansi dan aktivitas dari sikap sumber yang digunakan selama produktivitas berlangsung. Dengan membandingkan jumlah yang dihasilkan dengan setiap sumber yang digunakan.

Filosofi produktivitas sebenarnya dapat mengandung arti keinginan dan usaha dari setiap manusia (individu atau kelompok) untuk selalu meningkatkan mutu kehidupannya dan penghidupannya. Secara umum produktivitas diartikan atau dirumuskan sebagai

perbandingan antara keluaran (*output*) dengan pemasukan (*input*), sedangkan menurut Kusnendi (2003) produktivitas adalah sikap mental yang selalu memiliki pandangan bahwa kehidupan hari ini harus lebih dari kehidupann kemarin dan kehidupan besok harus lebih baik dari kehidupan hari ini.

Produktivitas kerja merupakan kemampuan pekerja atau karyawan atau staf dalam suatu perusahaan dalam berproduksi dibandingkan dengan input yang digunakan, seorang karyawan yang bekerja dalam suatu instansi atau perusahaan dapat dikatakan produktif apabila karyawan tersebut mampu menghasilkan produk dengan jangka waktu yang singkat dan sesuai dengan tujuan yang diharapkan oleh perusahaan.

Untuk meningkatkan produktivitas tersebut perlu adanya upaya dari perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan tersebut agar hasil produktivitas yang diinginkan dapat tercapai. Dengan adanya kaitan dalam hal produktivitas kerja tersebut diperlukan adanya kepemimpinan yang baik, disiplin kerja yang tinggi, pemberian motivasi kepada karyawan agar memberikan semangat dalam bekerja, serta pemberian kompensasi yang sesuai dan tepat sasaran kepada karyawan. Suatu organisasi baik itu organisasi besar maupun kecil akan tergugah oleh pentingnya arti perbaikan tingkat produktivitas kerja.

Menurunnya pertumbuhan dalam tingkat pendapatan perkapita dan standar kehidupan, adanya tekanan-tekanan dari tingkat inflasi, persoalan-persoalan yang berkaitan dengan neraca pembayaran dan upaya pemeliharaan kekuatan nilai mata uang, semuanya ini telah

menyebabkan timbulnya minat peningkatan produktivitas. Pentingnya peningkatan produktivitas disebabkan karena adanya kenyataan bahwa tingkat produktivitas yang tinggi akan dapat memperkuat perekonomian negara yang selanjutnya akan menghasilkan perbaikan standar kehidupan dalam artian ketenagakerjaan, pendidikan, kesehatan, dan lain-lain.

Menurut Hasibuan (2010) produktivitas kerja merupakan perbandingan yang dimiliki baik secara perorangan ataupun tim didalam organisasi tersebut. Produktivitas kerja dikatakan tinggi jika hasil yang diperoleh lebih besar daripada sumber kerja yang digunakan. Sebaliknya produktivitas kerja dikatakan rendah, jika hasil yang diperoleh lebih kecil dari sumber kerja yang digunakan.

Secara teknis produktivitas merupakan suatu perbandingan antara hasil yang dicapai (*output*) dengan keseluruhan sumber daya yang diperlukan (*input*). Dari pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa produktivitas kerja merupakan kemampuan karyawan dalam berproduksi 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. Produktivitas kerja juga dapat digambarkan sebagai tingkat keberhasilan dalam mencapai tujuan organisasi.

b. Faktor faktor yang Mempengaruhi produktivitas Kerja

Terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja, diantaranya :

1) Pendidikan

Biasanya seseorang yang berpendidikan yang tinggi akan memiliki produktivitas kerja yang lebih baik. Maka dari itu, pendidikan menjadi syarat yang penting dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Tanpa bekal pendidikan mustahil seseorang akan mudah dalam mempelajari hal-hal yang bersifat baru.

2) Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan sikap kejiwaan seseorang yang senantiasa berkeingian untuk mengikuti dan memahami peraturan–peraturan yang telah ditentukan. Disiplin kerja memiliki hubungan yang erat dengan motivasi. Kedisiplinan bisa didapat dengan melakukan latihan-latihan antara lain dengan bekerja menghargai waktu dan biaya yang akan memberikan pengaruh positif terhadap produktivitas karyawan.

3) Motivasi

Atasan dari sebuah instansi atau perusahaan perlu mengetahui & memahami motivasi kerja dari seluruh karyawannya. Dengan mengetahui motivasi itu, maka pimpinan bisa membimbing dan mendorong para karyawannya untuk bekerja lebih produktif lagi.

4) Keterampilan

Keterampilan sangat berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Ketrampilan kerja karyawan dalam perusahaan dapat ditingkatkan melalui latihan kerja.

5) Sikap & Etika Kerja

Sikap seseorang dalam membina hubungan yang selaras dan seimbang di dalam kelompok itu sendiri maupun dengan kelompok lain dan etika dalam hubungan kerja sangat penting artinya, dengan tercapainya hubungan dalam proses produksi akan meningkatkan produktivitas.

6) Tekhnologi

Kemajuan tekhnologi meliputi peralatan yang semakin canggih tentunya dapat mendukung tingkat produksi dan mempermudah para pekerja dalam melaksanakan pekerjaan.

7) Lingkungan Kerja dan Suasana Kerja

Lingkungan kerja dari karyawan disini termasuk hubungan antar karyawan, hubungan dengan pimpinan, tempat atau lokasi kerja, lingkungan kerja, penerangan dan lain-lain. Yang mana hal tersebut sangat penting untuk mendapatkan perhatian perusahaan karena karyawan tidak ingin bekerja karena tidak ada kekompakan kerja atau ruang kerja yang tidak menyenangkan. Yang mana hal-hal tersebut dapat mengganggu kerja karyawan.

c. Upaya Peningkatan Produktivitas

1) Meningkatkan *level of service* dengan tetap mempertahankan biaya pada level yang konstan.
2) Menjaga *level service* seperti saat ini dengan pengupaya penurunan biaya.
3) Meningkatkan performance dan tingkat service sementara secara simultan berusaha untuk menurunkan biaya.

Pernyataan tersebut tidak terlalu bertentangan dengan pengertian produktivitas dalam artian umum (yang biasa diterapkan di sektor privat), hanya saja dalam sektor publik, konsep produktivitas lebih ditekankan pada pemberian pelayanan publik yang optimal dengan tingkat biaya yang minimal.

d. Pengukuran Produktivitas Kerja

Produktivitas kerja dari setiap karyawan maka perlu dilakukan sebuah pengukuran produktivitas kerja. Pengukuran produktivitas tenaga kerja menurut system pemasukan fisik per orang atau per jam kerja orang ialah diterima secara luas, dengan menggunakan metode pengukuran waktu tenaga kerja (jam, hari atau tahun). Pengukuran diubah ke dalam unit-unit pekerja yang diartikan sebagai jumlah kerja yang dapat dilakukan dalam satu jam oleh pekerja yang bekerja menurut pelaksanaan standar (Sinungan, 2014).

Menurut Simamora.H (2014), faktor-faktor yang digunakan dalam pengukuran produktivitas kerja meliputi kuantitas kerja,kualitas kerja dan ketepatan waktu.

1) Kuantitas kerja adalah merupakan suatu hasil yang dicapai oleh karyawan dalam jumlah tertentu dengan perbandingan standar yang ada atau ditetapkan oleh perusahaan.
2) Kualitas kerja adalah merupakan suatu standar hasil yang berkaitan dengan mutu dari suatu produk yang dihasilkan oleh karyawan dalam hal ini merupakan suatu kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan secara teknis dengan perbandingan standar yang ditetapkan oleh perusahaan.

MILIK PERPUSTAKAAN
UNISMUH MAKASSAR

3) Ketepatan waktu merupakan tingkat suatu aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang ditentukan,dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil *output* serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain. Ketepatan waktu diukur dari persepsi karyawan terhadap suatu aktivitas yang disediakan diawal waktu sampai menjadi *output*.

e. Cara Meningkatkan Produktivitas Kerja

Produktivitas ada sesuatu yang berkaitan dengan kemampuan sumber daya manusia dalam organisasi perusahaan. di samping dikaitkan dengan kemampuan sumber daya manusia, produktivitas juga kerap dikaitkan dengan cara dan sistem yang efisien. Sedang cara dan sistem yang efisien sendiri kerap dihubungkan dengan proses produksi yang tepat waktu, sehingga proses produksi tidak memerlukan kerja lembur dan tambahan biaya.

Semua keterkaitan dan hubungan di atas, wajar jika sebuah perusahaan baik itu jasa ataupun pembuat produk menginginkan sumber daya manusianya untuk senantiasa produktif, khususnya dalam proses produksi dan pelayanan konsumen.

1) Jaminan Sosial

Perhatian dan pelayanan perusahaan terhadap para karyawan yakni dengan menunjang kesehatan dan pelayanan keselamatan. Dengan harapan karyawan semakin bergairah dan semakin semangat dalam bekerja.

2) Sarana Produksi

Faktor-faktor produksi harus memadai dan harus saling mendukung dalam proses produksi.

3) Manajemen

Dengan manajemen yang baik dan benar, tentunya karyawan akan terorganisasi dengan baik pula. Dengan begitu produktivitas kerja akan maximum.

4) Indikator Produktivitas Kerja

Menurut Sutrisno (2016) mengemukakan bahwa produktivitas kerja adalah rasio dari keseluruhan hasil kerja yang telah ditentukan untuk menghasilkan suatu produk dari tenaga kerja. Untuk mengukur suatu produktivitas kerja karyawan, diperlukan suatu indicator menurut Sutrisno (2016) Sebagai Berikut :

1) Kuantitas

Kemampuan karyawan menjadi profesionalisme dalam bekerja. Karyawan dibekali keterampilan untuk menjadi daya dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan.

2) Meningkatkan hasil yang dicapai

Bertekad meningkatkan hasil yang dicapai. Upaya ini berguna untuk meningkatkan produktivitas kerja perusahaan menambah kuantitas hasil dalam bekerja.

3) Semangat kerja

Berusaha untuk lebih baik dari kemarin dan meningkatkan kinerja kerja. Semangat mampu membuat karyawan untuk mengevaluasi dari hari sebelumnya.

4) Pengembangan diri

Pengembangan diri senantiasa untuk meningkatkan hasil kerja dengan kemampuan yang dimiliki. Melalui langkah pengembangan diri seorang karyawan akan menentukan

tantangan dan harapan tantangan yang terjadi setiap karyawan akan membawa sebuah motivasi untuk bersaing secara sehat. Begitu harapan akan berdampak untuk memiliki keinginan seseorang karyawan meningkatkan. Kemampuan

5) Mutu

Berusaha meningkatkan mutu yang baik dan berkualitas dan pengaruhnya produktivitas perusahann meningkat.

6) Efisiensi

Membandingkan sumber daya yang digunakan dengan apa yang dicapainya selama berlangsungnya proses kerja.

B. Tinjauan Empiris

Berdasarkan hal tersebut, maka dapat dilihat sejauh mana pengaruh Kemampuan dan Produktivitas Kerja terhadap kinerja karyawan, maka penulis mengambil acuan dari penelitian yang dilakukan oleh beberapa peneliti terdahulu dapat dilihat melalui uraian dibawah ini:

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

NO	Nama dan Tahun Peneliti	Judul Jurnal	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1	Nurhaedah, Dkk 2018	Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Semen Tonasa Kabupaten Pangkep	Kuantitatif	Hasil Penelitian Menunjukkan Bahwa Kemapuan Kerja Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Pada PT. Semen Tonasa Di Kabupaten Pangkep.
2	Riswan 2020	Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Driver Grab Bike Di Kota Makassar	Kuantitatif	Hasil Penelitian Menunjukkan Bahwa Beban Kerja Dan Motivasi Kerja Secara Simultan Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan Dan

		(Studi Kasus Pada Komunitas Ojol Tanah Karaeng		Motivasi Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan. Sementara Beban Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Tetapi Tidak Signifikan
3	Rona Tanjung , Susi Susanti Manalu 2019	Pengaruh Disiplin Kerja, Kemampuan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Zurich Topas Life Batam	Kuantitatif	Berdasarkan Dari Hasil Penelitian Dan Pembahasan Yang Telah Dijelaskan Peneliti Pada Bab Sebelumnya, Maka Dapat Disimpulkan Bahwa: 1. *Disiplin* Kerja Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan Pt Zurich Topas Life 2. Kemampuan Kerja Berpengaruh Negatif Dan Tidak Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan Pt Zurich Topas Life 3. Motivasi Kerja Berpengaruh Negatif Dan Tidak Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan Zurich Topas Life 4. Disiplin Kerja, Kemampuan Kerja, Dan Motivasi Kerja Secara Bersama-Sama Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan Pt Zurich Topas Life
4	Saridawati (2019)	Peranan Kompensasi Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Bangun Indo Lestari	Kuantitatif	Hasil Penelitian Menunjukkan Bahwa Pengaruh Kebijakan Terhadap Semangat Kerja Pada PT.Bangun Indo Lestari Dapat Dilihat Dari Hasil Analisa Korelasi, Maka Dapat Disimpulkan Bahwa Pada Saat Penelitian

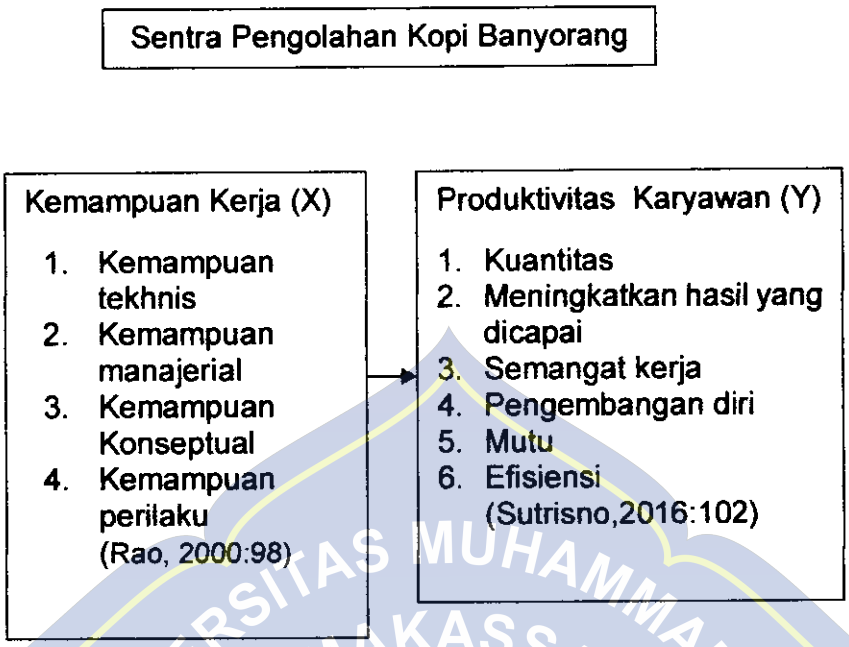
				Dilakukan, Terhadap Hubungan Antara Sistem Kompensasi Dengan Semangat Keja Karyawan Sebesar 0,8639, Artinya Angka Ini Mendekati +1 Yang Berarti Hubungan Kuat Dan Positif
5	Alfitra (2019)	Kemampuan Karyawan Pada PT. GCI Indonesia di Pekan Baru	Kuantitatif	Hasil Analisis Data Yang Telah Di Uraikan Pada Bab Sebelumnya Mengenai Pengaruh Kemampuan Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. GCI Indonesia Di Pekan Baru Maka Dapat Ditarik Kesimpulan Sebagai Berikut : 1. Kemampuan Karyawan Pada PT. GCI Indonesia Di Pekan Baru Sudah Baik. 2. Dari Hasil Analisis Data Dapat Disimpulkan Bahwa Secara Parsial Kemampuan Dan Motivasi Kerja Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. GCI Indonesia Di Pekan Baru 3. Secara Simultan Kemampuan Dan Motivasi Kerja Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap

				Signifikan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. GCI Indonesia Di Pekan Baru. Variabel Yang Paling Dominan Mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan Adalah Kemampuan Karyawan.

C. Kerangka Pikir

Upaya untuk meningkatkan produtivitas kerja karyawan ada beberapa faktor diantaranya kemampuan kerja dan produktivitas. Perusahaan sangat memahami pentingnya produktivitas kerja karyawan dan kemampuan kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Adapun pencapaian keberhasilan dapat dilakukan dengan memperhatikan Produktivitas dan kemampuan kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan. Penelitian ini mengkaji mengenai pengaruh produktivitas dan kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan pada sentra pengolahan kopi Banyorang Kecematan Tompobulu Kabupaten Bantaeng.



Gambar 2.2 Kerangka Pikir

D. Hipotesis

Menurut Fraenkel dan Wallen Sebagaimana dikutip dari buku Metode penelitian pendekatan kuantitatif (2021) karya Muhammad Darwin, dkk, Fraenkel dan Wallen mengartikan hipotesis sebagai prediksi atas kemungkinan hasil dari suatu penelitian.

Berdasarkan pada uraian latar belakang dan rumusan masalah yang telah dikemukakan, serta kerangka fikir yang diajukan dalam penelitian ini, maka penulis mengajukan hipotesis sebagai berikut:

Bahwa Kemampuan kerja (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan (Y) pada sentra pengolahan kopi Banyorang Kecamatan Tompobulu Kabupaten Bantaeng.

BAB III.

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif karena data penelitiannya berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik deskriptif serta memenuhi kaidah-kaidah ilmiah yaitu konkrit, objektif, terukur, rasional dan sistematis.

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini akan dilakukan di Sentra Pengolahan Kopi Banyorang Kecamatan Tompobulu Kabupaten Bantaeng Sedangkan waktu yang dibutuhkan selama melakukan penelitian dibutuhkan waktu kurang lebih dua bulan dimulai dari bulan Maret sampai dengan bulan Mei 2022.

C. Definisi Operasional Variabel

Penelitian ini, harus terdapat variabel yang diteliti dan diperjelas serta dibatasi agar sesuai dengan tujuan dilakukannya penelitian. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

1. Variabel Independent (X)

Kemampuan kerja (X) adalah peraturan-peraturan maupun panduan yang telah disusun oleh perusahaan bertujuan untuk mempermudah kegiatan opersional. adapun variabel independent (X) yaitu Kemampuan Kerja adapun indikator variabelnya yaitu sebagai berikut: Kemampuan Tekhnis, dimana suatu aktivitas karyawan berkaitan dengan prosedur proses metode dan tekhnik. Kemampuan Manajerial, adalah aktivitas yang berkaitan dengan pengorganisasian, perencanaan, pemonitoran, pengkoordinasian, penilaian dan lain sebagainya.

Kemampuan Konseptual, adalah seseorang dapat mengetahui organisasi secara keseluruhan. Kemampuan Perilaku, adalah kepandaian seorang karyawan dalam berhubungan dan berinteraksi dengan karyawan lainnya.

2. Variabel Dependent (Y)

Produktivitas Karyawan (Y) merupakan Prestasi yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang telah diberikan kepadanya. adapun variabel independent (Y) yaitu Produktivitas Karyawan adapun indikator variabelnya yaitu sebagai berikut: Kemampuan, yaitu dimana karyawan memiliki keterampilan untuk menjadi daya dalam menyelesaikan tugas yang diberikan. Meningkatkan Hasil Yanga Dicapai, yaitu berguna untuk meningkatkan profuktivitas

kerja karyawan dalam sebuah perusahaan dan menambah kuantitas hasil dalam bekerja. Semangat Kerja, yaitu mampu mebuat karyawan untuk mengevaluasi dari hari sebelumnya. Pengembangan Diri, yaitu seorang karyawan dapat menentukan tantangan dan harapan yang terjadi setiap karyawan akan membawa motivasi untuk bersaing secara sehat. Mutu, dimana karyawan berusaha meningkatkan mutu yang baik dan berkualitas agar pengaruh produktivutas perusahaan meningkat. Efesiensi, yaitu sumber daya yang digunakan dengan apa yang dicapainya selama berlangsung proses kerja.

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja pada Sentra Pengolahan Kopi Banyorang Kecamatan Tompobulu Kabupaten Bantaeng, yakni berjumlah sebanyak 30 orang Karyawan.

2. **Sampel**

   Tekhnik pengambilan sampel dan populasi dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh. dimana jumlah populasi sama dengan jumlah sampel sebanyak 30 orang karyawan.

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan berupa observasi dan kuesioner.

1. Observasi yaitu pengamatan untuk melihat kompetensi karyawan pada Sentra Pengolahan Kopi Banyorang Kecamatan Tompobulu Kabupaten Bantaeng
2. Kuesioner adalah salah satu instrumen krusial dalam pengumpulan data penelitian, khususnya pengumpulan data primer. Kuesioner dianggap penting dalam mengumpulkan informasi yang tidak dapat dijawab oleh data sekunder.
3. Studi Dokumentasi

   Metode tersebut digunakan untuk mendapatkan data variabel penelitian yang berbentuk catatan, transkip, buku, surat kabar, majalah, prasasti, notulen, rapat, legger, agenda dan lain-lain. Metode tersebut untuk mendapatkan di Sentra Pengolahan Kopi Banyorang Kecamatan Tompobulu Kabupaten Bantaeng. baik dari segi jumlah karyawannya, struktur organisasi, yang keseluruhannya menunjang penelitian ini.

F. Sumber Data

1. Data Primer

Data primer yaitu data yang dikumpulkan atau diperoleh langsung dari tempat penelitian (tanpa melalui perantara). Untuk mendapatkan data primer peneliti mengumpulkannya secara langsung. Data primer digunakan dengan mengumpulkan data melalui penyebaran kuesioner kepada subjek penelitian yang akan dituju dan nantinya kuesioner/angket tersebut di isi oleh responden yang akan disebarkan secara langsung ke perusahaan tempat penelitian dilakukan yaitu Sentra Pengolahan Kopi Banyorang Kecamatan Tompobulu Kabupaten Bantaeng

2. Data Sekunder

Data sekunder yaitu sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya data yang diperoleh melalui literatur, dokumen-dokumen dari perusahaan dan lainnya. Data sekunder didapatkan peneliti dari buku, laporan, jurnal, dan lain-lain. Data sekunder digunakan sebagai pelengkap dari data primer. Pengambilan data yang dilakukan secara online mengikuti aturan sesuai dengan penelitian secara tradisional melalui situs web resmi

G. Metode Analisis Data

1. Uji validitas

Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung (corrected item total correlation) dengan r tabel, dengan kriteria sebagai berikut :

a) Jika Nilai r hitung > nilai r tabel maka item valid

b) Jika Nilai r hitung < tabel maka item tidak valid.

2. Uji reliabilitas

Reliabilitas instrumen diperlukan untuk mendapat data sesuai dengan tujuan pengukuran, untuk mencapai hal tersebut, dilakukan uji reliabilitas dengan menggunakan metode Alpha cronbach diukur berdasarkan skala Alpha Cronbach's 0 sampai dengan 1.

3. Analisis Regresi Linear Sederhana

Analisis regresi digunakan untuk memprediksi pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat yaitu kemampuan kerja (X) tarhadap produktivitas karyawan (Y) dengan menggunakan rumus. Y=a+bx

Dimana :

Y= Produktivitas Karyawan

a= Konstanta

b= Koefisien Regresi

X= Produktivitas Karyawan

H. Uji Hipotesis

Uji hipotesis Parsial (Uji t)

Pengujian hipotesis dengan uji t digunakan untuk mengetahui hipotesis parsial mana yang diterima. Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah variabel bebas yang terdiri dari Kemampuan kerja (X1), Secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat atau Produktivitas karyawan (Y).

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Objek Penelitian

1. Sejarah Sentra Pengolahan Kopi Banyorang Kabupaten Bantaeng

a. Sejarah Sentra Pengolahan

UPT (Unit Pelaksanaan Tekhnis) Sentra Pengolahan Kopi terletak di kelurahan Banyorang Kecamatan Tompobulu Kabupaten Bantaeng Sulawesi Selatan, yang memiliki luas tanah sekitar 5000 m dan didirikan pada tahun 2017 awal dibawah naungan dinas tenaga kerja dan perindustrian. Dalam pembangunan Sentra Pengolahan Kopi mendapatkan anggaran dari kementrian perindustrian sekitar 22 milliar untuk pembangunan gedung dan pembelian mesin. Dikatakan sentra karena tempat berkumpulnya usaha-usaha yang sejenis yang mengelola bahan baku yang sama dan hasil yang sama.

Pada tahun 2018 sentra belum dioperasikan secara maksimal karena beberapa peralatan dan mesin belum lengkap.Pada tahun 2019 awal sudah mulai dioperasikan, dan beberapa IKM (Industri Kecil Menengah) sudah masuk di sentra pengolahan kopi seperti IKM akar tani, IKM karaeng, IKM turaya *Coffee*. Bupati Bantaeng Ilham Syah Azikin secara resmi meluncurkan program sentra industri sentra industri kopi Banyorang pada tanggal 1 Desember 2019 sebagai salah satu produk unggulan daerah di provinsi Sulawesi Selatan itu untuk dipasarkan secara lokal,regional,dan nasional bahkan internasional, dan pada tanggal 1

Desember 2019 UPT sentra pengolahan Kopi banyorang diresmikan oleh bapak bupati Bantaeng, bapak Ilham Syah Azikin.

Sentra Pengolahan Kopi merupakan salah satu ikon kabupaten Bantaeng, yang difungsikan secara tepat untuk pemberdayaan masyarakat, mengedukasi masyarakat dalam pemanfaatan dan penggunaan mesin-mesin modern secara tepat,dalam upaya meningkatkan mutu dan kualitas kopi lokal. UPT sentra pengolahan kopi Banyorang, terdiri dari beberapa IKM (Industri Kecil Menengah) yaitu Akar tani, turaya *Coffee,* kopi karaeng, garumbang, kopi 88, gemaki, labbo, lotong, kopita, dan bontomasigi

b. Visi Misi dan Motto Sentra Pengolahan Kopi Banyorang Kabupaten Bantaeng

1) Visi

Menciptakan tenaga kerja yang terampil dan sejahtera serta mewujudkan usaha industri yang maju dan berkembang.

2) Misi

3) Meningkatkan dan memperkuat peran OPD dalam mendukung pencapaian visi

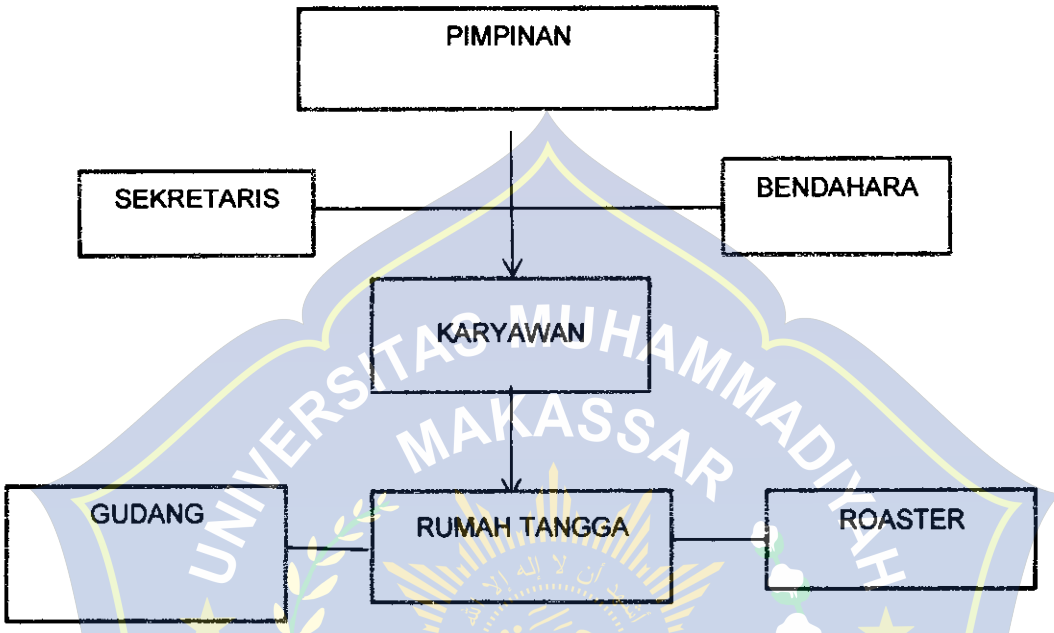
4) Mewujudkan tenaga kerja berkualitas dan produktif serta mengembangkan sistem informasi ketenagakerjaan guna meningkatkan kesempatan kerja

5) Menciptakan hubungan industri yang baik antara pengusaha dan pekerja

6) Mengoptimalkan potensi sumber daya lokal untuk mengembangkan industri daerah.

c. Struktur Organisasi

Sentra pengolahan kopi Banyorang Kabupaten Bantaeng memiliki susunan organisasi dan nama-nama serta jabatannya dibawah ini :



Gambar 4.1 Struktur Organisasi

e. Job Description

Sentra Pengolahan kopi Banyorang Kabupaten Bantaeng yang memiliki pimpinan dan karyawan dengan berbagai tugas masing-masing.

1. Pimpinan

Tugas Pimpinan pada Sentra pengolahan kopi Banyorang Kabupaten Bantaeng adalah merencanakan sesuatu apa yang menjadi kepentingan dan kemajuan perusahaan. Kemudian pemimpin perusahaan bertugas mengawasi dan mengorganisasi karyawan atau bawahan pada saat bekerja demi kelangsungan hidup suatu perusahaan. Pemimpin juga dapat mengawasi kinerja

bawahannya serta memberikan motivasi demi meningkatkan produktivitas karyawannya. Selain itu pemimpin juga berhak memberikan penghargaan, memberikan peringatan atau sanksi bagi karyawan yang melanggar aturan perusahaan bahkan berhak memberhentikan para karyawan.

2. Sekretaris

   Tugas Sekretaris memiliki tugas pokok untuk memastikan tercapainya peningkatan kerja perusahaan, melalui pengelolaan komunikasi perusahaan dengan pihak internal dan eksternal dan juga mengadministrasikan dokumen perusahaan, dan membina hubungan antar karyawan.

3. Bendahara

   Setiap orang atau badan yang diberi tugas mengelola dan mengatur keuangan yang tentunya adalah uang perusahaan

4. Karyawan

   Tugas karyawan pada sentra pengolahan kopi Banyorang Kabupaten Bantaeng adalah:

   1. Penjemuran

      Mengeringkan kopi pada umumnya sekitar 2-4 hari sehingga biji kopi yang masih hijau menjadi optimal pengeringannya dan memengaruhi karakter rasa kopi.

   2. Huller (Pemisahan kulit dan bijinya)

      Mesin huller kopi adalah mesin yang memiliki fungsi memisahkan kulit dengan buah kopi setelah dipanen.

3. Screen Grider (Pemisahan biji besar dan kecil)

   Untuk mengkategorikan supaya biji kopi itu sama besar, biji kopi arabika robusta mempunyai ukuran (lebar) antara 5-8 mm. dan size grader ini berukuran 6 mm, 7 mm, 8 mm, bisa memisahkan kopi dengan ukuran yang sama.

4. Sortasi manual (Memisahkan biji yang bagus dan yang rusak)

   Untuk memisahkan ukuran fisik biji kopi dan benda asing. Seperti serpihan daun, kayu, atau kulit kopi.

5. Rosting (Sangrai)

   Proses mengeluarkan air dalam kopi, mengeringkan dan mengembangkan bijinya, memberikan aroma pada kopi.

6. Pembubukan

   Proses ini dilakukan sebelum biji kopi siap dijual atau diekspor

7. Pemasaran.

   Mengutamakan kualitas pada produk jual, memunculkan inovasi dan ide kreatif.

e. Tahap Pengolahan

   a) Tahap 1 Penjemuran

   Penjemuran dilakukan karena kopi dan petani biasanya tidak terlalu kering sehingga dilakukan penjemuran kembali atau kopi masih basah.

   b) Tahap 2 *Huller*

   Huller ini adalah proses penggilingan kopi untuk memisahkan kulit tanduk dan biji kopi.

c) Tahap 3 *Screen Grider*

Tahap ini adalah tahap pemisahan greenbean antara biji besar (A1) dan biji kecil (A2).

d) Tahap 4 Sortasi manual

Sortasi manual adalah tahap memisahkan greenbean biji yang baik (*gread* 1) dan biji yang *defect* atau rusak yang biasa juga disebut (*gread* 2).

e) Tahap 5 *Rosting*

Tahap ini adalah proses menyangrai kopi yang sebelumnya masih *greenbean* (belum *sangrai).*Pengolahan *greenbean* (belum *sangrai*) menjadi *Roasbean* (sudah *sangrai*).

f) Tahap 6 pembubukan dan kemasan

Tahap pembubukan adalah tahap menghaluskan kopi dari *whole beans* (belum bubuk) kemudian pemberian kemasan pada produk. Pembubukan biasanya dilakukan sesuai permintaan konsumen yaitu *groung* (sudah bubuk dalam bentuk kemasan).

2. Karakteristik Responden

A. Penyajian Data (Hasil Penelitian)

1. Karakteristik Responden

Deskripsi karakteristik responden adalah penjelasan tentang keberadaan karyawan pada sentra pengolahan kopi Banyorang Kabupaten Bantaeng, yang diperlukan sebagai informasi untuk mengetahui identitas sebagai responden dalam penelitian ini. Responden sebagai objek penelitian yang memberikan interprestasi terhadap karakteristik responden untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan dan pengembangan karir terhadap produktivitas karyawan pada sentra

Pengolahan Kopi Banyorang Kabupaten Bantaeng.

Responden dalam penelitian ini sebanyak 30 orang karyawan menjadi responden yang respresentatif untuk dikemukakan sebagai kelayakan responden dalam memberikan informasi mengenai identitas diri mulai dari nama, jenis kelamin, umur, pendidikan, pangkat/golongan dan masa kerja. Untuk lebih jelasnya akan diuraikan sebagai berikut:

Data deskriptif penelitian disajikan agar dapat dilihat profil dari data penelitian dan hubungan yang ada antar variabel yang digunakan dalam penelitian. Data deskriptif yang menggambarkan keadaan atau kondisi responden perlu diperhatikan sebagai informasi tambahan untuk memahami hasil-hasil penelitian. Responden dalam penelitian ini adalah

a) Responden Menurut Jenis Kelamin

Hasil distribusi responden menurut jenis kelamin dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.1 Distribusi Responden Menurut Jenis Kelamin

Jenis Kelamin					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	laki-laki	17	56.7	56.7	56.7
	perempuan	13	43.3	43.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Sumber : Data Kuesioner 2022

Berdasarkan tabel 4.2 diperoleh data dari 30 responden, menunjukkan bahwa responden berjenis kelamin laki-laki mendominasi

sebanyak 17 orang atau sebesar 56,7% dan yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 13 orang atau sebesar 43,3%.

b) Responden menurut usia

Hasil distribusi frekuensi responden menurut usia dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.2 Distribusi Responden Menurut Usia

Usia					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	21-25	14	46.7	46.7	46.7
	26-30	9	30.0	30.0	76.7
	31-35	7	23.3	23.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Sumber : Data Kuesioner 2022

Berdasarkan tabel 4.3 diperoleh data dari 30 responden, menunjukkan bahwa responden berusia usia 21 – 25 tahun mendominasi sebanyak 14 orang atau sebesar 47,7%, usia 26 - 30 tahun sebanyak 9 orang atau sebesar 30.0%, 31 > 35 tahun sebanyak 7 orang atau sebesar 23.3%.

c) **Responden menurut masalah tingkat pendidikan**

Hasil distribusi frekuensi menurut masalah tingkat pendidikan dapat dilihat pada tabel berikut ini :

MILIK PERPUSTAKAAN
UNISMUH MAKASSAR

Tabel 4.3 Tingkat Pendidikan

Tingkat Pendidikan					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMU	18	60.0	60.0	60.0
	DIPLOMA	2	6.7	6.7	66.7
	SARJANA	9	30.0	30.0	96.7
	MAGISTER	1	3.3	3.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Sumber : Data Lampiran 2022

Berdasarkan tabel 4.4 diatas diperoleh data dari 30 responden, menunjukkan bahwa responden dengan masalah tingkat pendidikan SMU sebanyak 18 orang atau sebesar 60%, Diploma sebanyak 2 orang atau sebesar 6,7 %, sarjana sebanyak 9 orang atau sebesar 30,0%. Dan Magister sebanyak 1 orang atau sebesar 3.3%

d) **Responden menurut masa kerja**

Hasil distribusi frekuensi responden menurut masa kerja dapat dilihat pada tabel berikut ini :

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

Tabel 4.4 Distribusi Responden Menurut Masa kerja

Masa Kerja					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	0-1 tahun	4	13.3	13.3	13.3
	2-3 tahun	8	26.7	26.7	40.0
	3-5 tahun	9	30.0	30.0	70.0
	> 5 Tahun	9	30.0	30.0	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Sumber: Data Lampiran 2022

Berdasarkan tabel 4.5 diperoleh data dari 30 responden, menunjukkan bahwa responden dengan masa kerja 0-1 tahun sebanyak 4 orang atau sebesar 13,3%, 2-3 tahun sebanyak 8 orang atau sebesar 26,7%, 3-5 tahun sebanyak 9 orang atau sebanyak 30,0%, > 5 Tahun sebanyak 9 orang atau sebanyak 30.0% tahun.

B. Penyajian Data (Hasil Penelitian)

1. Deskripsi data atas variable penelitian

a. Deskriptif atas variabel Kemampuan Kerja (X)

Kemampuan Kerja memiliki 4 indikator, diantaranya Dasar Kemampuan tekhnis, Kemampuan manajerial Kemampuan Konseptual dan Kemampuan Perilaku. Dalam kuesioner, terdapat dua belas pernyataan yang berhubungan dengan variabel Kemampuan Kerja, masing-masing indikator mewakili tiga pernyataan

No.	Nilai Skor	Interprestasi
1.	1,00-1,79	Jelek/tidak penting
2.	1,80-2,59	Kurang
3.	2,60-3,39	Cukup
4.	3,40-4,19	Bagus/penting
5.	4,20-5,00	Sangat Bagus/sangat penting

Tabel 4.5 Tanggapan responden atas Kemampuan Kerja (X)

Indikator / Item	Frekuensi Jawaban Responden (f) & Persentase (%)										Rata-rata (Mean)	Kategori
	STS (1)		TS (2)		N (3)		S (4)		SS (5)			
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%		
X1.1.1	0	0%	0	0%	11	37%	16	53%	3	10%	3.73	Bagus/Penting
X1.1.2	0	0%	0	0%	5	17%	17	57%	8	27%	4.10	
X1.1.3	0	0%	0	0%	9	30%	12	40%	9	30%	4.00	
X1.1	**Rata - rata indikator 1. Kemampuan tekhnis**										**3.94**	
X1.2.1	0	0%	0	0%	12	40%	13	43%	5	17%	3.77	Bagus/Penting
X1.2.2	0	0%	0	0%	7	23%	19	63%	4	13%	3.90	
X1.2.3	0	0%	0	0%	9	30%	14	47%	7	23%	3.93	
X1.2	**Rata - rata indikator 2. Kemampuan manajerial**										**3.87**	
X1.3.1	0	0%	1	3%	12	40%	11	37%	6	20%	3.73	Bagus/Penting
X1.3.2	0	0%	1	3%	6	20%	19	63%	4	13%	3.87	
X1.3.3	0	0%	0	0%	12	40%	11	37%	7	23%	3.83	
X1.3	**Rata – rata indikator 3. Kemampuan Konseptual**										**3.81**	
X1.4.1	0	0%	0	0%	8	27%	13	43%	9	30%	4.03	Bagus/Penting
X1.4.2	0	0%	1	3%	8	27%	12	40%	9	30%	3.93	
X1.4.3	0	0%	0	0%	4	13%	21	70%	5	17%	4.03	
X1.4	**Rata - rata indikator 4. Kemampuan perilaku**										**4.00**	
Nilai Rata-Rata Tanggapan Responden Pada variabe Sistem Rekrutmen (X1)											3.90	Bagus/Penting

Sumber data : Frekuensi Distribusi 2022

Tanggapan responden melalui indikator Kemampuan tekhnis (X1.1) dengan nilai rerata sebesar 3.94 dengan kategori Bagus dimana dari ketiga indikator (X1.1) tersebut pada hasil ini menujukkan bahwa nilai

tertinggi pada indikator (X1.1.2) yang menunjukkan bahwa "Karyawan memiliki kesadaran untuk selalu mengacu pada prosedur kerja dan melaksanakan dengan penuh semangat".

Tanggapan responden melalui indikator Kemampuan manajerial (X1.2) dengan nilai rerata sebesar 3.87 dengan kategori Bagus dimana dari ketiga indikator (X1.2) tersebut pada hasil ini menujukkan bahwa nilai tertinggi pada indikator (X1.2.3) yang menunjukkan bahwa "saya mampu mandiri dan dalam melaksanakan tugas tanpa harus menunggu instruksi dari atasan)".

Tanggapan responden melalui indikator Kemampuan Konseptual (X1.3) dengan nilai rerata sebesar 3.81 dengan kategori Bagus dimana dari ketiga indikator (X1.3) tersebut pada hasil ini menujukkan bahwa nilai tertinggi pada indikator (X1.3.3) yang menunjukkan bahwa "saya memahami secara komprehensif kebijakan-kebijakan yang ditetapkan oleh manajemen perusahaan".

Tanggapan responden melalui indikator Kemampuan perilaku (X1.4) dengan nilai rerata sebesar 4.00 dengan kategori Bagus dimana dari ketiga indikator (X1.4) tersebut pada hasil ini menujukkan bahwa nilai tertinggi pada indikator (X1.4.1) yang menunjukkan bahwa "saya bersifat terbuka apabila mendapat teguran dari atasan atau mendapat masukan dari rekan kerja".

Berdasarkan hasil diatas dapat disimpulkan bahwa indikator terpenting dalam variabel Kemampuan Kerja (X1) Kemampuan perilaku (X1.4) disebabkan indikator tersebut memiliki nilai rerata tertinggi dibandingkan indikator lainnya dalam veriabel Kemampuan Kerja (X1).

b. Deskriptif atas variabel Produktivitas Karyawan (Y)

Produktivitas Karyawan memiliki enam indikator, diantaranya Kuantitas, Meningkatkan hasil yang dicapai, Semangat kerja, Pengembangan diri, Mutu Efisiensi. Dalam kuesioner, terdapat 18 pernyataan yang berhubungan dengan variabel Produktivitas Karyawan, masing-masing indikator mewakili tiga pernyataan

Tabel 4.6 Tanggapan responden atas Produktivitas Karyawan (Y)

Indikator / Item	Frekuensi Jawaban Responden (f) & Persentase (%)										Rerata (Mean)	Kategori
	STS (1)		TS (2)		N (3)		S (4)		SS (5)			
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%		
Y1.1.1	0	0%	0	0%	8	27%	17	57%	5	17%	3.90	Bagus/Penting
Y1.1.2	0	0%	0	0%	5	17%	21	70%	4	13%	3.97	
Y1.1.3	0	0%	0	0%	6	20%	22	73%	2	7%	3.87	
Y1.1	**Rata - rata indikator 1. Kuantitas**										**3.91**	
Y1.2.1	0	0%	0	0%	9	30%	15	50%	6	20%	3.90	Bagus/Penting
Y1.2.2	0	0%	0	0%	5	17%	17	57%	8	27%	4.10	
Y1.2.3	0	0%	1	3%	7	23%	15	50%	7	23%	3.93	
Y1.2	**Rata - rata indikator 2. Meningkatkan hasil yang dicapai**										**3.98**	
Y1.3.1	0	0%	1	3%	6	20%	22	73%	1	3%	3.77	Bagus/Penting
Y1.3.2	0	0%	0	0%	17	57%	8	27%	5	17%	3.60	
Y1.3.3	0	0%	0	0%	3	10%	22	73%	5	17%	4.07	
Y13	**Rata - rata indikator 3. Semangat kerja**										**3.81**	
Y1.4.1	0	0%	0	0%	16	53%	8	27%	6	20%	3.67	Bagus/Penting
Y1.4.2	0	0%	3	10%	5	17%	18	60%	4	13%	3.77	
Y1.4.3	0	0%	1	3%	11	37%	13	43%	5	17%	3.73	
Y14	**Rata - rata indikator 4. Pengembangan diri**										**3.72**	
Y1.5.1	0	0%	0	0%	12	40%	16	53%	2	7%	3.67	Bagus/Penting
Y1.5.2	0	0%	0	0%	8	27%	15	50%	7	23%	3.97	
Y1.5.3	0	0%	0	0%	8	27%	19	63%	3	10%	3.83	
Y1.5	**Rata - rata indikator 5 Mutu**										**3.82**	
Y1.6.1	0	0%	0	0%	6	20%	23	77%	1	3%	3.83	Bagus/Penting
Y1.6.2	0	0%	0	0%	14	47%	8	27%	8	27%	3.80	
Y1.6.3	0	0%	0	0%	11	37%	14	47%	5	17%	3.80	
Y16	**Rata - rata indikator 6 Efisiensi**										**3.81**	
Nilai Rata-Rata Tanggapan Responden Pada variabe Produktivitas Karyawan (Y)											3.90	Bagus/Penting

Sumber : kuesioner penelitian (data diolah, 2022)

Tanggapan responden melalui indikator Kuantitas (Y1.1) dengan nilai rerata sebesar 3,91 dengan kategori Bagus dimana dari ketiga indikator (Y1.1) tersebut pada hasil ini menujukkan bahwa nilai tertinggi pada indikator (Y1.1.2) yang menunjukkan bahwa "karyawan memiliki keterampilan yang sangat bak dalam melaksanakan tugas kerja".

Tanggapan responden melalui indikator Meningkatkan hasil yang dicapai (Y1.2) dengan nilai rerata sebesar 3,98 dengan kategori Bagus dimana dari ketiga indikator (Y1.2) tersebut pada hasil ini menujukkan bahwa nilai tertinggi pada indikator (Y1.2.2) yang menunjukkan bahwa "Dalam menyelesaikan pekerjaan, karyawan harus mendapatkan hasil yang terbaik".

Tanggapan responden melalui indikator Semangat kerja (Y1.3) dengan nilai rerata sebesar 3.81 dengan kategori Bagus dimana dari ketiga indikator (Y1.3) tersebut pada hasil ini menujukkan bahwa nilai tertinggi pada indikator (Y1.3.3) yang menunjukkan bahwa "karyawan merasa bangga dengan pekerjaan yang diberikan".

Tanggapan responden melalui indikator Pengembangan diri (Y1.4) dengan nilai rerata sebesar 3.72 dengan kategori Bagus dimana dari ketiga indikator (Y1.4) tersebut pada hasil ini menujukkan bahwa nilai tertinggi pada indikator (Y1.42) yang menunjukkan bahwa "karyawan selalu memperbaiki kesalahan yang pernah dilakukan dalam melaksanakan pekerjaan".

Tanggapan responden melalui indikator Mutu (Y1.5) dengan nilai rerata sebesar 3.82 dengan kategori Bagus dimana dari ketiga indikator (Y1.5) tersebut pada hasil ini menujukkan bahwa nilai tertinggi pada indikator (Y1.5.2) yang menunjukkan bahwa "karyawan bekerja sesua dengan program kerja".

Tanggapan responden melalui indikator Efisiensi (Y1.6) dengan nilai rerata sebesar 3.81 dengan kategori Bagus dimana dari ketiga indikator (Y1.6) tersebut pada hasil ini menujukkan bahwa nilai tertinggi pada indikator (Y1.6.1) yang menunjukkan bahwa "karyawan selalu memperbaiki kesalahan yang pernah dilakukan dalam melaksanakan pekerjaan".

Berdasarkan hasil diatas dapat disimpulkan bahwa indikator terpenting dalam variabel Produktivitas Karyawan (Y) adalah Keterampilan (Y1.2) disebabkan indikator tersebut memiliki nilai rerata tertinggi dibandingkan indikator lainnya dalam veriabel Produktivitas Karyawan

C. Analisis dan Implementasi

1. Hasil Uji Instrumen

a. Hasil Uji Validitas

Suatu instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan. Dengan kata lain, mampu memperoleh data yang tepat dari variabel yang diteliti. Syarat minimum untuk dianggap memenuhi syarat adalah kalau r hitung ≥ r tabel (0,361). Jadi, korelasi antara butir dengan skor total kurang dari 0,361, maka butir dalam instrument tersebut dinyatakan tidak valid. Pada perhitungan validitas dan reliabilitas instrumen item masing-masing variabel pada penelitian yang dilakukan menggunakan

program SPSS 26. Untuk selanjutnya peneliti membuat rekapitulasi hasil uji validitas dan reliabilitas seperti dalam Tabel dibawah ini:

Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas

Variabel		*r hitung*	Keterangan
Kemampuan Kerja (X)	X.1.1.1	0,866	Valid
	X.1.1.2	0,740	Valid
	X.1.1.3	0,863	Valid
	X.1.2.1	0,808	Valid
	X.1.2.2	0,818	Valid
	X.1.2.3	0,767	Valid
	X.1.3.1	0,893	Valid
	X.1.3.2	0,661	Valid
	X.1.3.3	0,882	Valid
	X1.4.1	0,843	Valid
	X1.4.2	0,801	Valid
	X1.4.3	0,751	Valid
Produktivitas Karyawan (Y)	Y.1.1.1	0,814	Valid
	Y.1.1.2	0,590	Valid
	Y.1.1.3	0,715	Valid
	Y1.2.1	0,722	Valid
	Y1.2.2	0,626	Valid
	Y1.2.3	0,850	Valid
	Y1.3.1	0,784	Valid
	Y1.3.2	0,792	Valid
	Y1.3.3	0,813	Valid
	Y1.4.1	0,831	Valid
	Y1.4.2	0,739	Valid
	Y1.4.3	0,865	Valid
	Y1.5.1	0,701	Valid
	Y1.5.2	0,717	Valid
	Y1.5.3	0,830	Valid
	Y1.6.1	0,649	Valid
	Y1.6.2	0,862	Valid
	Y1.6.3	0,846	Valid

Sumber : Lampiran SPSS.26

Dari tabel di atas diketahui bahwa semua butir instrument variabel bebas (Kemampuan Kerja) dan variabel terikat (Produktivitas Karyawan) (Y) dinyatakan valid karena r hitung > 0,361. Berdasarkan nilai uji validitas

butir instrumen seluruh variabel di atas, dapat disimpulkan bahwa data kuesioner yang peneliti gunakan dalam penelitian sudah representatif. Dalam artian mampu mengungkapkan data dengan benar.

b. Reliabilitas data

Suatu instrumen dikatakan handal (reliabel) bila memiliki koefisien kehandalan (Alpha Cronbach) sebesar 0,6 atau lebih. Jadi jika nilai reliabilitas > nilai Alpha Cronbach (0,6), maka butir kuesioner dikatakan reliabel.Adapun hasil uji reliabilitas dari data yang peneliti gunakan sebagai berikut:

Tabel 4.8 Hasil Uji Realiabilitas

Variabel	Alpha Cronbach	Keterangan
Kemampuan Kerja (X)	0,708	Reliabel
Produktivitas Karyawan (Y)	0,743	Reliabel

Lampiran SPSS.26

Dari tabel dapat dilihat bahwa nilai reliabilitas untuk setiap variabel dalam penelitian ini memiliki nilai lebih dari 0,60, artinya seluruh variabel dalam penelitian penelitian ini variabel yang reliabel.

2. Analisis Statistik Deskriptif

Analisis statistik deskriptif digunakan untuk mendeskripsikan atau memberi gambaran terhadap obyek yang diteliti melalui data sampel atau populasi. Penjelasan data melalui statistik deskriptif diharapkan

memberikan gambaran awal tentang masalah yang diteliti. Hasil analisis statistik deskriptif dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.9 Descriptive Statistics

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kemampuan kerja	30	2.75	4.75	3.9057	0.43071
Produktivitas Karyawan	30	3.33	4.61	3.8427	0.34531
Valid N (listwise)	30				

Sumber : Data Lampiran 2022

Hasil analisis statistic deskriptif pada tabel diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

1) Kemampuan Kerja (X)

Kemampuan Kerja dalam penelitian ini menujukan nilai mean yaitu 3.9057 dan nilai standar deviasi yaitu 0.43071 dari hasil tesebut memberikan penjelasan nilai mean > dari nilai standar deviasi sehingga dapat disimpulkan bahwa tingkat Kemampuan Kerja dalam penelitian ini baik digunakan sebagai representasi data.

2) Produktivitas Karyawan (Y)

Produktivitas Karyawan dalam penelitian ini menujukan nilai mean yaitu 3.8427 dan nilai standar deviasi yaitu 0.34531, dari hasil tesebut memberikan penjelasan nilai mean > dari nilai standar deviasi sehingga dapat disimpulkan bahwa tingkat variabel Produktivitas Karyawan dalam penelitian ini baik digunakan sebagai representasi data.

3. Analisis Regresi Linear Sederhana

Syarat uji analisis regresi linear sederhana yaitu dengan mengolah data Analisis dalam menghitung seberapa besar pengaruh variabel dependen terhadap independen. dengan menggunakan rumus.

Y= a + bX.

Tabel 4.10 Hasil Uji Regresi Linear Sederhana

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.756	0.444		3.957	0.000
	Kemampuan Kerja	0.534	0.113	0.666	4.730	0.000

a. Dependent Variable: Produktivitas Karyawan

Lampiran SPSS.26

Berdasrkan hasil uji pada Tabel diatas diketahui nilai Constant (a) sebesar 1.756 sedangkan nilai kebutuhan pelatihan (b / koefisien rergesi) sebesar 0.534 sehingga persamaan regresinya dapat di tulis:

Y = a + bX

Y = 1.756 + 0.534 X

Persamaan tersebut dapat di terjemahkan:

a. Nilai Konstanta sebesar 1.756, menyatakan apabila variable Kemampuan Kerja nilainya adalah nol maka besar nilai Produktivitas Karyawan sebesar 1.756.

b. Nila Koefisien regresi variable Kemampuan Kerja (X) sebesar 0.534 menyatakan bahwa setiap penambahan 1% nilai variable X, maka nilai Kemampuan Kerja bertambah sebesar 0.534. Koefisisen tersebut bernilai positif, sehingga dapat dikatakan bahwa arah pengruh variable Kemampuan Kerja terhadap Y Produktivitas Karyawan.

4. Hasil uji t (Uji Parsial)

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui signifikan apakah terdapat pengaruh antara masing-masing variable independen (X) dan variable dependen (Y) dapat dilihat pada tabel 4.11

Tabel 4.11 Hasil uji t (Uji Parisal)

Coefficients[a]						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.756	0.444		3.957	0.000
	Kemampuan Kerja	0.534	0.113	0.666	4.730	0.000
a. Dependent Variable: Produktivitas Karyawan						

Berdasarkan dari tabel yang diperoleh nilai signifikan dari table coefficients diperoleh sebesar 0,000 < 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa variable Kemampuan Kerja sama (X) berpengaruh terhadap variable Produktivitas Karyawan (Y).

Berdasarkan nilai jt: diketahui nilai t_{hitung} sebesar 4.730 >2,048, t_{hitung} > t_{tabel} sehingga kerja sema berpengaruh postif sehingga dapat disimpulkan Yang berarti dengan tingkat kepercayaan 95% sehingga terbukti bahwa variabel bahwa variable Kemampuan Kerja sama (X) berpengaruh positif terhadap variable Produktivitas Karyawan (Y).

Catatan: cara mencari t_{tabel}

t_{tabel} = (a/2: n – k – 1)

= (0,05/2: 30 – 1 – 1)

= (0,025: 28) [dilihat pada distribusi nilai t_{tabel}]

=2,048

Kemampuan Kerja (X) berpengaruh positif terhadap variable Produktivitas Karyawan (Y) pada Sentra Pengolahan Kopi Banyorang Kecamatan Tompobulu Kabupaten Bantaeng. tabel tersebut, untuk Kemampuan Kerja sama (X) dengan Nilai t_{hitung} (2.584) > t_{tabel} (2,048) serta nilai signifikannya (0,000) < (0,05) sehingga terbukti bahwa variabel Kemampuan Kerja sama (X) berpengaruh positif terhadap variable Produktivitas Karyawan (Y). maka pada tingkat kekeliruan 5% dinyatakan untuk hipotesis pertama bahwa Ha diterima dan H0 ditolak

5. Hasil Uji R^2 (Uji Determinasi

Uji Determinasi dilakukan untuk mengetahui kontribusi variabel independen yaitu Kemampuan Kerja terhadap variabel dependen yaitu Produktivitas Karyawan hasil uji determinasi dapat dilihat pada tabel yaitu sebagai berikut:

Tabel 4.12 Hasil Uji Determinasi

Model Summary[b]				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.666[a]	0.444	0.424	0.26202
a. Predictors: (Constant), Kemampuan Kerja				
b. Dependent Variable: Produktivitas Karyawan				

Sumber data : Lampiran SPSS 26.

Berdasarkan table maka dapat disimpulkan bahwa nila R sebesar 0,666 yang berarti ada hubungan sebesar 66.6 antara variabel independen terhadap dependen. Sehingga dapat disimpulkan korelasi antara independen terhadap dependen mempunyai hubungan lemah. untuk itu persamaan regresi linear berganda seperti pada tabel R square menunujukkan nilai sebesar 0,444 atau 44,4% artinya variabel dependent dapat dijelaskan oleh variabel independen. Sedangkan sisanya 55,6% dijelaskan oleh variabel lain diluar penelitian.

D. PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

1. Kemampuan Kerja terhadap variable Produktivitas Karyawan

Kemampuan Kerja adalah kapasitas individu dalam menjalankan tugas pekerjaannya. Berdasarkan hasil olah data SPSS Menunjukkan bahwa variabel Kemampuan Kerja (X) diukur dengan 4 indikator yaitu kemampuan tekhnis, kemampuan manajerial, kemampuan konseptual, dan kemampuan perilaku (Rao, 2000:98) dari 4 indikator diatas, kemampuan perilaku yang *paling* berpengaruh *karena* semakin bagus perilaku karyawan maka semakin bagus produktivitasnya

Berdasarkan hasil pengolahan data dan positif signifikan terhadap produktivitas karyawan. Hal ini bermakna bahwa semakin tinggi dan baiknya kerja seseorang maka semakin tinggi produktivitas karyawan.

Kemampuan Kerja sama (X) berpengaruh positif terhadap variable Produktivitas Karyawan (Y) pada Sentra Pengolahan Kopi Banyorang Kecamatan Tompobulu Kabupaten Bantaeng. tabel tersebut, untuk Kemampuan Kerja sama (X) dengan Nilai t_{hitung} (2.584) > t_{tabel} (2,048) serta nilai signifikannya (0,000) < (0,05) sehingga terbukti bahwa variabel Kemampuan Kerja (X) berpengaruh positif terhadap variable Produktivitas Karyawan (Y). maka pada tingkat kekeliruan 5% dinyatakan untuk hipotesis pertama bahwa Ha diterima dan H0 ditolak.

Hal ini berarti, semakin tinggi dan baiknya kemampuan kerja maka produktivitas karyawan akan semakin meningkat juga, begitu juga sebaliknya. Oleh sebab itu kemampuan kerja haruslah ditingkatkan dan dipertahankan untuk mendorong karyawan mencapai produktivitasnya

lebih baik, yang pada akhimya akan menyumbang kenaikan produktivitas perusahaan. Hasil positif signifikan karena (0,000) < (0,05) sehingga terbukti bahwa variabel Kemampuan Kerja (X) berpengaruh positif terhadap variable Produktivitas Karyawan (Y). dari indikator Kemampuan kerja (X) yaitu Kemampuan perilaku yang paling berpengaruh, dan variable Produktivitas karyawan (Y) indikator semangat kerja yang paling berpengaruh. Jadi variable Kemampuan kerja dan variable Produktivitas karyawan saling berkaitan antara variable X dan Y.

Nilai Koefisien regresi variable Kemampuan Kerja sama (X) sebesar 0.534 menyatakan bahwa setiap penambahan 1% nilai variable X, maka nilai Kemampuan Kerja sama bertambah sebesar 0.534. Koefisisen tersebut bernilai positif. dari frekuensi distribusi data terpenting dalam variabel Kemampuan Kerja (X1) Kemampuan perilaku (X1.4) disebabkan indikator tersebut memiliki nilai rerata tertinggi dibandingkan indikator lainnya dalam veriabel Kemampuan Kerja (X1).Sedangkan dari frekuensi distribusi data indikator terpenting dalam variabel Produktivitas Karyawan (Y) adalah Keterampilan (Y12) disebabkan indikator tersebut memiliki nilai rerata tertinggi dibandingkan indikator lainnya dalam veriabel Produktivitas Karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian di Sentra Pengolahan Kopi Banyorang Kecamatan Tompobulu Kabupaten Bantaeng yang telah diuraikan, maka dapat dipahami dilihat strategi untuk meningkatkan produktivitas karyawan yang dilakukan oleh Sentra Pengolahan Kopi Banyorang Kecamatan Tompobulu Kabupaten Bantaeng tidak lepas dari unsur-unsur pengetahuan, keterampilan, perilaku, wawasan maupun kemampuan.

Pemberian motivasi berupa pemberian semangat, dorongan berupa penyuluhan atau pembinaan. Sehingga karyawan yang berkualitas dan mempunyai konstribusi yang besar pada perusahaan. Kerja sama sebagai faktor penting yang memberikan konstribusi terhadap produktivitas karyawan. Kerja sama tim merupakan kegiatan bersama yang bertujuan untuk mencapai tujuan bersama dalam melibatkan anggota organisasi dalam kelompok tertentu untuk berbagi pengetahuan dan keterampilan mereka satu sama lain

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Alfitra (2019) dan Nurhaedah, Dkk 2018 Kemampuan Dan Motivasi Kerja Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan penelitian dan pengujian hipotesis membuktikan bahwa Kemampuan Kerja (X) berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas karyawan (Y) pada Sentra Pengolahan Kopi Banyorang di kecamatan Tompobulu Kabupaten Bantaeng. Hal ini bermakna bahwa semakin baik tingkat kemampuan kerja yang dapat diukur dari aspek pengetahuan, keterampilan, dan pengalaman kerja, maka dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan sehingga berimplikasi pada peningkatan produktivitas dan pendapatan Sentra Pengolahan Kopi Banyorang

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian Pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Sentra Pengolahan Kopi Banyorang Kecamatan Tompobulu Kabupaten Bantaeng

Bagi Sentra Pengolahan Kopi Banyorang Kecamatan Tompobulu Kabupaten Bantaeng agar lebih bisa meningkatkan Kemampuan Kerja agar Produktivitas karyawan yang di hasilkan meningkat. Kemudian karyawan juga disarankan untuk menanamkan rasa percaya diri di dalam diri untuk dapat menambah semangat dalam bekerja sehingga akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

Alfitra (2019) "Kemampuan Karyawan Pada PT. GCI Indonesia di Pekan Baru"

DR. A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, Msi. (2005). Evaluasi kinerja SDM Refika Aditama

Handoko, Hani T. (2011). Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta; BPFE

Hasibuan 2010. Organisasi dan Motivasi. Jakarta: PT Bumi Aksara

Koleangan, J., Tewal, B., & Trang, I. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan dan Kemampuan Individu di Rektorat Universitas Sam Ratulangi Manado. EMBA, Vol.5 No.3 September 2017(4355-4364).

Kusnendi (2003). Produktivitas Kerja Pegawai Negeri Sipil Pada Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kabupaten Indragiri Hulu

Muliharta, Ketut. (2015). "Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Puri Bagus Singaraja". Jurnal Jurusan Pendidikan Ekonomi (JJPE), Vol. 5, No. 1.

Nurhaedah, Dkk (2018). "Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Semen Tonasa Kabupaten Pangkep"

Pertiwi (2008). Manajemen Sumber Daya Manusia Cetakan-1. CV Pustaka Setia. Bandung.

Rao (2000) Pengaruh Pelatihan dan Kemampuan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan

Riswan (2020) "Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Driver Grab Bike"

Robbins (2002). Manajemen Sumber Daya Manusia Cetakan-1. CV Pustaka Setia. Bandung.

Robbins, & Judge, (2009). Perilaku Organisasi Organizational Behavior, Jakarta: Salemba Empat

Rona Tanjung, Susi Susanti Manalu (2019) "Pengaruh Disiplin Kerja, Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Zurich Topas Life Batam"

Saridawati (2019) "Peranan Kompensasi Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Bangun Indo Lestari"

Simamora, H. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Ketiga. Yogyakarta: STIE YKPN

Sinamo, S. (2002). Indikator Kemampuan Kerja. Jakarta: Institut Darma Mahardika

Sinungan, M (2014). Produktivitas Apa Dan Bagaimana. Jakarta: Bumi Aksara.

Sutrisno, E. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana.

Sutrisno, E. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia* (cetakan ke-8). Jakarta: Kencana

Wursanto. 2010. Manajemen personalia Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Ketiga. Jakarta : Ghalia Indonesia.

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

L A M P I R A N

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

KUESIONER PENELITIAN

Pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Sentra Pengolahan Kopi Banyorang Kecamatan Tompobulu Kabupaten Bantaeng

Assalamualaikum warahmatullahi wabarokatuh

Bersamaan dengan ini, saya mohon izin kepada Bapak/Ibu/Saudara/ untuk membantu berpartisipasi dalam penelitian yang saya kerjakan. Berdasarkan dengan hal tersebut, saya mohon kesediaan untuk meluangkan waktu untuk mengisi kuesioner ini, semua informasi yang di terima hanya akan digunakan untuk keperluan akademis semata.

Dengan demikian, saya berharap pengisian kuesioner dijawab dengan sejujur-jujumya seperti hyang Bapak/Ibu/Saudara/I Alami dan rasakan tanpa ada paksaan dari pihak manapun.

Atas partisipasi dan kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/i untuk mengisi kuesioner ini saya ucapkan terima kasih.

Waalaikumsalam warahmatullahi wabarokatuh

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

IDENTITAS RESPONDEN

Nama Responden :

Jenis Kelamin : ☐ Laki-Laki ☐ Wanita

Usia anda saat ini : 21-25 ☐

26-30 ☐

36-40 ☐

Di atas 45 Tahun ☐

Lama Kerja : .....Bulan/Tahun

Tingkat Pendidikan : .....

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

PETUNJUK PENGISIAN KUESIONER

1. Pilih jawaban dan beri tanda (√) pada salah satu jawaban yang paling sesuai menurut anda. Penilaian dilakukan berdasarkan skala sebagai berikut :

   5 = Sangat Setuju (SS)

   4 = Setuju (S)

   3 = Kurang Setuju (KS)

   2 = Tidak Setuju (TS)

   1 = Sangat Tidak Setuju (STS)

2. Setiap pernyataan hanya membutuhkan satu jawaban saja.
3. Mohon memberikan jawaban yang sebenarnya.
4. Setelah melakukan pengisian mohon Bapak/Ibu/Saudara/i Mengembalikan kepada yang menyerahkan kuesioner.

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

Hari/Tanggal, 16 Mei,2022

Hormat Saya

Salmawati

DAFTAR PERNYATAAN

No	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
		1	2	3	4	5
X	**Kemampuan Kerja**					
X.1	**Kemampuan Tekhnis**					
1.	Karyawan memiliki kemampuan yang cepat dalam menguasai pekerjaan					
2.	Karyawan memiliki kesadaran untuk selalu mengacu pada prosedur kerja dan melaksanakan dengan penuh semangat					
3.	karyawan memiliki kemampuan mengatasi masalah-masalah yang timbul dalam pekerjaan					
X.2	**Kemampuan Manajerial**					
1.	saya memiliki kemampuan manajerial dalam bidang tertentu yang mendukung perusahaan mencapai tujuannya					
2.	saya mampu menyampaikan dengan baik setiap tugas dan arahan kepada manajer					
3.	saya mampu mandiri dan dalam melaksanakan tugas tanpa harus menunggu instruksi dari atasan					
X.3	**Kemampuan Konseptual**					
1.	saya memiliki kemampuan untuk ikut serta dalam proses pengambilan keputusan berdasarkan pengalaman kerja yang saya miliki terhadap kebijakan manajemen perusahaan					
2.	saya memahami secara komprehensif kebijakan-kebijakan yang ditetapkan oleh manajemen perusahaan					
3.	saya memiliki tanggung jawab dalam melaksanakan tugas pekerjaan sesuai dengan arahan kebijakan perusahaan					

X.4	**Kemampuan Perilaku**					
1.	saya bersifat terbuka apabila mendapat teguran dari atasan atau mendapat masukan dari rekan kerja					
2.	saya mampu bersosialisasi secara baik dengan atasan dan rekan kerja di lingkungan perusahaan					
3.	saya berusaha membantu rekan kerja bila mengalami kesulitan dal hal-hal yang terkait dengan pekerjaan					

No	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
		1	2	3	4	5
Y	**Produktivitas Kerja**					
Y.1	**Kuantitas**					
1.	karyawan menguasai bidang pekerjaan yang dikerja saat ini					
2.	karyawan memiliki keterampilan yang sangat bak dalam melaksanakan tugas kerja					
3.	Tugas dan tanggung jawab diberikan sesuai dengan kempuan karyawan					
Y.2	**Meningkatkan Hasil yang dicapai**					
1.	Pekerjaan yang dihasilkan sesuai dengan target yang ditetapkan oleh perusahaan					
2.	Dalam menyelesaikan pekerjaan, karyawan harus mendapatkan hasil yang terbaik					
3.	Dalam mengerjakan sesuatu, karyawan selalu bersungguh-sungguh agar tidak terjadi kesalahan					
Y.3	**Semangat Kerja**					
1.	Karyawan berusaha menyelesaikan pekerjaan sebelum batas waktu yang ditentukan atasan					

2.	karyawan tidak pernah mengeluh dan merasa berat terhadap beban pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya					
3.	karyawan merasa bangga dengan pekerjaan yang diberikan					
Y.4	**Pengembangan Diri**					
1.	pekerjaan saat ini membutuhkan pemikiran dan tantangan dalam pelaksanaan aktivitas kerja					
2.	karyawan selalu memperbaiki kesalahan yang pernah dilakukan dalam melaksanakan pekerjaan					
3.	karyawan selalu mengikuti pelatihan yang diadakan oleh perusahaan untuk meningkatkan keahlian					
Y.5	**Mutu**					
1.	karyawan selalu berusaha untuk meningkatkan kualitas kerja					
2.	karyawan bekerja sesua dengan program kerja					
3.	hasil kerja karyawan selama ini sesuai dengan kualitas yang ditentukan oleh perusahaan					
Y.6	**Efisiensi**					
1.	karyawan bekerja dengan waktu yang efisien					
2.	karyawan sangat menjaga ketepatan waktu dan kesempurnaan hasil pekerjaan					
3.	waktu yang digunakan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan sesuai dengan standar yang telah dilakukan					

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

NO	Kemampuan Kerja (X)																
	X1.1.1	X1.1.2	X1.1.3	X1.1	X1.2.1	X1.2.2	X1.2.3	X1.2	X1.3.1	X1.3.2	X1.3.3	X1.3	X1.4.1	X1.4.2	X1.4.3	X1.4	X1
1	5	5	4	4.67	5	4	4	4.33	5	4	4	4.33	5	4	5	4.67	4.50
2	5	4	5	4.67	5	4	4	4.33	5	4	5	4.67	4	5	4	4.33	4.50
3	4	4	4	4.00	4	4	4	4.00	5	4	5	4.67	4	5	5	4.67	4.33
4	4	5	4	4.33	5	5	5	5.00	4	5	5	4.67	5	4	4	4.33	4.58
5	4	4	4	4.00	3	3	4	3.33	4	4	4	4.00	4	5	4	4.33	3.92
6	4	4	5	4.33	4	4	5	4.33	4	4	5	4.33	5	4	4	4.33	4.33
7	3	4	3	3.33	3	3	3	3.00	5	5	4	4.67	5	5	4	4.67	3.92
8	4	5	4	4.33	3	4	4	3.67	4	3	4	3.67	3	3	4	3.33	3.75
9	3	5	3	3.67	4	4	3	3.67	5	5	5	5.00	4	5	4	4.33	4.17
10	3	3	4	3.33	3	4	5	4.00	3	4	3	3.33	5	4	5	4.67	3.83
11	3	4	3	3.33	3	3	4	3.33	3	4	4	3.67	4	3	4	3.67	3.50
12	4	4	4	4.00	3	4	3	3.33	4	4	4	4.00	4	4	4	4.00	3.83
13	3	3	3	3.00	4	5	4	4.33	4	4	5	4.33	5	5	4	4.67	4.08
14	3	4	3	3.33	3	3	3	3.00	3	4	3	3.33	4	5	4	4.33	3.50
15	3	3	3	3.00	3	3	3	3.00	3	4	3	3.33	5	5	4	4.67	3.50
16	4	4	5	4.33	4	4	5	4.33	3	4	3	3.33	4	3	4	3.67	3.92
17	3	4	5	4.00	4	4	4	4.00	3	3	3	3.00	3	3	4	3.33	3.58
18	4	3	4	3.67	4	4	4	4.00	4	3	4	3.67	4	3	4	3.67	3.75
19	4	5	5	4.67	4	5	5	4.67	4	5	4	4.33	5	4	5	4.67	4.58
20	3	3	3	3.00	3	4	3	3.33	2	2	3	2.33	3	1	3	2.33	2.75
21	3	4	3	3.33	3	3	4	3.33	3	4	3	3.33	3	4	4	3.67	3.42

22	4	5	5	4.67	5	5	5	5.00	5	4	5	4.67	5	4	5	4.67	4.75
23	4	5	5	4.67	3	4	3	3.33	3	4	3	3.33	4	5	4	4.33	3.92
24	5	5	5	5.00	4	4	5	4.33	3	4	3	3.33	3	3	3	3.00	3.92
25	4	4	4	4.00	4	3	4	3.67	4	3	4	3.67	4	4	4	4.00	3.83
26	4	4	5	4.33	4	4	4	4.00	3	4	4	3.67	3	4	4	3.67	3.92
27	4	4	4	4.00	4	4	4	4.00	4	3	4	3.67	4	3	4	3.67	3.83
28	3	4	3	3.33	4	4	3	3.67	4	3	3	3.33	3	4	3	3.33	3.42
29	4	4	4	4.00	5	4	3	4.00	3	4	3	3.33	3	4	3	3.33	3.67
30	4	4	4	4.00	3	4	4	3.67	3	4	3	3.33	4	3	4	3.67	3.67

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

NO	Produktivitas Karyawan (Y)											
	Y1.1.1	Y1.1.2	Y1.1.3	Y11	Y1.2.1	Y1.2.2	Y1.2.3	Y12	Y1.3.1	Y1.3.2	Y1.3.3	Y13
1	5	4	4	4.33	5	4	5	4.67	4	3	4	3.67
2	5	5	4	4.67	5	3	5	4.33	4	5	5	4.67
3	4	4	4	4.00	5	5	4	4.67	4	4	5	4.33
4	5	4	4	4.33	5	5	5	5.00	4	5	4	4.33
5	5	3	4	4.00	4	4	5	4.33	3	3	4	3.33
6	4	4	4	4.00	5	4	4	4.33	4	4	4	4.00
7	3	4	4	3.67	3	4	3	3.33	4	3	4	3.67
8	4	5	4	4.33	4	4	4	4.00	4	3	4	3.67
9	4	5	4	4.33	4	5	4	4.33	4	5	5	4.67
10	3	4	3	3.33	3	4	3	3.33	3	4	3	3.33
11	5	4	4	4.33	4	5	4	4.33	3	3	4	3.33
12	4	4	4	4.00	4	3	4	3.67	4	4	4	4.00
13	4	4	4	4.00	4	4	4	4.00	4	3	4	3.67
14	3	4	3	3.33	3	4	3	3.33	4	4	4	4.00
15	4	4	5	4.33	4	3	2	3.00	3	3	4	3.33
16	4	4	5	4.33	4	4	4	4.00	4	3	4	3.67
17	4	4	4	4.00	3	4	4	3.67	4	3	4	3.67
18	4	4	4	4.00	4	4	4	4.00	4	3	4	3.67
19	4	5	4	4.33	4	5	5	4.67	5	4	5	4.67
20	4	3	4	3.67	3	4	3	3.33	2	3	3	2.67
21	4	4	3	3.67	4	5	3	4.00	4	4	5	4.33
22	4	4	4	4.00	4	4	4	4.00	4	3	4	3.67
23	4	4	4	4.00	4	4	4	4.00	4	3	4	3.67
24	3	4	3	3.33	4	3	4	3.67	3	3	4	3.33
25	3	4	4	3.67	3	4	4	3.67	4	3	4	3.67
26	4	3	4	3.67	3	5	5	4.33	4	4	4	4.00
27	3	4	3	3.33	4	5	5	4.67	4	5	4	4.33
28	3	3	4	3.33	3	4	3	3.33	4	5	4	4.33
29	4	4	4	4.00	5	4	4	4.33	3	3	3	3.00
30	3	3	3	3.00	3	3	3	3.00	4	3	4	3.67

Produktivitas Karyawan (Y)												
Y1.4.1	Y1.4.2	Y1.4.3	Y14	Y.1.5.1	Y.1.5.2	Y.1.5.3	Y1.5	Y.1.6.1	Y.1.6.2	Y.1.6.3	X16	Y
5	4	5	4.67	4	5	4	4.33	4	4	4	4.00	4.28
5	4	5	4.67	4	5	5	4.67	4	4	4	4.00	4.50
5	5	4	4.67	3	4	4	3.67	4	5	5	4.67	4.33
5	5	5	5.00	4	5	4	4.33	4	5	5	4.67	4.61
3	3	4	3.33	3	4	4	3.67	4	5	4	4.33	3.83
5	4	4	4.33	3	4	3	3.33	3	3	4	3.33	3.89
3	4	4	3.67	4	3	4	3.67	4	3	3	3.33	3.56
4	3	4	3.67	3	3	3	3.00	4	5	4	4.33	3.83
4	4	4	4.00	5	4	4	4.33	5	4	5	4.67	4.39
3	4	3	3.33	3	4	4	3.67	3	3	3	3.00	3.33
4	3	4	3.67	4	5	4	4.33	4	4	4	4.00	4.00
5	4	5	4.67	4	4	3	3.67	4	3	4	3.67	3.94
4	4	4	4.00	3	3	3	3.00	4	4	4	4.00	3.78
3	4	3	3.33	3	4	4	3.67	4	4	3	3.67	3.56
3	4	4	3.67	4	5	4	4.33	4	3	4	3.67	3.72
3	3	3	3.00	4	4	4	4.00	4	3	4	3.67	3.78
3	4	3	3.33	4	4	4	4.00	3	3	3	3.00	3.61
4	3	3	3.33	4	3	4	3.67	4	3	3	3.33	3.67
3	4	4	3.67	4	5	4	4.33	4	5	5	4.67	4.39
3	2	3	2.67	5	4	5	4.67	4	5	5	4.67	3.61
3	4	5	4.00	4	3	4	3.67	4	5	3	4.00	3.94
3	4	3	3.33	4	5	5	4.67	4	5	4	4.33	4.00
4	4	4	4.00	4	3	4	3.67	4	3	3	3.33	3.78
3	5	3	3.67	3	4	4	3.67	4	3	4	3.67	3.56
3	4	3	3.33	4	3	3	3.33	4	3	3	3.33	3.50
4	5	4	4.33	3	4	3	3.33	4	4	4	4.00	3.94
3	2	3	2.67	3	4	4	3.67	3	3	3	3.00	3.61
3	4	3	3.33	4	3	4	3.67	4	3	3	3.33	3.56
3	2	2	2.33	3	4	3	3.33	3	3	4	3.33	3.39
4	4	4	4.00	3	4	3	3.33	3	4	3	3.33	3.39

Umur		Jenis kelamin		TINGKAT PENDIDIKAN		Masa Kerja	
kode		Kode		Kode		Kode	
6	>41	1	laki-laki	1	0 - 1 tahun	1	SMU
5	36-40	2	perempuan	2	2 – 3 tahun	2	DIPLOMA
4	31-35			3	3 - 5 tahun	3	SARJANA
3	26-30			4	5 > tahun	4	MAGISTER
2	21-25						
1	<21						

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

Tabulasi karakterisitik responden

NO RESPONDEN	JENIS KELAMIN	KODE	USIA	KODE	TINGKAT PENDIDIKAN	KODE	MASA KERJA
1	1	3	26-30	3	SARJANA	4	> 5 tahun
2	1	2	21-25	1	SMU	4	> 5 tahun
3	1	4	31-35	1	SMU	3	3 - 5 tahun
4	1	3	26-30	1	SMU	4	> 5 tahun
5	1	4	31-35	3	SARJANA	3	3 - 5 tahun
6	1	2	21-25	2	DIPLOMA	4	> 5 tahun
7	2	4	31-35	1	SMU	1	0 - 1 tahun
8	1	4	31-35	1	SMU	2	2 – 3 tahun
9	1	3	26-30	1	SMU	2	2 – 3 tahun
10	1	3	26-30	4	MAGISTER	3	3 - 5 tahun
11	2	3	26-30	3	SARJANA	4	> 5 tahun
12	2	3	26-30	1	SMU	4	> 5 tahun
13	2	2	21-25	3	SARJANA	3	3 - 5 tahun
14	2	2	21-25	1	SMU	2	2 – 3 tahun
15	2	3	26-30	1	SMU	1	0 - 1 tahun
16	1	4	31-35	3	SARJANA	4	> 5 tahun
17	2	3	26-30	1	SMU	4	> 5 tahun
18	2	3	26-30	1	SMU	2	2 – 3 tahun
19	1	2	21-25	1	SMU	2	2 – 3 tahun
20	2	2	21-25	1	SMU	3	3 - 5 tahun
21	1	4	26-30	1	SMU	3	3 - 5 tahun
22	1	2	21-25	3	SARJANA	4	> 5 tahun
23	2	2	31-35	1	SMU	1	0 - 1 tahun
24	1	4	31-35	3	SARJANA	2	2 – 3 tahun
25	1	2	21-25	1	SMU	3	3 - 5 tahun
26	1	2	21-25	3	SARJANA	2	2 – 3 tahun
27	2	2	21-25	1	SMU	3	3 - 5 tahun
28	1	2	21-25	1	SMU	2	2 – 3 tahun
29	2	2	21-25	3	SARJANA	3	3 - 5 tahun
30	2	2	26-30	2	DIPLOMA	1	0 - 1 tahun

HASIL OLAHAN SPSS

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.666[a]	.444	.424	.26202

a. Predictors: (Constant), Kemampuan Kerja

b. Dependent Variable: Produktivitas Karyawan

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1.536	1	1.536	22.368	.000[b]
	Residual	1.922	28	.069		
	Total	3.458	29			

a. Dependent Variable: Produktivitas Karyawan

b. Predictors: (Constant), Kemampuan Kerja

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.756	.444		3.957	.000		
	Kemampuan Kerja	.534	.113	.666	4.730	.000	1.000	1.000

a. Dependent Variable: Produktivitas Karyawan

Residuals Statistics[a]

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	3.2252	4.2938	3.8427	.23012	30
Std. Predicted Value	-2.683	1.960	.000	1.000	30
Standard Error of Predicted Value	.048	.139	.064	.021	30
Adjusted Predicted Value	3.0744	4.3522	3.8356	.24406	30
Residual	-.47224	.40706	.00000	.25746	30

Std. Residual	-1.802	1.554	.000	.983	30
Stud. Residual	-1.834	1.733	.013	1.028	30
Deleted Residual	-.48906	.53558	.00703	.28304	30
Stud. Deleted Residual	-1.920	1.801	.016	1.049	30
Mahal. Distance	.001	7.199	.967	1.509	30
Cook's Distance	.000	.588	.053	.111	30
Centered Leverage Value	.000	.248	.033	.052	30

a. Dependent Variable: Produktivitas Karyawan

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.708	4

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.743	6

Correlations

		X1.1.1	X1.1.2	X1.1.3	X1.1
X1.1.1	Pearson Correlation	1	.472**	.684**	.866**
	Sig. (2-tailed)		.008	.000	.000
	N	30	30	30	30
X1.1.2	Pearson Correlation	.472**	1	.397*	.740**
	Sig. (2-tailed)	.008		.030	.000
	N	30	30	30	30
X1.1.3	Pearson Correlation	.684**	.397*	1	.863**
	Sig. (2-tailed)	.000	.030		.000
	N	30	30	30	30
X1.1	Pearson Correlation	.866**	.740**	.863**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	30	30	30	30

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

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

Correlations					
		X1.2.1	X1.2.2	X1.2.3	X1.2
X1.2.1	Pearson Correlation	1	.569**	.354	.808**
	Sig. (2-tailed)		.001	.055	.000
	N	30	30	30	30
X1.2.2	Pearson Correlation	.569**	1	.445*	.818**
	Sig. (2-tailed)	.001		.014	.000
	N	30	30	30	30
X1.2.3	Pearson Correlation	.354	.445*	1	.767**
	Sig. (2-tailed)	.055	.014		.000
	N	30	30	30	30
X1.2	Pearson Correlation	.808**	.818**	.767**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	30	30	30	30
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).					
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).					

Correlations					
		X1.3.1	X1.3.2	X1.3.3	X1.3
X1.3.1	Pearson Correlation	1	.363*	.772**	.893**
	Sig. (2-tailed)		.049	.000	.000
	N	30	30	30	30
X1.3.2	Pearson Correlation	.363*	1	.341	.661**
	Sig. (2-tailed)	.049		.065	.000
	N	30	30	30	30
X1.3.3	Pearson Correlation	.772**	.341	1	.882**
	Sig. (2-tailed)	.000	.065		.000
	N	30	30	30	30
X1.3	Pearson Correlation	.893**	.661**	.882**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	30	30	30	30

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

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

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

Correlations

		X1.4.1	X1.4.2	X1.4.3	X1.4
X1.4.1	Pearson Correlation	1	.433*	.646**	.843**
	Sig. (2-tailed)		.017	.000	.000
	N	30	30	30	30
X1.4.2	Pearson Correlation	.433*	1	.333	.801**
	Sig. (2-tailed)	.017		.072	.000
	N	30	30	30	30
X1.4.3	Pearson Correlation	.646**	.333	1	.751**
	Sig. (2-tailed)	.000	.072		.000
	N	30	30	30	30
X1.4	Pearson Correlation	.843**	.801**	.751**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	30	30	30	30

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

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

Correlations

		Y1.1.1	Y1.1.2	Y1.1.3	Y11
Y1.1.1	Pearson Correlation	1	.178	.472**	.814**
	Sig. (2-tailed)		.347	.008	.000
	N	30	30	30	30
Y1.1.2	Pearson Correlation	.178	1	.106	.590**
	Sig. (2-tailed)	.347		.577	.001
	N	30	30	30	30
Y1.1.3	Pearson Correlation	.472**	.106	1	.715**
	Sig. (2-tailed)	.008	.577		.000
	N	30	30	30	30

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

Y11	Pearson Correlation	.814**	.590**	.715**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.000	
	N	30	30	30	30
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).					

Correlations					
		Y1.2.1	Y1.2.2	Y1.2.3	Y12
Y1.2.1	Pearson Correlation	1	.095	.481**	.722**
	Sig. (2-tailed)		.617	.007	.000
	N	30	30	30	30
Y1.2.2	Pearson Correlation	.095	1	.345	.626**
	Sig. (2-tailed)	.617		.062	.000
	N	30	30	30	30
Y1.2.3	Pearson Correlation	.481**	.345	1	.850**
	Sig. (2-tailed)	.007	.062		.000
	N	30	30	30	30
Y12	Pearson Correlation	.722**	.626**	.850**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	30	30	30	30
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).					

Correlations					
		Y1.3.1	Y1.3.2	Y1.3.3	Y13
Y1.3.1	Pearson Correlation	1	.331	.637**	.784**
	Sig. (2-tailed)		.074	.000	.000
	N	30	30	30	30
Y1.3.2	Pearson Correlation	.331	1	.413*	.792**
	Sig. (2-tailed)	.074		.023	.000
	N	30	30	30	30

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

Y1.3.3	Pearson Correlation	.637**	.413*	1	.813**
	Sig. (2-tailed)	.000	.023		.000
	N	30	30	30	30
Y13	Pearson Correlation	.784**	.792**	.813**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	30	30	30	30
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).					
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).					

Correlations

		Y1.4.1	Y1.4.2	Y1.4.3	Y14
Y1.4.1	Pearson Correlation	1	.351	.675**	.831**
	Sig. (2-tailed)		.057	.000	.000
	N	30	30	30	30
Y1.4.2	Pearson Correlation	.351	1	.437*	.739**
	Sig. (2-tailed)	.057		.016	.000
	N	30	30	30	30
Y1.4.3	Pearson Correlation	.675**	.437*	1	.865**
	Sig. (2-tailed)	.000	.016		.000
	N	30	30	30	30
Y14	Pearson Correlation	.831**	.739**	.865**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	30	30	30	30
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).					
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).					

Correlations

		Y.1.5.1	Y.1.5.2	Y.1.5.3	Y1.5
Y.1.5.1	Pearson Correlation	1	.132	.512**	.701**
	Sig. (2-tailed)		.487	.004	.000

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

	N	30	30	30	30
Y.1.5.2	Pearson Correlation	.132	1	.392*	.717**
	Sig. (2-tailed)	.487		.032	.000
	N	30	30	30	30
Y.1.5.3	Pearson Correlation	.512**	.392*	1	.830**
	Sig. (2-tailed)	.004	.032		.000
	N	30	30	30	30
Y1.5	Pearson Correlation	.701**	.717**	.830**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	30	30	30	30
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).					
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).					

Correlations

		Y.1.6.1	Y.1.6.2	Y.1.6.3	X1.6
Y.1.6.1	Pearson Correlation	1	.353	.419*	.649**
	Sig. (2-tailed)		.056	.021	.000
	N	30	30	30	30
Y.1.6.2	Pearson Correlation	.353	1	.559**	.862**
	Sig. (2-tailed)	.056		.001	.000
	N	30	30	30	30
Y.1.6.3	Pearson Correlation	.419*	.559**	1	.846**
	Sig. (2-tailed)	.021	.001		.000
	N	30	30	30	30
X1.6	Pearson Correlation	.649**	.862**	.846**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	30	30	30	30
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).					
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).					

X1.1.1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	NETRAL	11	36.7	36.7	36.7
	SETUJU	16	53.3	53.3	90.0
	SANGAT SETUJU	3	10.0	10.0	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

X1.1.2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	NETRAL	5	16.7	16.7	16.7
	SETUJU	17	56.7	56.7	73.3
	SANGAT SETUJU	8	26.7	26.7	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

X1.1.3					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	NETRAL	9	30.0	30.0	30.0
	SETUJU	12	40.0	40.0	70.0
	SANGAT SETUJU	9	30.0	30.0	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

X1.2.1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	NETRAL	12	40.0	40.0	40.0
	SETUJU	13	43.3	43.3	83.3
	SANGAT SETUJU	5	16.7	16.7	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

X1.2.2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	NETRAL	7	23.3	23.3	23.3
	SETUJU	19	63.3	63.3	86.7
	SANGAT SETUJU	4	13.3	13.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

X1.2.3					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	NETRAL	9	30.0	30.0	30.0
	SETUJU	14	46.7	46.7	76.7
	SANGAT SETUJU	7	23.3	23.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

X1.3.1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TIDAK SETUJU	1	3.3	3.3	3.3
	NETRAL	12	40.0	40.0	43.3
	SETUJU	11	36.7	36.7	80.0
	SANGAT SETUJU	6	20.0	20.0	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

X1.3.2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TIDAK SETUJU	1	3.3	3.3	3.3
	NETRAL	6	20.0	20.0	23.3
	SETUJU	19	63.3	63.3	86.7
	SANGAT SETUJU	4	13.3	13.3	100.0

	Total	30	100.0	100.0	

X1.3.3					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	NETRAL	12	40.0	40.0	40.0
	SETUJU	11	36.7	36.7	76.7
	SANGAT SETUJU	7	23.3	23.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

X1.4.1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	NETRAL	8	26.7	26.7	26.7
	SETUJU	13	43.3	43.3	70.0
	SANGAT SETUJU	9	30.0	30.0	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

X1.4.2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SANGAT TIDAK SETUJU	1	3.3	3.3	3.3
	NETRAL	8	26.7	26.7	30.0
	SETUJU	12	40.0	40.0	70.0
	SANGAT SETUJU	9	30.0	30.0	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

X1.4.3					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	NETRAL	4	13.3	13.3	13.3
	SETUJU	21	70.0	70.0	83.3
	SANGAT SETUJU	5	16.7	16.7	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

Y1.1.1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	NETRAL	8	26.7	26.7	26.7
	SETUJU	17	56.7	56.7	83.3
	SANGAT SETUJU	5	16.7	16.7	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Y1.1.2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	NETRAL	5	16.7	16.7	16.7
	SETUJU	21	70.0	70.0	86.7
	SANGAT SETUJU	4	13.3	13.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Y1.1.3					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	NETRAL	6	20.0	20.0	20.0
	SETUJU	22	73.3	73.3	93.3
	SANGAT SETUJU	2	6.7	6.7	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

FREQUENCIES VARIABLES=Y1.2.1 Y1.2.2 Y1.2.3 Y12
/ORDER=ANALYSIS.

Y1.2.1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	NETRAL	9	30.0	30.0	30.0
	SETUJU	15	50.0	50.0	80.0
	SANGAT SETUJU	6	20.0	20.0	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Y1.2.2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	NETRAL	5	16.7	16.7	16.7
	SETUJU	17	56.7	56.7	73.3
	SANGAT SETUJU	8	26.7	26.7	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Y1.2.3					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TIDAK SETUJU	1	3.3	3.3	3.3
	NETRAL	7	23.3	23.3	26.7
	SETUJU	15	50.0	50.0	76.7
	SANGAT SETUJU	7	23.3	23.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Y1.3.1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TIDAK SETUJU	1	3.3	3.3	3.3
	NETRAL	6	20.0	20.0	23.3
	SETUJU	22	73.3	73.3	96.7
	SANGAT SETUJU	1	3.3	3.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Y1.3.2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	NETRAL	17	56.7	56.7	56.7
	SETUJU	8	26.7	26.7	83.3
	SANGAT SETUJU	5	16.7	16.7	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

Y1.3.3					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	NETRAL	3	10.0	10.0	10.0
	SETUJU	22	73.3	73.3	83.3
	SANGAT SETUJU	5	16.7	16.7	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Y1.4.1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	NETRAL	16	53.3	53.3	53.3
	SETUJU	8	26.7	26.7	80.0
	SANGAT SETUJU	6	20.0	20.0	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Y1.4.2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TIDAK SETUJU	3	10.0	10.0	10.0
	NETRAL	5	16.7	16.7	26.7
	SETUJU	18	60.0	60.0	86.7
	SANGAT SETUJU	4	13.3	13.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Y1.4.3					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TIDAK SETUJU	1	3.3	3.3	3.3
	NETRAL	11	36.7	36.7	40.0
	SETUJU	13	43.3	43.3	83.3
	SANGAT SETUJU	5	16.7	16.7	100.0

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

	Total	30	100.0	100.0	

Y.1.5.1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	NETRAL	12	40.0	40.0	40.0
	SETUJU	16	53.3	53.3	93.3
	SANGAT SETUJU	2	6.7	6.7	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Y.1.5.2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	NETRAL	8	26.7	26.7	26.7
	SETUJU	15	50.0	50.0	76.7
	SANGAT SETUJU	7	23.3	23.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Y.1.5.3					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	NETRAL	8	26.7	26.7	26.7
	SETUJU	19	63.3	63.3	90.0
	SANGAT SETUJU	3	10.0	10.0	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Y.1.6.1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	NETRAL	6	20.0	20.0	20.0
	SETUJU	23	76.7	76.7	96.7
	SANGAT SETUJU	1	3.3	3.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Y.1.6.2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	NETRAL	14	46.7	46.7	46.7
	SETUJU	8	26.7	26.7	73.3
	SANGAT SETUJU	8	26.7	26.7	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Y.1.6.3					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	NETRAL	11	36.7	36.7	36.7
	SETUJU	14	46.7	46.7	83.3
	SANGAT SETUJU	5	16.7	16.7	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kemampuan Kerja	30	2.75	4.75	3.9057	.43071
Produktivitas Karyawan	30	3.33	4.61	3.8427	.34531
Valid N (listwise)	30				

Jenis Kelamin					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	laki-laki	17	56.7	56.7	56.7
	perempuan	13	43.3	43.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	21-25	14	46.7	46.7	46.7
	26-30	9	30.0	30.0	76.7
	31-35	7	23.3	23.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Tingkat Pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMU	18	60.0	60.0	60.0
	DIPLOMA	2	6.7	6.7	66.7
	SARJANA	9	30.0	30.0	96.7
	MAGISTER	1	3.3	3.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Masa Kerja

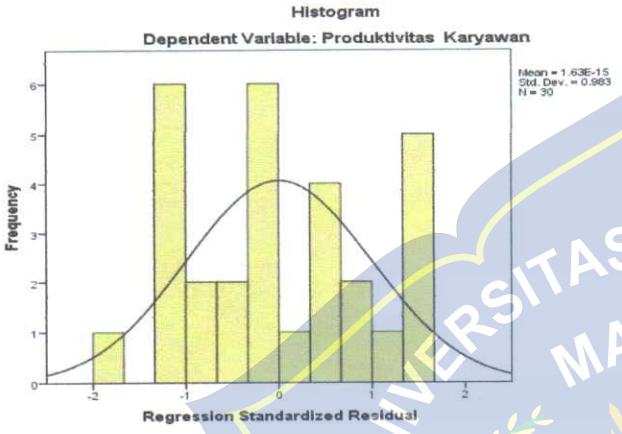
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	0-1 tahun	4	13.3	13.3	13.3
	2-3 tahun	8	26.7	26.7	40.0
	3-5 tahun	9	30.0	30.0	70.0
	> 5 Tahun	9	30.0	30.0	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

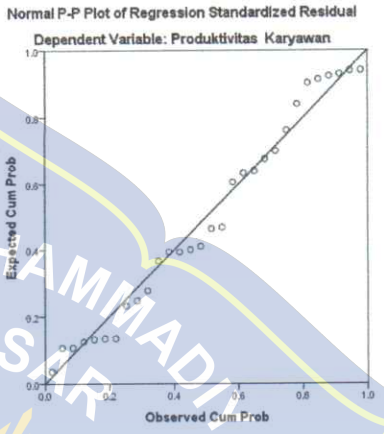
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters[a,b]	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.25746143
Most Extreme Differences	Absolute	.107
	Positive	.104
	Negative	-.107
Test Statistic		.107

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

Asymp. Sig. (2-tailed)	.200[c,d]
a. Test distribution is Normal.	
b. Calculated from data.	
c. Lilliefors Significance Correction.	
d. This is a lower bound of the true significance.	





Lampiran Dokumentasi

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

بسم الله الرحمن الرحيم

Nomor : 367/05/A.2-II/III/43/2022 Makassar, 14 Maret 2022

Lamp : -

Hal : Permohonan Izin Penelitian

Kepada Yth.

Ketua LP3M Universitas Muhammadiyah Makassar

Di-

Tempat

Dengan Hormat

Dalam rangka proses penelitian dan penulisan skripsi mahasiswa dibawah ini:

Nama : Salmawati

Stambuk : 105721102918

Jurusan : Manajemen

Judul Penelitian : Pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Sentra Pengolahan Kopi Banyorang Kecamatan Tompobulu Kabupaten Bantaeng

Dimohon kiranya mahasiswa tersebut dapat diberikan izin untuk melakukan penelitian sesuai tempat mahasiswa tersebut malakukan penelitian

Demikian permohonan kami, atas perhatian dan bantuanya diucapkan terimakasih.

Dekan,

Dr. H. Andi Jam'an, S.E., M.Si

NBM: 651 507

Tembusan:

1. *Rektor Unismuh Makassar*
2. *Arsip*

PEMERINTAH KABUPATEN BANTAENG
DINAS PENANAMAN MODAL DAN PTSP

Alamat : Jl. Kartini No. 7, Kab. Bantaeng, email : dpmptsp.bantaengkab@gmail.com, website : dpmptsp.bantaengkab.go.id

IZIN PENELITIAN

NOMOR : 503/80/IPL/DPM-PTSP/III/2022

DASAR HUKUM :

1. Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2002 tentang Sistem Nasional Penelitian, Pengambangan dan Penerapan IPTEK
2. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 64 Tahun 2011 tentang Pedoman Penerbitan Rekomendasi Penelitian, sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Mendagri Nomor 7 Tahun 2014,
3. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 3 Tahun 2018 tentang Penerbitan Surat Keterangan Penelitian.
4. Peraturan Bupati Bantaeng Nomor 57 Tahun 2017 tentang Perubahan Atas Peraturan Bupati Bantaeng Nomor 85 Tahun 2016 tentang Pendelegasian Kewenangan Pelayanan Administrasi Perizinan dan Non Perizinan

MEMBERIKAN IZIN KEPADA

Nama	: SALMAWATI
Jenis Kelamin	: Perempuan
N I M	: 105721102918
No. KTP	: 7303016810000002
Program Studi	: Manajemen
Pekerjaan	: Mahasiswa Universitas Muhammadiyah Makassar
Alamat	: Bungung Bambang BT Sunggu Kec. Bissappu Kabupaten Bantaeng

Bermaksud mengadakan penelitian dalam rangka penulisan Skripsi dengan Judul :
"Penganuh Kemampuan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Sentra Pengolahan Kopi Banyorang Kecamatan Tompobulu Kabupaten Bantaeng"

Lokasi Penelitian	: Sentra Pengolahan Kopi Banyorang Kecamatan Tompobulu Kabupaten Bantaeng
Lama Penelitian	: 17 Maret 2022 s.d 17 Mei 2022

Sehubungan dengan hal tersebut diatas pada prinsipnya kami dapat ***menyetujui*** kegiatan dimaksud dengan ketentuan :

1. Sebelum dan sesudahnya melaksanakan kegiatan, yang bersangkutan harus melapor kepada Pemerintah setempat.
2. Penelitian tidak menyimpang dari Izin yang diberikan.
3. Mentaati semua peraturan Perundang-undangan yang berlaku dan mengindahkan adat- istiadat Daerah setempat.
4. Menyerahkan 1 (satu) examplar copy hasil Penelitian kepada Bupati Bantaeng Cq. Kepala Kantor Kesatuan Bangsa Politik dan Perlindungan Masyarakat Kab. Bantaeng.
5. Surat Izin akan dicabut kembali dan dinyatakan tidak berlaku apabila ternyata pemegang Surat Izin tidak mentaati ketentuan-ketentuan tersebut di atas.

Demikian surat keterangan ini diberikan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Diterbitkan di Kabupaten Bantaeng
Pada tanggal : 23 Maret 2022
a.n. BUPATI BANTAENG
KEPALA DINAS PENANAMAN MODAL DAN PTSP,

YOHANIS PHR ROMUTI, S.IP.
Pangkat : Pembina TK.I
NIP : 19750710 199311 1 001

1202219009000080

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

Kecil dan Menengah (IKM) MOONTEA / KOPI GARUMBANG
Pengolahan dan Penjualan Arabika, Robusta, Liberika dan Blending.
Greeanbean, Roasted Bean, Bubuk dan Kopi Keliling
Alamat : Sentra IKM Pengolahan Kopi Banyorang, Kelurahan Banyorang Kecamatan Tompobulu Kabupaten Bantaeng 92461

SURAT KETERANGAN TELAH MELAKUKAN PENELITIAN

No. 09 / SKP – IKMM-KG / 4 / 2022

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Doni Setia Nugraha
Jabatan : Pimpinan
Unit Usaha : IKM Moontea (Kopi Garumbang)
Alamat : Gedung 3 Sentra IKM Pengolahan Kopi Banyorang

Dengan ini menerangkan bahwa :

Nama : Salmawati
Universitas : Universitas Muhammadiyah Makassar
Judul Skripsi : Pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan pada Sentra Pengolahan Kopi Banyorang Kecamatan Tompobulu Kabupaten Bantaeng

Telah melaksanakan penelitian di Unit IKM Moontea (Kopi Garumbang) / Sentra IKM Pengolahan Kopi Banyorang pada Tanggal 17 Maret s.d. 17 Mei 2022

Demikian Surat Keterangan ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Bantaeng,12 April 2022

Pimpinan

Doni Setia Nugraha
Pimpinan

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN
Alamat kantor: Jl.Sultan Alauddin NO.259 Makassar 90221 Tlp.(0411) 866972,881593, Fax.(0411) 865588

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَٰنِ الرَّحِيمِ

SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIAT

UPT Perpustakaan dan Penerbitan Universitas Muhammadiyah Makassar, Menerangkan bahwa mahasiswa yang tersebut namanya di bawah ini:

Nama : Salmawati
NIM : 105721102918
Program Studi : Manajemen

Dengan nilai:

No	Bab	Nilai	Ambang Batas
1	Bab 1	10 %	10 %
2	Bab 2	22 %	25 %
3	Bab 3	10 %	10 %
4	Bab 4	10 %	10 %
5	Bab 5	4 %	5 %

Dinyatakan telah lulus cek plagiat yang diadakan oleh UPT- Perpustakaan dan Penerbitan Universitas Muhammadiyah Makassar Menggunakan Aplikasi Turnitin.

Demikian surat keterangan ini diberikan kepada yang bersangkutan untuk dipergunakan seperlunya.

Makassar, 18 Juni 2022
Mengetahui

Kepala UPT- Perpustakaan dan Penerbitan,

Nursinah, S.Hum., M.I.P.
NBM. 964 591

Jl. Sultan Alauddin no 259 makassar 90222
Telepon (0411)866972,881 593,fax (0411)865 588
Website: www.library.unismuh.ac.id
E-mail : perpustakaan@unismuh.ac.id

BAB I SALMAWATI 10572110291 8

by Tahap Tutup

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

ubmission date: 18-Jun-2022 08:52AM (UTC+0700)
ubmission ID: 1858803417
le name: Salmawati_BAB1.docx (21.21K)
ord count: 662
haracter count: 4661

BAB I SALMAWATI 105721102918

ORIGINALITY REPORT

10%	5%	4%	4%
SIMILARITY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATIONS	STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	konsultasiskripsi.com Internet Source	3%
2	Rendy Alpahrasy, Nasution Nasution. "PENGARUH MOTIVASI, KEPUASAN KERJA, DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT TOYOTA AGUNG AUTOMALL BENGKULU", Managament Insight: Jurnal Ilmiah Manajemen, 2019 Publication	2%
3	Submitted to LL DIKTI IX Turnitin Consortium Part IV Student Paper	2%
4	Submitted to Universitas Negeri Jakarta Student Paper	2%
5	repository.unj.ac.id Internet Source	2%

Exclude quotes On

Exclude bibliography On

Exclude matches < 2%

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

BAB II SALMAWATI 105721102918

by Tahap Tutup

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

ubmission date: 18-Jun-2022 08:53AM (UTC+0700)
ubmission ID: 1858803706
le name: Salmawati_BAB_II_-.docx (159.27K)
ord count: 2667
haracter count: 18045

BAB II SALMAWATI 105721102918

ORIGINALITY REPORT

22%	24%	8%	16%
SIMILARITY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATIONS	STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	core.ac.uk Internet Source	5%
2	materibelajar.co.id Internet Source	4%
3	Submitted to Binus University International Student Paper	3%
4	www.journal.unrika.ac.id Internet Source	3%
5	digilibadmin.unismuh.ac.id Internet Source	3%
6	Submitted to Universitas Pendidikan Ganesha Student Paper	2%
7	nanopdf.com Internet Source	2%

Exclude quotes On
Exclude bibliography On
Exclude matches < 2%

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN
LULUS
turnitin

BAB III SALMAWATI 10572110291 8

by Tahap Tutup

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

ubmission date: 18-Jun-2022 08:54AM (UTC+0700)
ubmission ID: 1858803892
le name: Salmawati_BAB_III.docx (13.6K)
ord count: 756
haracter count: 5116

BAB III SALMAWATI 105721102918

ORIGINALITY REPORT

10%	9%	11%	5%
SIMILARITY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATIONS	STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	www.informatika.unpam.ac.id Internet Source	2%
2	core.ac.uk Internet Source	2%
3	jurnal.fkip.unila.ac.id Internet Source	2%
4	Submitted to Universitas Negeri Medan Student Paper	2%
5	repository.ummat.ac.id Internet Source	2%
6	Submitted to unars Student Paper	2%

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

Exclude quotes	On	Exclude matches	< 2%
Exclude bibliography	On		

BAB IV SALMAWATI 10572110291 8

by Tahap Tutup

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

ubmission date: 18-Jun-2022 08:54AM (UTC+0700)
ubmission ID: 1858804062
le name: Salmawati_BAB_IV.docx (94.65K)
'ord count: 3695
haracter count: 21943

BAB IV SALMAWATI 105721102918

ORIGINALITY REPORT

10%	10%	4%	4%
SIMILARITY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATIONS	STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	ojs.stiem-bongaya.ac.id Internet Source	5%
2	www.coursehero.com Internet Source	4%
3	Submitted to Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya Student Paper	2%

Exclude quotes On
Exclude bibliography On
Exclude matches < 2%

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

BAB V SALMAWATI 10572110291 8

by Tahap Tutup

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

ubmission date: 18-Jun-2022 08:55AM (UTC+0700)
ubmission ID: 1858804247
le name: Salmawati_BAB_V.docx (24.3K)
ord count: 1015
haracter count: 6650

BAB V SALMAWATI 105721102918

ORIGINALITY REPORT

4%	4%	0%	0%
SIMILARITY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATIONS	STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	repository.ut.ac.id Internet Source	4%

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
LULUS
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

Exclude quotes	On	Exclude matches	< 2%
Exclude bibliography	On		

Salmawati lahir di Bantaeng, 26 Juni 2000. Penulis adalah anak tunggal perempuan dari dua bersaudara, merupakan buah cinta dari pasangan ayahanda Safri dan ibunda Kartini. Perjalanan hidup penulis tergambar dalam riwayat pendidikan sebagai berikut.

Jenjang pendidikan yang ditempuh penulis mulai dari pendidikan Sekolah Dasar (SD) pada SDN 21 Tangnga - Tangnga pada tahun 2006 sampai tahun 2012, kemudian melanjutkan ke jenjang SMP Negeri 3 Bissappu (SMP). Pada tahun 2012 sampai 2015, selanjutnya penulis melanjutkan pendidikan ke jenjang Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) pada SMK Negeri 1 Bantaeng tahun 2015 sampai dengan 2018. Pada tahun 2018 penulis melanjutkan studinya di Universitas Muhammadiyah Makassar dan terdaftar sebagai Mahasiswa di Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis (FEB), Universitas Muhammadiyah Makassar, selanjutnya penulis telah menyelesaikan sebuah tugas akhir sebagai seorang Mahasiswa dengan judul **"Pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Sentra Pengolahan Kopi Banyorang Kecamatan Tompobulu Kabupaten Bantaeng ".**

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN