

**PENGARUH PENGALAMAN KERJA TERHADAP MOTIVASI  
KERJA KARYAWAN PADA PT. JAPFA COMFEED  
INDONESIA Tbk. UNIT MAKASSAR**

**SKRIPSI**

Oleh  
**NINI OKTAVIANI**  
**NIM 105720562615**



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR  
2019**

## PERSEMBAHAN

Karya Ilmiah .....ini kupersembahkan Untuk Kedua Orang Tua Saya.  
Ayah Arsong,Ibu Kurnia, dan Kedua Adik saya Mutmainna & Alike  
Maharani yang selalu mendukung saya Terima kasih

### MOTTO

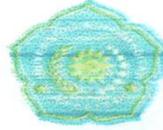
*Barang siapa bersungguh-sungguh, sesungguhnya kesungguhan itu  
adalah untuk dirinya sendiri.*

**(QS. Al Ankabut {29}: 6)**

*Barang siapa bersungguh-sungguh, ia akan mendapatkan*

*Bukan kesulitan yang membuat kita takut,  
tapi ketakutan yang membuat kita sulit.*

**(Ali Bin Abi Thalib)**



**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS JURUSAN MANAJEMEN**  
Jl. Sultan Alauddin No. 259 Gedung Iqra Lt.7 Tel. (0411) 866 972 Makassar

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

**HALAMAN PERSETUJUAN**

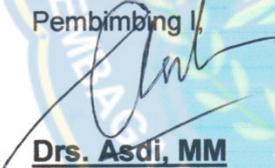
Judul Skripsi : "Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada PT Japfa Comfeed Indonesia Tbk,Unit Makassar"  
Nama Mahasiswa : Nini Oktaviani  
No Stambuk/NIM : 105720562615  
Program Studi : Manajemen  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis  
Jenjang Studi : Strata Satu (S1)  
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Makassar

Menyatakan bahwa skripsi ini telah diteliti, diperiksa dan diujikan di depan panitia penguji skripsi Strata Satu (S1) Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar pada hari Senin 21 Oktober 2019..

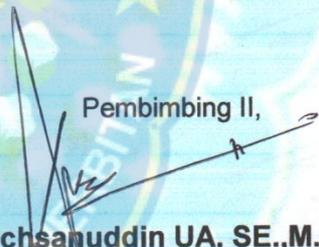
Makassar, 21 Oktober 2019

Menyetujui,

Pembimbing I,

  
**Drs. Asdi, MM**  
NIDN : 0026126103

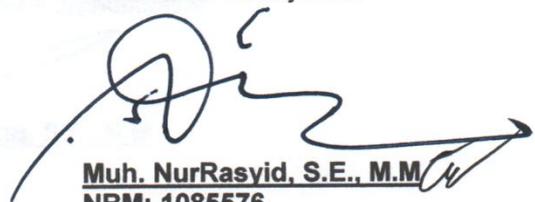
Pembimbing II,

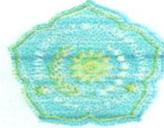
  
**A. Nur Achsanuddin UA, SE., M.Si**  
NIDN : 0920098604

Mengetahui,

Ketua,  
Prodi Studi Manajemen

  
**Ismail Rasulong, S.E., M.M**  
NBM: 903078

  
**Muh. NurRasyid, S.E., M.M**  
NBM: 1085576



**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS JURUSAN MANAJEMEN**  
Jl. Sultan Alauddin No. 259 Gedung Iqra Lt.7 Tel. (0411) 866 972 Makassar

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

**HALAMAN PENGESAHAN**

Skripsi atas Nama Nini Oktaviani Nim :105720562615, diterima dan disahkan oleh Panitia Ujian Skripsi berdasarkan Surat Keputusan Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar Nomor : 00145/SK-Y/61201/091004/2019M, Tanggal 21 Shafar 1441 H/21 Oktober 2019 M, sebagai salah satu syarat guna memperoleh gelar **Sarjana Ekonomi** pada program studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Makassar, 21 Shafar 1441H  
21 Oktober 2019 M

PANITIA UJIAN

1. Pengawas Umum : Prof. Dr. H. Abdul Rahman Rahim, S.E., M.M

(Rektor Unismuh Makassar)

2. Ketua : Ismail Rasulong, S.E., M.M

(Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis)

3. Sekretaris : Dr. Agus Salim HR, S.E., M.M

(WD I Fakultas Ekonomi dan Bisnis)

4. Penguji : 1. Dr. Agus Salim HR, S.E., M.M

2. Dr. Ismail Badollahi, S.E., M.Si. Ak

3. Dr. Akhmad, S.E., M.Si

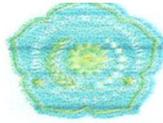
4. Syafaruddin S.E. M.M

Disahkan oleh,  
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah Makassar



**Ismail Rasulong, S.E., M.M**

**NBM: 903078**



**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS JURUSAN MANAJEMEN**  
Jl. Sultan Alauddin No. 259 Gedung Iqra Lt.7 Tel. (0411) 866 972 Makassar

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

**SURAT PERNYATAAN**

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Nini Oktaviani

Stambuk : 105720562615

Program Studi : Manajemen

Dengan Judul : "Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada PT Japfa Comfeed Indonesia Tbk, Unit Makassar"

Dengan ini menyatakan bahwa :

**Skripsi yang saya ajukan di depan Tim Penguji adalah ASLI hasil karya sendiri, bukan hasil jiplakan dan tidak dibuat oleh siapa pun.**

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan saya bersedia menerima sanksi apabila pernyataan ini tidak benar. Dan telah diujikan padahariJum'at tanggal 21 Oktober 2019

Makassar, 21 Oktober 2019

Yang membuat Pernyataan,



*Nini Oktaviani*  
Nini Oktaviani

Diketahui Oleh :

Dekan,  
Fakultas Ekonomi & Bisnis



**Ismail Rasulong, S.E., M.M**  
NBM: 903078

Ketua,  
Jurusan Manajemen

*Muh. NurRasyid, S.E., M.M*  
**Muh. NurRasyid, S.E., M.M**  
NBM: 1085576

## ABSTRAK

**Nini Oktaviani, Tahun 2019**, Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk, Unit Makassar. Skripsi Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar. Dibimbing oleh pembimbing I Drs.Asdi dan pembimbing II A.Nur Achsanuddin UA.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk, Unit Makassar.

Dalam penelitian ini terdapat dua variabel yaitu Pengaruh Pengalaman Kerja sebagai variabel Independen dan Motivasi Kerja sebagai variabel dependen. Dengan menggunakan metode kuantitatif. Responden penelitian ini adalah karyawan PT.Japfa Comfeed Indonesia Tbk Unit Makassar sebanyak 80 orang, kuisioner ini diolah menggunakan aplikasi SPSS versi 22.

Berdasarkan hasil penelitian, diperoleh hasil regresi linear sederhana yang menunjukkan persamaan  $Y = 19.603 + 0.477$  dan berdasarkan hasil uji koefisien determinasi pengaruh pengalaman kerja terhadap motivasi kerja karyawan adalah  $r = 0,228$ . Nilai koefisien determinasi ( $r^2$ ) faktor ini mempunyai nilai sebesar 0,218 atau 21,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini. Hal ini terbukti dengan uji statistik menunjukkan bahwa nilai  $t_{hitung} = 4,794$  lebih besar dari  $t_{tabel} = 0,1852$ . Dari hasil perhitungan yang diperoleh maka diketahui bahwa variabel pengaruh pengalaman kerja mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap motivasi kerja karyawan dalam PT.Japfa Comfeed Indonesia Tbk,Unit Makassar dan hasil hipotesis diterima.

Kata Kunci : Pengalaman Kerja, Motivasi Kerja, Karyawan

## **ABSTRACT**

**Nini Oktaviani, 2019**, *The Effect of Work Experience on Employee Work Motivation at PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk, Makassar Unit. Thesis Management Study Program Faculty of Economics and Business, University of Muhammadiyah Makassar. Supervised by supervisor I Drs.Asdi and supervisor II A.Nur Achsanuddin UA.*

*This study aims to determine whether there is an Effect of Work Experience on Employee Work Motivation at PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk, Makassar Unit.*

*In this study there are two variables, namely the Effect of Work Experience as an Independent variable and Work Motivation as the dependent variable. By using quantitative methods. The respondents of this study were 80 employees of PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk Makassar Unit. This questionnaire was processed using the SPSS version 22 application.*

*Based on the results of the study, obtained simple linear regression results that show the equation  $Y = 19.603 + 0.477$  and based on the test results the coefficient of determination of the influence of work experience on employee motivation is  $r = 0.228$ . The coefficient of determination ( $r^2$ ) of this factor has a value of 0.218 or 21.8% influenced by other variables not included in this research model. This is proven by statistical tests showing that the value of  $t = 4.794$  is greater than  $t_{table} = 0.1852$ . From the calculation results obtained, it is known that the variable influence of work experience has a significant positive effect on employee work motivation in PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk, Makassar Unit and the results of the hypothesis are accepted.*

**Keywords:** *Work Experience, Work Motivation, Employees*

## DAFTAR ISI

SAMPUL .....	i
HALAMAN JUDUL .....	ii
HALAMAN PERSEMBAHAN .....	iii
HALAMAN PERSETUJUAN .....	iv
HALAMAN PENGESAHAN .....	v
KATA PENGANTAR .....	vi
ABSTRAK BAHASA INDONESIA.....	viii
<i>ABSTRACT</i> .....	ix
DAFTAR ISI .....	x
DAFTAR TABEL .....	xii
DAFTAR GAMBAR/BAGAN .....	xiii
DAFTAR LAMPIRAN .....	xiv
<b>BAB I    PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
A. Latar Belakang .....	1
B. Rumusan Masalah .....	5
C. Tujuan Penelitian .....	5
D. Manfaat Penelitian .....	6
<b>BAB II    TINJAUAN PUSTAKA</b> .....	<b>7</b>
A. Manajemen Sumber Daya Manusia .....	7
1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia .....	7
2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia .....	10
B. Pengalaman Kerja .....	12
1. Pengertian Pengalaman Kerja .....	12

2. Tujuan Pengalaman Kerja .....	13
3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pengalaman Kerja .....	14
a. lama waktu atau masa kerja .....	14
b. tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki .....	14
c. penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan .....	14
d. jenis pekerjaan .....	14
4 . Pengukuran Pengalaman kerja .....	15
C. Motivasi Kerja .....	16
1. Pengertian Motivasi Kerja .....	16
2. Fungsi Motivasi Kerja .....	18
3. Jenis-jenis Motivasi Kerja .....	19
4. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja .....	21
a. faktor intern .....	22
b. faktor ekstern .....	23
D. Tinjauan Empiris .....	24
E. Kerangka Konsep .....	27
F. Hipotesis .....	28
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>29</b>
A. Jenis Penelitian .....	29
B. Lokasi dan Waktu Penelitian .....	29
C. Definisi Operasional Variabel dan Pengukuran .....	30
D. Populasi dan Sampel .....	30
E. Teknik Pengumpulan Data .....	31
F. Teknik Analisis Data .....	32
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>36</b>

A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian.....	36
B. Hasil Penelitian .....	40
C. Pembahasan .....	51
<b>BAB V PENUTUP.....</b>	<b>54</b>
A. Kesimpulan.....	54
B. Saran .....	54
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>56</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>58</b>



## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Halaman
1. Kisi-kisi Instrumen Penelitian.....	64
2. Kuisisioner Penelitian .....	65
3. Jawaban Responden .....	68
4. Data Tabulasi Variabel.....	71
5. Karakteristik Responden.....	75
6. Uji Deskriptif Variabel.....	76
7. Uji Validitas .....	77
8. Uji Reliabilitas.....	87
9. Surat Keterangan Pembimbing .....	91
10. Surat Keterangan Penelitian.....	92
11. Foto Dokumentasi PT. JCI Tbk.Unit Makassar .....	93

## DAFTAR GAMBAR

Nomor	Judul	Halaman
Gambar 2.1	Kerangka Konsep.....	27
Gambar 4.1	Struktur Organisasi PT.JCI Tbk, Unit Makassar .....	39



# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang

Sektor informal tidak mampu memenuhi dan menyerap pertumbuhan angkatan kerja secara maksimal karena adanya ketimpangan antara angkatan kerja yang tumbuh cepat dengan lapangan pekerjaan yang tersedia. Dengan demikian peran sektor informal menjadi suatu bagian yang penting dalam menjawab permasalahan lapangan kerja dan angkatan kerja.

Kegiatan usaha sektor informal sangat potensial dan berperan penting dalam penyediaan lapangan kerja dan penyerapan tenaga kerja secara mandiri. Pedagang sektor informal adalah orang yang bermodal relatif sedikit dan berusaha dibidang produksi barang dan jasa untuk memenuhi kebutuhan kelompok tertentu dalam masyarakat. Usaha barang dan jasa tersebut dilaksanakan di tempat-tempat yang dianggap strategis dalam suasana lingkungan yang informal (Winardi, 2000 *Dalam* Abd. Hamid Jaya M, 2011)

Adapun karakteristik sektor informal yang di ungkap oleh Todaro (Todaro, 2006), adalah sangat bervariasi seperti: bidang kegiatan produksi barang dan jasa berkala kecil, unit produksi yang dimiliki secara perseorangan atau kelompok, banyak menggunakan tenaga kerja (padat karya) dan teknologi yang dipakai relatif sederhana, para pekerjanya sendiri biasanya tidak memiliki pendidikan formal dan umumnya tidak memiliki keterampilan serta modal kerja. Oleh sebab itu produktivitas dan pendapatan yang dicapai cenderung lebih rendah disbanding kegiatan bisnis yang dilakukan di sektor formal.

Pengangguran merupakan masalah serius yang dialami hampir semua negara berkembang ini. Setiap negara berkembang mengalami masalah yang sama, yaitu kesulitan untuk mengendalikan peningkatan pengangguran. Kadaan di negara berkembang dalam beberapa tahun terakhir ini, menunjukkan bahwa pembangunan yang telah dilaksanakan tidak sanggup menyediakan kesempatan kerja kepada angkatan kerja yang ada hal itu terjadi karena laju pertumbuhan angkatan kerja lebih tinggi dari pertumbuhan kesempatan kerja yang ada. Pengangguran juga merupakan pilihan bagi setiap individu. Di satu sisi ada orang-orang yang memang menyukai dan tidak ingin bekerja karena malas, di sisi lain ada orang yang ingin bekerja dan sedang mencari pekerjaan tetapi mereka belum mendapatkan karena tidak sesuai dengan pilihan (pengangguran sukarela).

Pengangguran yang tinggi merupakan suatu masalah dalam perekonomian. Salah satu dampak dari tingginya tingkat pengangguran yaitu akan banyaknya sumber daya yang terbuang percuma dan pendapatan masyarakat berkurang. Dalam masa-masa seperti itu, tekanan ekonomi menjalar kemana-mana sehingga mempengaruhi emosi masyarakat maupun kehidupan rumah tangga sehingga akan mengurangi kesejahteraan masyarakat (Samuelson dan Nordhaus, 2005).

Mengapa ketenagakerjaan memang sangat luas dan kompleks (Ade 2014:32). Sebelum krisis ekonomi, Indonesia sudah tergolong sebagai negara bermasalah dengan ketenagakerjaan karena tingginya pertumbuhan penduduk terbatasnya lapangan kerja yang tersedia tidak seimbang dengan penambahan jumlah angkatan kerja sehingga berdampak pada tingginya jumlah pengangguran. Salah satu kendala yang di hadapi oleh bangsa

Indonesia dalam pelaksanaan pertumbuhan ekonominya adalah tingkat pengangguran. Pengangguran merupakan isu penting dalam pembangunan ekonomi dan beberapa indikator ekonomi yang dapat mempengaruhi besarnya tingkat pengangguran diantaranya adalah tingkat inflasi yang terjadi, tingkat pertumbuhan ekonomi, dan tingkat pertumbuhan penduduk usia produktif. Dengan semakin tingginya pertumbuhan penduduk usia produktif maka akan berpengaruh pada tingkat pengangguran yang semakin tinggi. Sedangkan semakin tinggi pertumbuhan ekonomi akan berpengaruh pada tingkat pengangguran yang rendah.

Jika kita membahas tenaga kerja maka tidak akan lepas dari pasar tenaga kerja. Pasar tenaga kerja, seperti pasar lainnya dalam perekonomian dikendalikan oleh kekuatan penawaran dan permintaan, namun pasar tenaga kerja berbeda dari sebagian besar pasar lainnya karena permintaan tenaga kerja merupakan tenaga kerja turunan (*derived demand*) dimana permintaan akan tenaga kerja sangat tergantung dari permintaan akan output yang dihasilkannya (Borjas, 2010; Mankiw, 2006). Banyaknya perdebatan tentang konsep sektor informal itu sendiri. Hal ini membuat sulit akan dirumuskan secara tegas batas-batasan sektor informal. Dari data empiris yang ada turunkan karakteristik umumnya untuk kemudian digunakan sebagai apa yang dimaksud dengan sektor informal.

Banyaknya perdebatan tentang konsep sektor informal memunculkan banyak definisi tentang pengertian konsep sektor informal itu sendiri. Hal ini membuat sulit untuk dirumuskan secara tegas batas-batasan sektor informal. Dari data empiris yang ada diturunkan karakteristik umumnya untuk kemudian digunakan sebagai apa yang dimaksud dengan sektor informal.

Sektor informal identik dengan tidak korganisirasi (*unorganized*), ketidak teraturan (*unregulated*), tidak terdaftar, dan merupakan tempat bagi mereka yang berpendidikan rendah tidak mampu bersaing menuju posisi pekerjaan yang mapan di sector informal. Mereka umumnya berada dalam unit usaha berskala kecil, dengan kuantitas yang cukup banyak sehingga seringkali mengganggu ketertiban kota. Karakteristik lainnya adalah kepemilikan oleh individu, menggunakan teknologi yang sangat sederhana, sulit untuk mengakses permodalan lembaga keuangan, umumnya memiliki produktifitas tenaga kerja yang juga rendah serta tingkat upah yang rendah pula.

Laju pertumbuhan penduduk yang besar membuat jumlah penduduk semakin meningkat. Hal ini menjadi masalah utama yang dihadapi kebanyakan kota termasuk Makassar. Hingga saat ini dicari solusi bagaimana memanfaatkan faktor manusia yang melimpah dan dominan tidak terlatih (*unskilled*) bagi pembangunan, sehingga tidak menjadi beban melainkan menjadi modal pembangunan.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, penulis terdorong untuk melakukan penelitian dengan mengangkat judul “Pengaruh Tenaga Kerja Sektor Informal Terhadap Penurunan Tingkat Pengangguran di Kota Makassar (Studi Kasus Di Kecamatan Ujung Pandang)”

## **B. Rumusan Masalah**

Seberapa besar pengaruh sektor informal terhadap penurunan tingkat pengangguran di kecamatan Ujung Pandang Kota Makassar?

### **C. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan penelitian ini yaitu:

1. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh sektor informal terhadap tingkat penurunan pengangguran di kecamatan Ujung Pandang.
2. Untuk mengetahui jumlah tenaga kerja yang terserap di sektor informal di kecamatan Ujung Pandang dalam kurun waktu 5 tahun terakhir.

### **D. Manfaat Penelitian**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat kepada semua pihak yang terkait antara lain:

1. Untuk menjadi bahan / materi yang berguna bagi pihak-pihak yang berkompeten dalam memajukan sektor informal di kecamatan tersebut.
2. Untuk referensi masyarakat umum sebagai acuan dalam meningkatkan usaha-usaha di bidang sektor informal di kecamatan Ujung Pandang.
3. Bagi penulis mampu menerapkan dan mengembangkan ilmu pengetahuan yang telah diperoleh selama ini.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **A. Tinjauan Teori**

##### **1. Pengertian Sektor Informal**

Istilah sektor informal pertama kali dilontarkan oleh Keith Hart (1971) dengan menggambarkan sektor informal sebagai bagian angkatan kerja kota yang berada diluar pasar tenaga terorganisasi (Mulyana, 2011).

Menurut Alma, (2010: 63) memberikan pengertian bahwa, istilah sektor informal biasanya digunakan untuk menunjukkan sejumlah kegiatan ekonomi yang berskala kecil. Tetapi akan menyesatkan bila disebutkan perusahaan berskala kecil, karena sektor informal dianggap sebagai suatu manifestasi situasi pertumbuhan kesempatan kerja di negara sedang berkembang, karena itu mereka yang memasuki kegiatan berskala kecil ini di kota, terutama bertujuan untuk mencari kesempatan kerja dan pendapatan daripada memperoleh keuntungan. Karena mereka yang terlibat dalam sektor ini pada umumnya miskin, berpendidikan sangat rendah, tidak terampil dan kebanyakan para migran, jelaslah bahwa mereka bukanlah kapitalis yang mencari investasi yang menguntungkan dan juga bukan pengusaha seperti yang dikenal pada umumnya.

Menurut Sethuraman yang dikutip Muchdarsyah Sinungan (1988: 22) mendefinisikan sektor informal secara umum adalah sektor informal terdiri dari unit usaha berskala kecil yang memproduksi, mendistribusi barang dan jasa dengan tujuan pokok menciptakan kesempatan kerja dan

pendapatan bagi dirinya masing-masing serta dalam ushanya itu sangat dibatasi oleh faktor modal maupun keterampilan.

Menurut Bremen yang dikutip Rusli Ramli (1985: 74) menyatakan, bahwa sektor informal merupakan suatu pekerjaan yang umumnya padat karya, kurang memperoleh dukungan dan pengakuan dari pemerintah juga kurang terorganisir dengan baik.

Sedangkan menurut Hadionoto, (1988: 42) yang menyatakan bahwa pilihan sektor informal adalah suatu jawaban atas rendahnya pendidikan dan keterampilan yang dimiliki oleh anak-anak jalanan. Investasi yang diperlukan untuk sektor ini relatif rendah serta tidak memerlukan persyaratan kemampuan atau keterampilan khusus.

Berdasarkan beberapa definisi di atas maka dapat dikatakan bahwa sektor informal seperti pedagang asongan dan tukang semir sepatu merupakan pekerjaan yang tidak memerlukan pendidikan, keterampilan khusus dan modal material yang besar. Adapun salah satu problema penting yang di hadapi negara-negara dunia ketiga adalah merabaknya kontradiksi ekonomi politik evolusi pertumbuhan perkotaan dinegara-negara tersebut. Konsentrasi penduduk dikota-kota besar negara-negara dunia ketiga terjadi dengan kecepatan yang sangat tinggi. Tetapi, pertumbuhan kota-kota tersebut ternyata tidak diikuti dengan kecepatan yang sebanding oleh pertumbuhan industrialisasi. Fenomena ini oleh para ahli tersebut sebagai "urbanisasi berlebihan" istilah ini menggambarkan bahwa tingkat urbanisasi yang terjadi terlalu tinggi melebihi tingkat industrialisasi yang dicapai oleh evolusi suatu masyarakat (Mulyana, 2011:34)

## 2. Ciri-Ciri Sektor Informal

Adapun ciri-ciri sektor informal menurut Urip Soewarno dan Hidayat (1979: 38), adalah sebagai berikut:

- a. Aktivitas pada sektor ini tidak terorganisir secara baik karena timbulnya tidak melalui institusi yang ada pada perekonomian modern.
- b. Karena kebijakan pemerintah tidak sampai pada sektor ini, maka sektor informal tidak memiliki hubungan langsung dengan pemerintah.
- c. Pada umumnya setiap unit usaha tidak memiliki izin usaha dari pemerintah.
- d. Pola kegiatan tidak teratur dengan baik dalam arti tempat dan jam kerja.
- e. Unit usaha pada sektor ini mudah untuk masuk dan keluar dari sektor ke sektor lain.
- f. Karena modal dan peralatan serta perputaran usaha relative kecil, maka skala operasi unit usaha ini kecil pula.
- g. Teknologi yang digunakan termasuk kedalam teknologi yang sederhana.
- h. Untuk mengelola usaha tidak diperlukan tingkat pendidikan tertentu, serta keahliannya didapat dari sistem pendidikan non formal dan pengalaman.
- i. Unit usaha ini termasuk ke dalam one man enterprise atau kalau memiliki buruh, maka buruh berasal dari lingkungan keluarga atau disebut juga family enterprise.
- j. Sumber dana untuk modal tetap atau modal kerja kebanyakan berasal dari tabungan sendiri dan dari sumber keuangan tidak resmi.

- k. Hasil produksi dan jasa dari sektor ini terutama dikonsumsi oleh golongan masyarakat miskin dan kadang-kadang oleh golongan menengah.

Bambang Tricahyono dalam buku yang ditulis oleh Martono H.S dan Saidihardjo (2012: 62) menyatakan bahwa pekerjaan di sektor informal memiliki karakteristik atau ciri-ciri sebagai berikut:

- a. Tenaga kerja sektor informal mudah keluar masuk pasar
- b. Tidak memiliki keterampilan yang memadai
- c. Biasanya tidak atau sedikit memiliki pendidikan formal atau sekolah.

Berdasarkan pendapat di atas, pekerjaan di sektor informal bias juga disebut sebagai pekerjaan kasar. Hal ini dapat dilihat dari ciri-ciri yang dimiliki oleh para pekerja sektor informal tersebut, seperti pendidikan formal yang dimiliki rendah, tidak memiliki pengalaman dan keterampilan yang baik, dan hanya mengandalkan tenaga serta modal usaha yang digunakan sedikit atau kecil. Sebagai contoh buruh kasar, pedagang asongan, dan penyemir sepatu. Mereka banyak menggunakan tenaga untuk pekerjaannya tersebut dan modal untuk usahanya pun kecil.

Kajian tentang sektor informal tersebut, ditambahkan lagi oleh Hidayat (1986) yang menyatakan bahwa dalam "Definisi dan Evaluasi Sektor Informal", sektor informal diartikan menjadi tiga hal :

- a. Sektor yang tidak menerima bantuan atau proteksi ekonomi dari pemerintah seperti perlindungan, tarif terhadap barang dan jasa yang dihasilkan, pemberian kredit dengan bunga yang relatif rendah, pembimbingan teknis, ketatalaksanaan, perlindungan dan perawatan tenaga kerja, penyediaan teknologi maju asal import dan hak paten.

- b. Sektor yang mungkin mempergunakan bantuan ekonomi pemerintah meskipun bantuan itu telah tersedia. Jadi kriteria “accessability” atau penggunaan bantuan yang disediakan langsung telah dipakai sebagai ukuran bukan telah tersedianya fasilitas.
- c. Sektor yang telah menerima dan menggunakan bantuan atau fasilitas yang disediakan oleh pemerintah tetapi bantuan itu belum sanggup membuat unit usaha tersebut mandiri.

### 3. Faktor-faktor Keberhasilan Sektor Informal

Keberhasilan seseorang dalam berwirausaha di sektor informal di pengaruhi oleh beberapa faktor. Secara khusus Clelland menggolongkan dua factor yang menentukan keberhasilan wirausaha (Handayani, 2013), antara lain:

#### a. Faktor Internal

##### 1) Motivasi

Keberhasilan kerja membutuhkan motif-motif untuk mendorong atau memberi semangat dalam pekerjaan. Motif itu meliputi motif untuk kreatif dan inovatif yang merupakan motivasi yang mendorong individu mengeluarkan pemikiran spontan dalam menghadapi suatu perubahan dengan memberi alternative yang berbeda dari yang lain. Motif yang lain yaitu motif untuk bekerja yang ada pada individu agar mempunyai semangat atau minat dalam memenuhi kebutuhan serta menjalankan tugas dalam pekerjaan.

## 2) Pengalaman Atau Pengetahuan

Kebutuhan akan pengalaman merupakan pengetahuan yang harus dicari sebanyak mungkin. Pengalaman merupakan pengetahuan atau keterampilan yang harus dikuasai atau diketahui sebagai akibat dari perbuatan yang telah dilakukan sebelumnya selama jangka waktu tertentu. Wirausaha yang berpengalaman lebih jeli dalam melihat lebih banyak jalan untuk membuka usaha baru.

## 3) Kepribadian

Kepribadian yang rapuh akan berdampak negative terhadap pekerjaan. Kepribadian yang baik yaitu apabila wirausaha dapat bekerjasama dengan baik serta dapat menyesuaikan diri dengan lingkungannya secara wajar dan efektif

### b. Faktor Eksternal

#### 1) Lingkungan keluarga

Keadaan keluarga dapat mempengaruhi keberhasilan seseorang dalam memulai usaha. Ketegangan dalam keluarga akan menurunkan motivasi kerja menjadi terganggu. Lingkungan keluarga yang harmonis dan interaksinya akan menunjang kesuksesan serta tenaga untuk bekerja lebih efisien.

#### 2) Lingkungan tempat bekerja

Lingkungan tempat bekerja mempunyai pengaruh yang cukup penting dalam menjalankan usaha.

## 4. Keuntungan Dan Kekurangan Sektor Informal

Banyak tulisan yang pesimis dengan kehadiran sector informal.

Menurut pemahaman mereka sector informal adalah sector marjinal dan untuk orang miskin. Si Sektor ini dianggap tidak produktif sehingga tidak akan mempunyai kontribusi terhadap pendapatan negara. Namun beberapa hasil penelitian menunjukkan bahwa sektor ini mempunyai potensi yang besar dalam akumulasi modal bagi pembangunan sebuah wilayah. Klarita Gerxhani mencoba mengidentifikasi keuntungan dan kerugian kehadiran sektor informal di suatu wilayah dari sisi ekonomi, social dan politik.

a. Keuntungan Sektor Informal

1) Ekonomi

- a) menjamin tingkat kompetisi dan fleksibilitas produksi
- b) memberi sumbangan terhadap pertumbuhan ekonomi local
- c) sektor ini mendorong upah di sektor formal untuk bergerak ke bawah
- d) menyediakan harga barang dan jasa yang murah
- e) memberi pendapatan yang cukup untuk individu tertentu
- f) upah tenaga kerja sangat murah
- g) upah yang murah dengan biaya administrasi/birokrasi yang murah mengakibatkan produktivitas modal sektor ini cukup tinggi
- h) pengalaman beberapa negara menunjukkan bahwa penurunan gdp dapat ditutupi dengan kenaikan yang cepat sektor informal

## 2) Sosial

- a) kegiatan sektor informal memberi peluang pekerjaan kepada keluarga, memungkinkan mereka memnuhi kebutuhan dasar dan peluang meningkatkan kesejahteraan rumah tangga mereka
- b) sektor informal memberi kebebasan untuk berinisiatif dan berkreasi
- c) walaupun pendapatan dari sektor ini mungkin kecil namun lebih baik dari pada tergantung pada tunjangan subsidi pemerintah atau mati kelaparan

## 3) Politik

- a) kehadiran sektor informal dapat berperan sebagai katup pengaman terhadap ketidakpuasan masyarakat luas atau ketegangan social
- b) kegiatan sektor informal sering didorong dan dimanfaatkan para politisi untuk meningkatkan pengaruh politik mereka

## 4) Kerugian Sektor Informal

### a) Ekonomi

- (1) sektor informal tidak mempunyai kemampuan mendorong pertumbuhan ekonomi suatu wilayah
- (2) muncul distorsi dari sektor informal terhadap indikator tingkat kesempatan kerja, tingkat inflasi dan tingkat pertumbuhan ekonomi

(3) sektor informal jarang membayar pajak sehingga pendapatan negara menurun akibatnya terjadi defisit anggaran belanja

(4) lebih jauh dari itu sektor informal menekan kenaikan pajak

(5) kehadirannya memicu persaingan yang tidak sehat terhadap pengusaha yang bergerak sektor formal baik nasional maupun internasional

(6) jika sektor informal tersebar secara meluas di sebuah negara maka akan memicu kesenjangan teknologi antar negara

(7) mereka yang berkiprah di sektor ini mempunyai produktivitas dan pendapatan rendah

(8) kehadiran sektor informal mempunyai korelasi terbalik dengan pelayanan umum karena pendapatan pemerintah yang kurang

b) Sosial

(1) mereka yang terlibat di sektor informal lebih melarat dari mereka yang terlibat di sektor formal. Hal ini tercermin dari kondisi tempat kerja yang buruk dan mereka tidak menerima tunjangan sosial apa pun

(2) penduduk lain mendapat informasi yang keliru tentang pendapatan nasional karena mereka yang terlibat di sektor informal memperoleh keuntungan karena tidak membayar pajak atau kewajiban lain. Ini tidak adil untuk mereka yang bekerja di sektor formal.

c) Politik

(1) oleh karena kegiatan ekonomi sektor informal tidak tercatat sehingga tidak dimasukkan dalam perhitungan statistik pendapatan. Ini akan mengurangi penilaian terhadap kinerja pemerintah sebagai pembuat keputusan

(2) kehadiran mereka mendorong korupsi dan lobi politik yang membawa akibat negative

Kehadiran sektor informal telah berhasil memberi pekerjaan bagi sebagian besar penduduk. Diperkirakan 68 persen angkatan kerja di Indonesia terlibat dalam sektor informal (Wiebe 1996). Bobo (2003) bahkan menyebut angka sekitar 90 persen usaha di Indonesia masuk dalam kategori UKM dan informal. Angka tersebut tidak berbeda dengan Kenya dengan sekitar 68 persen angkatan kerja terlibat dalam sektor informal (Bigsten 2000). Bahkan Thailand yang perekonomiannya cukup mapan memperkirakan sekitar 72 persen angkatan kerja bergelut di sektor informal (Coate 2006). Angka tersebut menunjukkan bahwa sektor ini sangat dominan sebagai penyedia lapangan kerja bagi lebih dari separuh penduduk suatu negara. Pada aras kabupaten, walaupun belum ada data, sektor informal masih dominan sebagai penyedia lapangan kerja bagi penduduk yang tidak terserap ke pasar tenaga kerja formal.

Jenis usaha yang masuk dalam sektor informal sangat bervariasi, mulai dari yang legal hingga yang ilegal. Ada beberapa sub-sektor yang di dalam sektor informal yang menjadi tempat

penampungan mereka yang mau berusaha di sektor informal (Coate 2006). Sub-sektor tersebut meliputi:

- a) Eceran (*retailing*): Sektor ini meliputi pedagang asongan, pedagang kakilima (PKL), dan pedagang Koran
- b) Transportasi: mobil sewaan, taksi gelap, ojek, andong, becak, dan tukang pikul
- c) Jasa pribadi: tukang semir, tukang sepatu, tukang pijat, tukang kayu dan tukang kebun
- d) Penyewaan: penyewaan kursi, penyewaan peralatan pesta, dan rentenir
- e) Jasa keamanan: penjaga malam, pengawal dan tukang parkir.
- f) Perjudian: penjual loteri dan penjual nomor buntut
- g) Barang bekas: pemulung sampah, dan penjual barang bekas
- h) Pekerja seks komersil (PSK)
- i) Pengemis
- j) Kriminal: copet, mencuri, dan merampok

Beberapa penelitian menunjukkan bahwa sektor eceran merupakan kegiatan yang paling banyak menampung tenaga kerja. Sebagian besar yang bekerja di sektor ini adalah pedagang kakilima dan pedagang asongan. Mungkin ini bisa masuk akal karena sektor ini yang paling mudah untuk berusaha karena tidak membutuhkan keahlian khusus, dan modal yang dibutuhkan kecil.

Pembagian sektor formal dan informal dalam beberapa hal masih sering kabur. Salah satu perbedaan adalah sektor formal diatur pemerintah sedang sektor informal kurang diatur

pemerintah. Dalam kenyataan sektor informal ternyata sering diatur oleh pemerintah. Misalnya, pemerintah mengatur tentang lokasi pedagang kaki lima sehingga tidak bentrok dengan pengusaha di sektor formal. Sering terjadi sektor informal bisa juga membangun mitra dengan sektor formal melalui subkontrak. Sektor informal menjual produk yang dihasilkan sektor formal dan sebaliknya sektor formal dapat menjual produk sektor informal. Jadi perbedaan di atas hanya berguna untuk kepentingan analisis dalam rangka pembuatan kebijakan.

#### **5. Pedagang Kaki Lima Salah Satu Sumber Kegiatan Sektor Informal**

Pedagang kaki lima adalah salah satu usaha yang memerlukan modal relatif sedikit, berusaha dalam bidang produksi dan penjualan untuk memenuhi kebutuhan kelompok konsumen tertentu. Usahanya dilaksanakan pada tempat-tempat yang dianggap strategis dalam lingkungan yang informal. Pedagang kaki lima menurut An-nat (2003:30) bahwa istilah pedagang kaki lima merupakan peninggalan zaman penjajahan inggris. Istilah ini diambil dari ukuran lebar trotoar yang waktu dihitung dengan *feet* (kaki) yaitu kurang lebih 31 cm lebih sedikit, sedangkan lebar trotoar pada waktu itu adalah lima kaki atau sekitar 1,5 meter lebih sedikit. Jadi orang berjualan di atas trotoar kemudian disebut pedagang kaki lima (PKL). Karafir (2007:4) mengemukakan bahwa pedagang kaki lima adalah pedagang yang berjualan di suatu tempat umum seperti tepi jalan, taman-taman, emper-empet toko dan pasar-pasar tanpa atau adanya izin usaha dari pemerintah. Dari kedua pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa pedagang kaki lima adalah

mereka yang berusaha di tempat-tempat umum tanpa atau adanya izin dari pemerintah.

Pedagang kaki lima merupakan salah satu bentuk aktivitas perdagangan sector informal Djakti, (2006:12). Pedagang kaki lima adalah pedagang kecil yang umumnya berperan sebagai penyalur barang-barang dan jasa ekonomi kota. Dari pengertian tersebut, yang di maksud pedagang kaki lima adalah setiap orang yang melakukan kegiatan usaha perdagangan atau jasa, yaitu melayani kebutuhan barang-barang atau makanan yang dikonsumsi langsung oleh konsumen, yang dilakukan cenderung berpindah-pindah dengan kemampuan modal yang kecil dan terbatas, dalam tempat-tempat umum (terutama trotoar atau sebagai badan jalan ).

## **6. Pengertian Pengangguran**

Menurut Badan Pusat Statistik (BPS) Pengangguran adalah istilah untuk orang yang tidak bekerja sama sekali, sedang mencari kerja, bekerja kurang dari dua hari selama seminggu, atau seseorang yang sedang berusaha mendapatkan pekerjaan. Data pengangguran dikumpulkan BPS melalui survey rumah tangga, seperti Survei Angkatan Kerja Nasional (Sakernas), Sensus Penduduk (SP), Survei Penduduk Antar Sensus (SUPAS), dan Survei Sosial Ekonomi Nasional (Susenas). Di antara sensus/survei tersebut Sakernas merupakan survei yang khusus dirancang untuk mengumpulkan data ketenagakerjaan secara periodik. Saat ini Sakernas diselenggarakan dua kali setahun yaitu pada bulan Februari dan Agustus.

Pengangguran umumnya disebabkan karena jumlah angkatan kerja tidak sebanding dengan jumlah lapangan pekerjaan yang mampu menyerapnya. Pengangguran seringkali menjadi masalah dalam perekonomian karena dengan adanya pengangguran, produktivitas dan pendapatan masyarakat akan berkurang sehingga dapat menyebabkan timbulnya kemiskinan dan masalah-masalah sosial lainnya. Tingkat pengangguran dapat dihitung dengan membandingkan jumlah pengangguran dengan jumlah angkatan kerja yang dinyatakan dalam persen.

Ketiadaan pendapatan menyebabkan penganggur harus mengurangi pengeluaran konsumsinya yang menyebabkan menurunnya tingkat kemakmuran dan kesejahteraan. Pengangguran yang berkepanjangan juga dapat menimbulkan efek psikologis yang buruk terhadap penganggur dan keluarganya.

#### **7. Jenis – Jenis Pengangguran**

Menurut Sukirno (2011: 328-331), berdasarkan penyebabnya:

- a. Pengangguran Friksional, adalah pengangguran normal yang terjadi jika ada 2-3% maka dianggap sudah mencapai kesempatan kerja penuh.
- b. Pengangguran Siklikal, adalah pengangguran yang terjadi karena merosotnya harga komoditas dari naik turunnya siklus ekonomi sehingga permintaan tenaga kerja lebih rendah dari pada penawaran tenaga kerja.

- c. Pengangguran Struktural, adalah pengangguran karena kemerosotan beberapa faktor produksi sehingga kegiatan produksi menurun dan pekerja diberhentikan
- d. Pengangguran Teknologi, adalah pengangguran yang terjadi karena tenaga manusia digantikan oleh mesin industri.

### **8. Konsep Angkatan Kerja**

Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat, secara garis besar penduduk di suatu negara terlebih dahulu dibedakan menjadi dua golongan yaitu golongan tenaga kerja dan golongan bukan tenaga kerja, yang tergolong sebagai tenaga kerja adalah penduduk yang berbeda pada usia kerja, sebaliknya yang tidak tergolong tenaga kerja adalah penduduk yang belum berada pada usia kerja. Penentuan usia kerja berbeda-beda di masing- masing negara, seperti contohnya Indonesia yang menetapkan batasan usia kerja minimum adalah 10 tahun tanpa ada umur maksimum, yang artinya penduduk yang telah berusia 10 tahun otomatis masuk sebagai golongan usia kerja. Lain halnya bank dunia yang menetapkan batas usia kerja yaitu 15 hingga 64 tahun (Dumairy 2007:74).

Masih menurut Dumairy, tenaga kerja di pilah kembali kedalam dua kelompok bukan angkatan kerja, kelompok angkatan kerja adalah penduduk yang telah menginjak usia kerja yang bekerja atau memiliki pekerjaan tetapi untuk sementara waktu sedang tidak bekerja dan yang sedang mencari pekerjaan, sedangkan kelompok yang bukan angkatan

kerja adalah penduduk yang telah menginjak usia kerja yang tidak bekerja, tidak mempunyai pekerjaan dan tidak sedang mencari pekerjaan. Menurut BPS (2001) yang masuk dalam kelompok angkatan kerja adalah penduduk usia kerja yang selama seminggu yang lalu mempunyai pekerjaan, baik yang bekerja maupun sementara tidak bekerja karena suatu sebab, seperti pegawai sedang cuti atau petani yang sedang menunggu musim panen. Disamping itu mereka yang tidak mempunyai pekerjaan tetapi sedang mencari, berusaha atau mengharap pekerjaan juga termasuk dalam kelompok angkatan kerja, sedangkan yang dimaksud bukan kelompok angkatan kerja adalah kelompok penduduk yang selama seminggu yang lalu mempunyai kegiatan yang tidak termasuk dalam angkatan kerja, seperti pelajar yang sedang sekolah dan ibu rumah tangga penyerap tenaga kerja adalah banyaknya lapangan kerja yang sudah terisi yang tercermin dari banyaknya jumlah penduduk bekerja. Penduduk yang bekerja terserap dan tersebar di berbagai sektor perekonomian. Terserapnya penduduk bekerja disebabkan oleh adanya permintaan akan tenaga kerja. Indonesia dengan jumlah penduduk yang besar berarti memiliki sumber daya yang besar pula (Barthos 2001:15). Oleh karena itu sumber daya manusia yang berupa tenaga kerja harus dimanfaatkan semaksimal mungkin. Tenaga kerja yang ada harus mampu diserap oleh semua kegiatan dan sektor ekonomi. Penyerapan tenaga kerja bias di kaitkan dengan keseimbangan interaksi antara permintaan tenaga kerja dan penawaran tenaga kerja.

## 9. Sebab – Sebab Terjadinya Pengangguran

Faktor- faktor yang menyebabkan terjadinya pengangguran adalah sebagai berikut:

- a. Besarnya angkatan kerja tidak seimbang dengan kesempatan kerja ketidakseimbangan terjadi apabila jumlah angkatan kerja lebih besar daripada kesempatan kerja yang tersedia.
- b. Struktur lapangan kerja tidak seimbang
- c. Kebutuhan jumlah dan jenis tenaga terdidik dan penyediaan tenaga terdidik tidak seimbang. Apabila kesempatan kerja jumlahnya sama atau lebih besar daripada angkatan kerja, pengangguran belum tentu tidak terjadi. Alasannya, belum terjadi kesesuaian antara tingkat pendidikan yang dibutuhkan dan yang tersedia.
- d. Meningkatnya peranan dan aspirasi angkatan kerja wanita dalam seluruh struktur angkatan kerja Indonesia.
- e. Penyediaan dan pemanfaatan tenaga kerja antar daerah tidak seimbang jumlah angkatan kerja disuatu daerah mungkin saja lebih besar dari kesempatan kerja, sedangkan di daerah lainnya dapat terjadi keadaan sebaliknya. Keadaan tersebut dapat mengakibatkan perpindahan tenaga kerja dari suatu daerah ke daerah lain, bahkan dari suatu negara ke negara lainnya.

## 10. Menurut Para Ahli

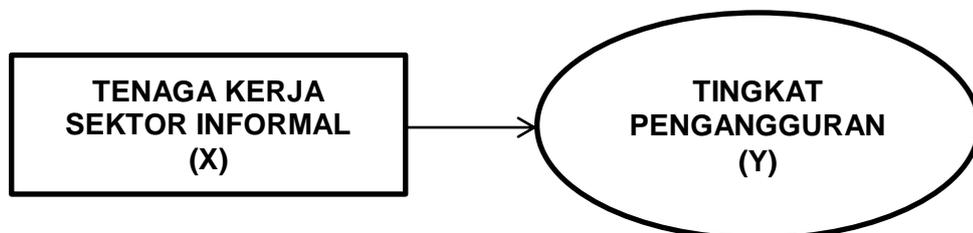
- a. Menurut (Sethurahman, 1980: 83) yang melakukan studi Komprehensif tentang sector informal menunjukkan bahwa sector informal merupakan salah satu upaya mengurangi tingkat

pengangguran akibat keterbatasan lapangan pekerjaan dan mampu menyerap tenaga kerja jauh lebih banyak daripada sector informal.

- b. Menurut (Keith Hrt, 1971:23) mengatakan bahwa sector informal sangat penting karena dapat mengurangi tingkat pengangguran di suatu negara. Terutama tidak menuntut suatu keterampilan yang tinggi dan mampu menyerap banyak tenaga kerja.
- c. Menurut (Breman, 1976) berdasarkan penelitiannya bahwa hubungan sector informal dengan tingkat pengangguran saling ketergantungan karena sector informal mampu menyerap sumber daya manusia dari kalangan miskin karena skala usaha yang kecil.

#### **B. Kerangka Pikir**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan penulis, dimunculkan kerangka pikir untuk memperjelas “ Pengaruh Tenaga Kerja Sektor Informal Terhadap Penurunan Tingkat Pengangguran Di Kota Makassar (Studi Kasus Di Kecamatan Ujung Pandang)”. Dari kerangka pikir di bawah dapat dilihat bahwa tenaga kerja sektor informal berpengaruh terhadap tingkat pengangguran di kota Makassar. Berikut gambar pemikiran yang sistematis:

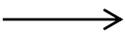


Gambar 2.1. Kerangka Pikir

Keterangan :

 = Variabel Independen

 = Variabel Dependen

 = Tanda Penghubung Variabel (Variabel Dependen Dan Variabel Independen)

### C. Hipotesis

Berdasarkan latar belakang rumusan masalah serta tujuan penelitian hipotesis yang dapat diajukan dalam penelitian adalah: di duga bahwa sektor informal berpengaruh signifikan terhadap penurunan tingkat pengangguran di kecamatan Ujung Pandang.



## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah Kuantitatif yaitu, data yang di input ke dalam skala pengukuran statistic. Fakta dan fenomena dalam data ini tidak dinyatakan dalam bahasa alami melainkan dalam numerik.

Agar penelitian lebih spesifik dalam cakupannya, maka penelitian ini menggunakan sistem rentang waktu (*time series*), dimana data dikumpulkan dihitung berdasarkan data lima tahun terakhir (2011-2015).

#### B. Lokasi Dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitian yang dilakukan di kecamatan Ujung Pandang Kota Makassar yang tepatnya terletak di Jl. Penghibur, Losari. Sebagai kecamatan yang mulai berkembang yang ditandai dengan perkembangan jumlah penduduk dan berbagai pusat aktivitas bisnis yang semakin banyak, sehingga banyak menarik masyarakat untuk mencari pekerjaan di sini khususnya pada sektor informal. Adapun waktu penelitian ini dilakukan dalam waktu 2 bulan, mulai bulan Juli hingga bulan september 2019.

#### C. Defenisi Operasional Dan Pengukuran

Penelitian ini menggunakan variabel dependen (Y) dan variabel indenpenden (X). Definisi operasional masing-masing variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Sektor informal yaitu berupa lingkungan usaha tidak resmi atau lapangan pekerjaan yang diciptakan sendiri oleh para pencari kerja.
2. Pengangguran adalah istilah untuk orang yang tidak bekerja sama sekali atau seseorang yang sedang berusaha mendapatkan pekerjaan yang layak.
3. Angkatan kerja yaitu penduduk yang sudah memasuki usia kerja. Baik yang sudah bekerja maupun belum kerja atau sedang mencari pekerjaan.
4. Analisis kualitatif sebuah nilai yang mengandung oleh sesuatu / sebuah benda, dimana penilaian yang dilakukan akan didasarkan pada mutu dan kualitas yang terkandung di dalamnya.

#### **D. Populasi Dan Sampel**

##### **1. Populasi**

Menurut Sugiyono (2017) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh data *time series* (data deretan waktu) tenaga kerja sektor informal di kecamatan ujung pandang kota Makassar.

##### **2. Sampel**

Menurut Sugiyono (2017) Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.

Penetapan sampel yang dilakukan dalam penelitian ini adalah data tenaga kerja sektor informal di Desa/kelurahan Losari.

#### **E. Teknik Pengumpulan Data**

Pengumpulan data merupakan hal yang sangat penting dalam penelitian karena data dapat digunakan untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan. Metode pengumpulan data dapat ditentukan pula oleh masalah penelitian yang ingin di pecahkan. Jadi, pada proposal ini penulis menggunakan teknik kuesioner dan dokumentasi.

##### **1. Kuesioner**

Kuesioner merupakan metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk di jawab.

##### **2. Dokumentasi**

Dokumentasi adalah bentuk penelitian yang dilakukan dengan mengumpulkan dokumen-dokumen, baik tertulis, gambar maupun elektronik. Dalam melaksanakan metode dokumentasi, peneliti menyediakan benda-benda tertulis seperti buku-buku, majalah, dokumen, catatan harian, dan sebagainya, akan lebih dapat dipercaya bila didukung dengan dokumentasi.

#### **F. Teknik Analisis Data**

Metode analisis yaitu metode penelitian yang akan digunakan pada penelitian ini untuk menentukan suatu kesimpulan atau hasil. Pada penelitian ini metode analisis yang digunakan untuk menarik kesimpulan adalah metode analisis regresi linier sederhana.

Analisis regresi linier sederhana adalah hubungan secara linier antara satu variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y). analisis ini untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apakah positif atau negative dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan. Data yang digunakan biasanya berskala interval atau rasio.

Rumus Regresi Linier Sederhna Sebagai Berikut:

$$Y = a + bX + e$$

Keterangan:

Y = Tingkat Pengangguran

X = Sektor Informal

a = Konstanta (Nilai Y Apabila X = 0)

b = Koefisien regresi (Nilai Peningkatan Ataupun Penurunan)

e = Error turn

#### 1. Penguji Hipotesis

##### a. Uji Persial (Uji T)

Dalam Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi variabel independen secara persial berpengaruh signifikan terhadap variabel (Y).

Rumus Uji T:

$$T \text{ hitung} = \frac{b_i}{s_{b_i}}$$

Keterangan :

$b_i$  = Koefisien regresi variabel i

$s_{b_i}$  = Standar error variabel i

Hipotesis akan di uji dengan dua taraf nyata  $< 5 \%$

- a.  $H_0 : b = 0$  : (tidak ada pengaruh antara variabel independen secara individu variabel dependen).
- b.  $H_1 : b > 0$  : (ada pengaruh positif antara variabel independen secara individu terhadap variabel dependen).



## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### A. Deskripsi Objek Penelitian

##### 1. Gambaran Umum Kota Makassar

Dalam hal ini penulis memiliki lokasi penelitian di Kota Makassar sebagai tempat untuk mengumpulkan data, alasan penulis memilih lokasi tersebut sebagai lokasi penelitian adalah dengan melihat bahwa daerah tersebut memiliki beberapa penduduk yang bekerja di sector informal berdasarkan letak astronomi kota Makassar yang secara administrative merupakan Ibu Kota Provinsi Sulawesi Selatan yang terletak antara kordinat  $119^{\circ} 24'17'38''$  Bujur Timur  $5^{\circ} 8' 6' 19''$  Lintang Selatan.

Berdasarkan letak astronomis Kota Makassar yang secara administratif Kota Makassar terletak di bagian barat pulau Sulawesi yang berbatasan antara, sebelah selatan berbatas dengan Kabupaten Gowa, sebelah utara berbatasan dengan Kabupaten Maros, sebelah timur Kabupaten Maros dan sebelah barat adalah Selat Makassar.

Secara geografis letak Kota Makassar berada ditengah diantara pulau-pulau besar lain dari wilayah kepulauan nusantara sehingga menjadikan kota dengan sebutan Angin Mamiri ini menjadi pusat pergerakan special dari wilayah barat ke bagian timur maupun pada wilayah bagian Selatan dan Utara Indonesia. Dengan posisi ini menyebabkan Kota Makassar memiliki daya tarik kuat bagi imigran

baik dari Sulawesi itu sendiri maupun dari provinsi lain terutama dari kawasan timur Indonesia untuk datang dan mencari pekerjaan.

Wilayah ini secara administratif terdiri dari 14 kecamatan yang meliputi 143 kelurahan dengan luas 175,77 km. Secara morfologis Kota Makassar terletak di daerah pantai yang memanjang pada bagian barat dan utara kota yang salah satunya berpotensi sebagai tempat pariwisata pada daratan rendah mulai dari tepi utara sebelah barat dan melebar ke arah timur sejauh kurang lebih dari 20 km memanjang dari selatan ke utara merupakan daerah-daerah pengembangan kawasan industri dimana Kota Makassar merupakan kota pesisir yang keadaan wilayahnya datar.

## 2. Penduduk

Populasi dan penyebaran penduduk suatu daerah sangat mempengaruhi ketersediaan akan sumber daya manusia yang diberdayakan dalam upaya pertumbuhan ekonomi dan pembangunannya tidak terkecuali Kota Makassar sebagai Ibu Kota Provinsi Sulawesi Selatan yang secara geografis juga berada pada posisi strategis sebagai pintu gerbang kawasan timur Indonesia yang berimplikasi pada derasnya arus urbanisasi maupun migrasi masuk dari kabupaten kota Makassar maupun provinsi lainnya dapat dilihat pada Tabel 4.1 terdapat jumlah penduduk menurut kecamatan di Kota Makassar, dapat dilihat bahwa penduduk masih berkonsentrasi di wilayah kecamatan Biringkanaya yaitu sebanyak 177,116 jiwa atau sekitar 12,93 persen dari total penduduk disusul kecamatan Tamalate sebanyak 176,947 jiwa (12,92%) dan Kecamatan Rappocini sebanyak

154,184 jiwa (11,26%) sebaliknya kecamatan yang terendah adalah kecamatan Ujung Pandang sebanyak 27,201 jiwa (1.99%), ditinjau dari kepadatan penduduknya kecamatan Makassar adalah terpadat yaitu 32,550 jiwa km persegi, disusul kecamatan Mariso 31,057 jiwa km persegi dan kecamatan Mamajang 26,298 jiwa km persegi.

TABEL 4.1

JUMLAH PENDUDUK, PERSENTASE PENDUDUK DAN KEPADATAN  
PENDUDUK MENURUT KECAMATAN DI KOTA MAKASSAR

No	Kecamatan	Jumlah	Kepadatan Penduduk (/km <sup>2</sup> )	Persentase Penduduk (%)
1	Mariso	56.524	31,057	4,13
2	Mamajang	59.170	26,298	4,32
3	Tamalate	176.947	8,755	12,92
4	Rappocini	154.184	16,705	11,26
5	Makassar	82.027	32,550	5,99
6	Ujung Pandang	27.201	10,343	1,99
7	Wajo	29.630	14,889	2,16
8	Bontoala	54.515	25,969	3,98
9	Ujung Tanah	47.129	7.934	3,44
10	Tallo	134.783	23.119	9,84
11	Panakkukang	142.308	8.347	10,93
12	Manggala	122.838	5.089	8,97
13	Biringkanaya	177.116	3.673	12,93

14	Tamalanrea	105.234	3.305	7,68
	Jumlah Total	1.369.606	7.792	100,00

Sumber: Makassar Dalam Angka

### 3. Sektor Informal

Sektor informal secara umum adalah sektor informal terdiri dari unit usaha berskala kecil yang memproduksi, mendistribusi barang dan jasa dengan tujuan pokok menciptakan kesempatan kerja dan pendapatan bagi dirinya masing-masing serta dalam usahanya itu sangat dibatasi oleh factor modal maupun keterampilan. Berdasarkan ulasan di atas maka dapat dikatakan bahwa sektor informal seperti pedagang asongan dan tukang semir sepatu meruoakan pekerjaan yang tidak memerlukan pendidikan, keterampilan khusus dan modal material yang besar. Adapun salah satu problema penting yang dihadapi negara-negara dunia ketiga adalah merabaknya kontradiksi ekonomi politik evolusi pertumbuhan perkotaan di negara-negara tersebut. Konsentrasi penduduk di kota-kota besar negara-negara Dunia Ketiga terjadi dengan kecepatan yang sangat tinggi tetapi, pertumbuhan kota-kota tersebut ternyata tidak diikuti dengan kecepatan yang sebanding oleh pertumbuhan industrialisasi. Fenomena ini oleh para ahli tersebut sebagai "urbanisasi berlebih atau *over urbanization*". Istilah ini menggambarkan bahwa tingkat urbanisasi yang terjadi terlalu tinggi melebihi tingkat industrialisasi yang dicapai oleh evolusi suatu masyarakat (Mulyana, 2011-34).

Sektor informal adalah merupakan unit-unit usaha tidak resmi berskala kecil yang menghasilkan dan mendistribusikan barang dan

jasa tanpa memiliki izin usaha dan atau izin lokasi berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Sektor informal digambarkan suatu kegiatan usaha berskala kecil yang dikelola oleh individu-individu dengan tingkat kebebasan yang tinggi dalam mengatur cara bagaimana dan dimana usaha tersebut dijalankan. Sektor informal juga didefinisikan sebagai sektor yang tidak menerima bantuan dari pemerintah; sektor yang belum menggunakan bantuan ekonomi dari pemerintah meskipun bantuan itu telah tersedia dan sektor yang telah menerima bantuan ekonomi dari pemerintah namun belum sanggup berdikari (Soetjipto,1985 dalam Reni Pratiwi, 2012).

Kegiatan usaha sektor informal sangat potensi dan berperan penting dalam penyediaan lapangan kerja dan penyerapan tenaga kerja secara mandiri. Pedagang sektor informal adalah orang yang bermodal relatif sedikit dan berusaha dibidang produksi barang dan jasa untuk memenuhi kebutuhan kelompok tertentu dalam masyarakat. Usaha barang dan jasa tersebut dilaksanakan di tempat-tempat yang di anggap strategis dalam suasana lingkungan yang informal (Winardi, 2012 Dalam Abd. Hamid Jaya M, 2011)

TABEL 4.2

DAFTAR JUMLAH SEKTOR INFORMAL DI KECAMATAN UJUNG PANDANG  
KOTA MAKASSAR TAHUN 2011-2015

No	Tahun	Sektor Informal (Unit Usaha)	Perkembangan (%)
1	2011	91	15,1
2	2012	116	27,4
3	2013	140	20,68
4	2014	175	25
5	2015	223	27,42

Sumber: Kantor Kecamatan Ujung Pandang Kota Makasssar 2019

Dapat dilihat pada tabel 4.2 bahwa pekerja yang terserap di sektor informal cukup banyak menyita perhatian masyarakat dilihat pada tahun 2011 ada 91 jenis usaha di kecamatan tersebut sedangkan pada tahun berikutnya yaitu 2012 meningkat menjadi 116 jenis usaha yang terserap di bidang sector informal perkembangannya selama satu tahun seperti tahun 2012 (27,47%) dan setiap tahunnya meningkat terus-menerus sehingga pada tahun terakhir ini yaitu 2015 yang berjumlah 223 jenis usaha usaha ini dan perkembangannya maju pesat yang berjumlah (27,42%) membuktikan bahwa sektor informal dapat menyerap tenaga kerja lebih banyak sehingga mengurangi tingkat pengangguran di kecamatan Ujung Pandang.

#### 4. Pengangguran

Pengangguran adalah masalah makro ekonomi yang mempengaruhi manusia secara langsung dan merupakan masalah yang paling berat. Bagi kebanyakan orang kehilangan pekerjaan berarti penurunan standar kehidupan dan kehidupan psikologi. Jadi, tidaklah mengejutkan jika pengangguran menjadi topic yang sering mengklaim bahwa kebijakan yang mereka tawarkan akan membantu menciptakan lapangan kerja (Mankiw, 2011:154).

Konferensi internasional kedelapan ahli statistic perburuhan yang diselenggarakan di Janewa pada tahun 1954 menyatakan pengangguran adalah seseorang yang telah mencapai usia tertentu yang tidak memiliki pekerjaan dan sedang mencari pekerjaan agar memperoleh upah atau keuntungan.

Pengangguran merupakan masalah serius yang dialami hampir semua negara berkembang saat ini. Setiap negara berkembang mengalami masalah yang sama yaitu kesulitan untuk mengendalikan peningkatan pengangguran. Keadaan di negara berkembang dalam beberapa tahun terakhir ini menunjukkan bahwa pembangunan yang telah dilaksanakan tidak sanggup menyediakan kesempatan kerja kepada angkatan kerja yang ada hal itu terjadi karena laju pertumbuhan angkatan kerja lebih tinggi dari pertumbuhan kesempatan kerja yang ada. Pengangguran juga merupakan pilihan setiap individu, di satu sisi ada orang-orang yang tidak ingin bekerja karena mereka malas, dan di sisi lain ada orang-orang yang ingin bekerja dan sedang mencari pekerjaan tetapi mereka belum mendapatkan pekerjaan karena tidak

sesuai dengan pilihan (pengangguran sukarela). Berap daftar tingkat pengangguran di Kecamatan Ujung Pandang Kota Makassar.

TABEL 4.3  
DAFTAR TINGKAT PENGANGGURAN DI KOTA MAKASSAR PADA  
TAHUN 2011-2015

No	Tahun	Jumlah penduduk	Tingkat Pengangguran (%)	Jumlah Pengangguran
1	2011	1.352.136	8,41	113.715
2	2012	1.369.606	9,97	136.550
3	2013	1.480.072	9,53	134.198
4	2014	1.429.242	10,9	155.787
5	2015	1.449.401	12,02	174.218

Sumber: Badan Pusat Statistik Kota Makassar

Dapat dilihat pada tabel 4.3 bahwa jumlah pengangguran di kota Makassar sangat relatif tinggi dapat dilihat pada tahun 2011 mencapai 113.715 jiwa dimana angka ini sangat mencengangkan bagi pemerintah di kota Makassar tersebut, dan setiap tahunnya jumlah pengangguran semakin meningkat dapat dilihat pada tahun 2015 jumlah pengangguran meningkat menjadi 174.218. dengan meningkatnya tingkat pengangguran tersebut maka peran utama pemerintah adalah untuk mengurangi pengangguran dimana dapat mengimbangi kemampuan masyarakat yang kurang pendidikan dengan cara membuat lapangan kerja di bidang sektor informal.

TABEL 4.4  
 DAFTAR TINGKAT PENGANGGURAN DI KECAMATAN UJUNG  
 PANDANG KOTA MAKASSAR TAHUN 2011-2015

No	Tahun	Tingkat Pengangguran (Jiwa)	Perkembangan (%)
1	2011	2134	-13,88
2	2012	1900	-10,96
3	2013	1767	-7
4	2014	1541	-12,79
5	2015	1464	-4,73

Sumber: Badan Pusat Statistik Kota Makassar

Dapat dilihat pada tabel 4.3 bahwa tingkat pengangguran di Kecamatan Ujung Pandang sangat relatif tinggi dilihat pada tahun 2011 mencapai 2134 jiwa angka yang sangat mencekang pemerintah di kecamatan tersebut. Disitulah peran utama bagi pemerintah untuk mengurangi tingkat pengangguran dan salah satunya pemerintah membuat lapangan pekerjaan yang dapat mengimbangi kemampuan masyarakat yang kurang pendidikan dengan cara yaitu, dibidang sector informal terbukti pada tahun 2012 tingkat pengangguran berkurang menjadi 1900 dan perkembangan 10,96% menurun setiap tahunnya. Pada tahun berikutnya yaitu 2013 berjumlah 1767 jiwa dan perkembangannya berjumlah -7%, pada tahun 2014 berjumlah 1541 jiwa angka pengangguran tersebut membuktikan bahwa setiap tahunnya

tingkat pengangguran di kecamatan ujung pandang berkurang karena adanya sektor informal yang menyerap tenaga kerja.

#### **5. Kegiatan Sektor Informal (Pedagang Kaki Lima)**

Pedagang kaki lima adalah pedagang yang berjualan di suatu tempat umum setiap tepi jalan-jalan, taman, emper-emper toko dan pasar tanpa atau adanya izin usaha dari pemerintah. Jadi dapat disimpulkan bahwa pedagang kaki lima adalah mereka yang berusaha di tempat-tempat umum tanpa atau adanya izin dari pemerintah.

Kehadiran pedagang kaki lima disuatu kota pada dasarnya tidak direncanakan sehingga memicu permasalahan pada suatu kota karena tidak tertata dengan rapi, untuk mengembalikan ketertiban suatu kota muncul diterbitkan bukan sebagai sector penggerak ekonomi maka terjadi kesalahan persepsi dalam memandang sector informal (Mubyarto:2012) sehingga pendekatan yang diterapkan pun tidak menyentuh akar permasalahan. Untuk itu diperlukan dukungan pemerintah dalam pertumbuhan sektor informal, dengan cara menjamin serta mengatur perkembangan mekanisme pasar dan melindungi dari ancaman monopoli perusahaan besar yang bersifat formal, oleh karena itu pemerintah mempertimbangkan lagi adanya sektor informal. Jika keberadaan sector informal mampu diberdayakan dengan baik bisa menjadi potensi daerah dalam mengurangi angka pengangguran.

Sektor informal pedagang kaki lima mempunyai peran yang sangat besar untuk meningkatkan perekonomian, terutama masyarakat ekonomi lemah dan sektor ini juga menyerap tenaga kerja yang mempunyai keahlian yang relatif minim. Pedagang kaki lima selalu

memanfaatkan tempat-tempat yang senantiasa dipandang sebagai profit, misalkan pusat kota, tempat keramaian, hingga tempat yang dinilai berpotensi untuk menjadi objek wisata. Mereka hanya berfikir bahwa apa yang mereka lakukan adalah untuk mencari nafkah tanpa memperdulikan dampak aktifitas mereka terhadap lingkungan sekitarnya. Begitu pula di kecamatan ujung pandang, mempunyai banyak jenis usaha di sector informal.

TABEL 4.5  
DAFTAR JENIS PEDAGANG KAKI LIMA DI KECAMATAN UJUNG PANDANG  
KOTA MAKASSAR TAHUN 2011-2015

Tahun	JENIS PEDAGANG KAKI LIMA				Total
	Makanan (orang)	Minuman (orang)	Jasa pribadi (orang)	Campuran (orang)	
2011	64	17	3	7	91
2012	76	27	4	9	116
2013	95	12	4	19	140
2014	119	21	10	25	175
2015	190	15	10	18	223

Sumber: Kantor Kecamatan Ujung Pandang Kota Makassar 2019

Dapat dilihat pada Tabel 4.4 bahwa jenis pedagang kaki lima mempunyai banyak jenis pedagang seperti pada tahun 2011 berjumlah 91 pedagang kaki lima yang jenis pedagangnya berbeda yaitu, dibagian pedagang makanan berjumlah 64 , minuman 17, jasa pribadi 3, dan

pedagang campuran 7 orang. Di kecamatan ujung pandang setiap tahunnya jenis pedagang kaki lima meningkat bisa dilihat di tahun 2015 berjumlah 223 pedagang kaki lima yang jenis pedagangnya berbeda seperti pedagang makanan berjumlah 265, minuman 15, jasa pribadi 10 dan pedagang campuran 18 orang di kecamatan ujung pandang.

#### 6. Angkatan Kerja

Angkatan kerja terdiri dari penduduk yang bekerja, mempunyai pekerjaan tetapi tidak bekerja, dan tidak mempunyai pekerjaan sama sekali tetapi mencari pekerjaan secara aktif. Angkatan kerja muda yaitu berumur antara 13-15 tahun, jumlah angkatan kerja yang bekerja biasanya diopandang sebagai jumlah kesempatan kerja yang tersedia disuatu wilayah tetapi angkatan kerja tidak sama dengan tenaga kerja yang sudah masuk dalam suatu pekerjaan.

Tenaga kerja juga dapat diistilahkan sebagai "employment" yang biasa dinyatakan dengan ukuran jumlah orang atau sejumlah orang yang ada dalam pekerjaan atau mempunyai pekerjaan. Dalam pengertian ini mempunyai dua unsur yang saling berkaitan yaitu, lapangan kerja atau kesempatan kerja, dan orang yang dipekerjakan atau yang melakukan pekerjaan tersebut. Angkatan kerja banyak yang membutuhkan lapangan pekerjaan namun umumnya baik di Makassar laju pertumbuhan penduduknya lebih besar dari pada laju pertumbuhan lapangan pekerjaan. Oleh karena itu dari sekian banyak angkatan kerja tersebut sebagian tidak bekerja atau menganggur. Dengan demikian, kesempatan kerja dan pengangguran berhubungan erat dengan ketersediaannya lapangan kerja bagi masyarakat. Semakin banyak

lapangan kerja yang tersedia maka semakin besar pula kesempatan kerja bagi masyarakat di kecamatan ujung pandang.

TABEL 4.6

DAFTAR PENYERAPAN TENAGA KERJA DAN JENIS PEDAGANG KAKI LIMA  
DI KECAMATAN UJUNG PANDANG KOTA MAKASSAR TAHUN 2011-2015

Tahun	Penyerapan Tenaga Kerja	PEDAGANG KAKI LIMA			
		Makanan (Orang)	Minuman (Orang)	Jasa Pribadi (Orang)	Campuran (Orang)
2011	91	64	17	3	7
2012	116	76	27	4	9
2013	140	95	12	6	19
2014	175	119	21	10	15
2015	223	190	15	10	18

Sumber : Kantor Kecamatan Ujung Pandang Kota Makassar 2019

Dapat dilihat pada tabel 4.5 bahwa penyerapan tenaga kerja pedagang kaki lima pada tahun 2011 berjumlah 91 orang dengan berbagai jenis pedagang kaki lima yaitu, pedagang makanan berjumlah 64, minuman berjumlah 17, jasa pribadi berjumlah 3, dan pedagang campuran berjumlah 7 orang di kecamatan ujung pandang setiap tahunnya penyerapan tenaga kerja meningkat dengan pesat, sehingga mengurangi tingkat pengangguran. Bisa dilihat pada tahun 2015 berjumlah 223 pedagang kaki lima yang jenis pedagangnya berbeda seperti pedagang makanan berjumlah 190, minuman berjumlah 15, jasa

pribadi 10, dan pedagang campuran berjumlah 18 orang di kecamatan ujung pandang.



#### DAFTAR PUSTAKA

Mankiw.2011, Pengangguran, Erlangga. Jakarta

Sukirno Sadono. 2011. Ekonomi Sektor Informal, Erlangga, Jakarta

Todarno.M.2006, Pengembangan Ekonomi Dunia Ketiga, edisi kedelapan, Penerbit Erlangga

Winardi, 2000. Sektor Informal. Penerbit PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta

<https://www.google.com/search?q=pengertian+sektor+informal&oq=pengertian+sektor+informal&aqs=chrome..69i57j0l5.8030j0j1&sourceid=chrome&ie=UTF-8>

<https://alisadikinwear.wordpress.com/2012/05/17/peran-sektor-informal-dalam-perekonomian-masyarakat/>

[https://search.mysearch.com/web?p2=%5ECTR%5Eprs001%5EB2BMS%5Eid&ptb=EF47AA17-9CFF-4C4B-8E97-852049A3AE30&n=7857cfa8&cn=ID&ln=en&si=0h6e049z0000210783299247FF3259F34BDAE3662376A625A29BCBa-----145681521927\\_3&tpr=hpsb&trs=wtt&brwsid=612131a8-4a5f-4475-b386-164d832b8376&qct=tab&guid=EF47AA17-9CFF-4C4B-8E97-852049A3AE30&apn\\_uid=EF47AA17-9CFF-4C4B-8E97-](https://search.mysearch.com/web?p2=%5ECTR%5Eprs001%5EB2BMS%5Eid&ptb=EF47AA17-9CFF-4C4B-8E97-852049A3AE30&n=7857cfa8&cn=ID&ln=en&si=0h6e049z0000210783299247FF3259F34BDAE3662376A625A29BCBa-----145681521927_3&tpr=hpsb&trs=wtt&brwsid=612131a8-4a5f-4475-b386-164d832b8376&qct=tab&guid=EF47AA17-9CFF-4C4B-8E97-852049A3AE30&apn_uid=EF47AA17-9CFF-4C4B-8E97-)

[852049A3AE30&doi=2019-02-07&b=ttb&st=tab&q=pengertian+pengangguran](https://doi.org/10.24090/852049A3AE30&doi=2019-02-07&b=ttb&st=tab&q=pengertian+pengangguran)

<http://repository.usu.ac.id/bitstream/handle/123456789/29077/Chapter%20II.pdf;jsessionid=52E91243EAAD6E3C9D9CCDB256149C9D?sequence=4>

<https://medium.com/@madepratama0004/masalah-sosial-ekonomi-tentang-pengangguran-84ebc21a0438>

<http://digilib.unila.ac.id/10581/13/bab%202.pdf>



## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### A. Manajemen Sumber Daya Manusia

##### 1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan bidang strategis dari organisasi. Manajemen sumber daya manusia harus dipandang sebagai perluasan dari pandangan tradisional untuk mengelola orang secara efektif dan untuk itu membutuhkan pengetahuan tentang perilaku manusia dan kemampuan mengelolanya.

Beragam-beragam pendapat tentang pengertian manajemen sumber daya manusia, antara lain adanya yang menciptakan *human resources*, ada yang mengartikan sebagai *manpower management* serta ada yang menyertakan dengan pengertian sumber daya manusia (personalia, kepegawaian, dan sebagainya).

Menurut Bangun, (2012:6). Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu proses perencanaan, pengorganisasian, penyusunan, penggerakan, dan pengawasan, terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja untuk mencapai tujuan organisasi.

Menurut Dessler, (2015: 4). "MSDM adalah proses untuk memperoleh, melatih, menilai, dan mengompensasi karyawan, dan mengurus relasi kerja mereka, kesehatan dan keselamatan mereka, serta hal-hal yang berhubungan dengan keadilan".

Menurut Siagian,(2014:40) memberikan pengertian mengenai Pembahasan MSDM ialah:

Bahwa manusia merupakan unsur terpenting dalam setiap dan semua organisasi, keberhasilan organisasi mencapai tujuan dan berbagai sasarannya serta kemampuannya menghadapi berbagai tantangan, baik yang bersifat eksternal maupun internal, sangat ditentukan oleh kemampuan mengelola sumber daya manusia dengan setepat-tepatnya. Masalah-masalah pengembangan diri, keadilan, kewajaran, harapan, dan kecocokan pekerjaan dengan karakteristik seseorang, masalah-masalah perilaku organisasi merupakan bagian pengelolaan sumber daya manusia yang penting.

Manajemen sumber daya manusia terdiri atas serangkaian keputusan yang terintegrasi tentang hubungan ketenagakerjaan yang memengaruhi efektivitas karyawan dan organisasi. Manajemen sumber daya manusia merupakan aktivitas-aktivitas yang dilaksanakan agar sumber daya manusia di dalam organisasi dapat digunakan secara efektif guna mencapai berbagai tujuan.

Bermacam-macam pendapat tentang pengertian manajemen sumber daya manusia, antara lain: adanya yang menciptakan *Human Resources*, ada yang mengartikan sebagai *man power management* serta ada yang menyertakan dengan pengertian manajemen sumber daya manusia sebagai personal (personalia, kepegawaian, dan sebagainya).

Manajemen Sumber Daya Manusia mengatur dan menetapkan program kepegawaian yang mencakup masalah-masalah sebagai berikut :

1. Menetapkan jumlah, kualitas, dan penempatan tenaga kerja yang efektif sesuai dengan kebutuhan perusahaan berdasarkan *job description* (pembagian tugas dan tanggung jawab), *job specification* (spesifikasi pekerjaan), *job requitment* (syarat pekerjaan), dan *job evaluation* (evaluasi pekerjaan).
2. Menetapkan penarikan, seleksi, dan penempatan karyawan berdasarkan asa *the ringht man in the right place and the right man*

*in the right job* (menempatkan karyawan pada tempat dan kedudukan yang tepat).

3. Menetapkan program kesejahteraan, pengembangan, promosi, dan pemberhentian.
4. Meramalkan penawaran dan permintaan sumber daya manusia pada masa yang akan datang.
5. Memperkirakan keadaan perekonomian pada umumnya dan perkembangan perusahaan pada khususnya.
6. Memonitor dengan cermat undang-undang perburuhan dan kebijaksanaan pemberian balas jasa perusahaan-perusahaan sejenis.
7. Memonitor kemajuan teknik dan perkembangan serikat buruh.
8. Melaksanakan pendidikan, latihan dan penilaian produktivitas karyawan.
9. Mengatur mutasi karyawan baik vertikal maupun horizontal.
10. Mengatur pensiun, pemberhentian, dan pesangonnya.

Tujuan utama manajemen sumber daya manusia adalah untuk meningkatkan kontribusi pegawai terhadap organisasi dalam rangka mencapai produktivitas organisasi yang bersangkutan. Hal ini dapat di pahami karena semua kegiatan organisasi dalam mencapai tujuan, tergantung kepada manusia yang mengelola organisasi yang bersangkutan. Oleh sebab itu, sumber daya manusia tersebut harus dikelola agar dapat berdaya guna dan berhasil guna dalam mencapai tujuan organisasi.

## 2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Adapun menurut Hasibuan (2016:21) memberikan penjelasan mengenai fungsi manajemen sumber daya manusia ialah:

### 1. Fungsi Manajerial

#### a). Perencanaan

Perencanaan adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif dan efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya suatu tujuan. Perencanaan dilakukan dengan menetapkan program kepegawaian.

#### b). Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi dan koordinasi dalam bagan organisasi (*organization chart*).

#### c). Pengarahan

Pengarahan adalah kegiatan yang mengarahkan semua karyawan agar mau bekerja sama dengan efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

#### d). Pengendalian

Pengendalian adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan agar menaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan yang telah direncanakan. Apabila terdapat penyimpangan atau kesalahan maka diadakan tindakan perbaikan dan penyempurnaan perencanaan.

## 2. Fungsi Operasional

### a). Pengadaan

Pengadaan adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya suatu tujuan.

### b). Pengembangan

Pengembangan adalah suatu proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.

### c). Kompensasi

kompensasi adalah pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung berupa uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan atau upah yang diberikan oleh suatu perusahaan.

### d). Pengintegrasian

Pengintegrasian adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerjasama yang serasi dan saling menguntungkan.

### e). Pemeliharaan

Pemeliharaan adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan agar mereka tetap mau bekerja sampai pensiun. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan yang berdasarkan kebutuhan sebagai besar karyawan serta berpedoman kepada internal dan eksternal konsistensi.

f). Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan fungsi dari manajemen sumber daya manusia yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa adanya kedisiplinan yang baik sulit terwujudnya tujuan yang maksimal.

g). Pemberhentian

Pemberhentian adalah putusnya suatu hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemberhentian ini biasanya disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja yang telah berakhir, pensiun dan sebab-sebab lainnya.

## **B. Pengalaman Kerja**

### **1. Pengertian Pengalaman Kerja**

Pengalaman merupakan suatu proses pembelajaran dan penambahan perkembangan potensi bertingkah laku baik dari pendidikan formal maupun nonformal atau bisa diartikan sebagai suatu proses yang membawa seseorang kepada suatu pola tingkah laku yang lebih tinggi. Suatu pembelajaran juga

mencakup perubahan yang relatif tepat dari perilaku yang diakibatkan pengalaman, pemahaman dan praktek.

(Knoers & Haditono, 2009) “memberikan kesimpulan bahwa seorang karyawan yang memiliki pengalaman kerja yang tinggi akan memiliki keunggulan dalam beberapa hal diantaranya: Mendeteksi kesalahan, memahami kesalahan, dan mencari penyebab munculnya kesalahan”.

Abriyani Puspaningsih, (2004) “semakin terampil melakukan pekerjaan dan semakin sempurna pola berpikir dan sikap dalam bertindak untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan”.

Pengalaman kerja seseorang menunjukkan jenis-jenis pekerjaan yang pernah dilakukan seseorang dan memberikan peluang yang besar bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan yang lebih baik. Semakin luas pengalaman kerja seseorang.

## **2. Tujuan Pengalaman Kerja**

Tujuan pengalaman kerja menyebutkan bahwa ada berbagai macam tujuan seseorang dalam memperoleh pengalaman kerja. Adapun tujuan pengalaman kerja adalah sebagai berikut :

- a. mendapat rekan kerja sebanyak mungkin dan menambah pengalaman kerja dalam berbagai bidang.
- b. Mencegah dan mengurangi persaingan kerja yang sering muncul dikalangan tenaga kerja

### 3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pengalaman Kerja

Adapun menurut Hani T Handoko(2009) “faktor-faktor yang mempengaruhi pengalaman kerja ialah latar belakang pribadi, bakat, minat,sikap dan kebutuhan”.

Karyawan dapat dikatakan memiliki pengalaman kerja jika sudah melakukan pekerjaan secara berulang-ulang. Adapun hal-hal yang menentukan berpengalaman atau tidaknya seorang karyawan adalah sebagai berikut :

- a. Lama waktu atau masa kerja  
ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh seseorang dapat memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakan dengan baik.
- b. Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki.  
Pengetahuan merujuk pada konsep, prinsip, prosedur, kebijakan atau informasi lain yang dibutuhkan oleh karyawan. Pengetahuan juga mencakup kemampuan untuk memahami dan menerapkan informasi pada tanggung jawab pekerjaan Sedangkan keterampilan merujuk pada kemampuan fisik yang dibutuhkan untuk mencapai atau menjalankan suatu tugas atau pekerjaan
- c. Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan.  
Tingkat penguasaan seseorang dalam pelaksanaan aspek-aspek teknik peralatan dan teknik pekerjaan (Foster, 2001).
- d. Jenis pekerjaan

Semakin banyak jenis tugas yang dilaksanakan seseorang maka umumnya orang tersebut akan memperoleh hasil pelaksanaan tugas yang lebih baik.

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

#### **4. Pengukuran Pengalaman kerja**

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

- a.. Gerakkannya mantap dan lancar setiap karyawan yang berpengalaman akan melakukan gerakan yang mantap bekerja tanpa disertai keraguan.
- b. Gerakannya berirama Artinya terciptanya dari kebiasaan dalam melakukan pekerjaan sehari-hari.
- c. Lebih cepat menanggapi tanda-tanda artinya tanda-tanda seperti akan terjadi kecelakaan kerja.

- d. Dapat menduga akan timbulnya kesulitan sehingga lebih siap menghadapi, Karena didukung oleh pengalaman kerja dimilikinya maka seorang pegawai yang berpengalaman dapat menduga akan adanya kesulitan dan siap menghadapinya.
- e. Bekerja dengan tenang seorang pegawai yang berpengalaman akan memiliki rasa percaya diri yang cukup besar

## C. Motivasi Kerja

### 1. Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi adalah serangkaian dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu kekuatan untuk mendorong individu bertingkah laku dalam mencapai tujuan.

Suwatno (2011:171) "menyatakan motivasi berasal dari kata latin *moreve* berarti dorongan, daya penggerak, atau kekuatan yang menyebabkan suatu tindakan atau perbuatan".

Adapun Menurut Hasibuan (2003:140) memberikan pengertian Motivasi ialah:

Motivasi berasal dari kata Latin "movere" yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi (motivation) dalam manajemen hanya ditujukan untuk sumber daya manusia umumnya dan bawahan khususnya. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan agar mau bekerjasama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan.

Karyawan atau karyawan dalam menjalankan pekerjaannya memerlukan dorongan agar lebih terpacu dalam menyelesaikan tugas dengan sebaik-baiknya. Motivasi sangat berpengaruh terhadap pencapaian tujuan institusi maupun individu. Dengan kata lain apabila termotivasi maka kinerja akan baik dan

komitmen terhadap organisasi juga akan baik tetapi sebaliknya jika motivasi kurang maka kinerja akan kurang dan komitmen terhadap organisasi pun sudah tentu akan menurun.

Adapun menurut Siagian (2005:142) memberikan pengertian motivasi ialah:

motivasi berasal dari kata "motive", yang artinya bergerak. Berbagai hal yang biasanya terkandung dalam berbagai definisi tentang motivasi antara lain adalah keinginan, harapan, kebutuhan, tujuan, sasaran, dorongan dan insentif. Suatu motif adalah keadaan kejiwaan yang mendorong, mengaktifkan atau menggerakkan dan motif itulah yang mengarahkan dan menyalurkan perilaku, sikap, dan tindak tanduk seseorang yang selalu dikaitkan dengan pencapaian tujuan, baik tujuan organisasi maupun tujuan pribadi masing-masing anggota organisasi.

Menurut Sardiman (2004:73) "kata motif diartikan sebagai daya upaya yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu. Motif dapat dikatakan sebagai daya penggerak dari dalam diri dan di dalam subyek untuk melakukan aktivitas-aktivitas tertentu demi mencapai suatu tujuan. Bahkan motif dapat diartikan sebagai suatu kondisi intern (kesiapsiagaan)".

Berdasarkan pendapat para ahli di atas dapat disintesis bahwa tidak ada motivasi jika tidak dirasakan adanya kebutuhan dan kepuasan serta ketidakseimbangan. Rangsangan terhadap hal termaksud akan menumbuhkan tingkat motivasi, dan motivasi yang telah tumbuh akan merupakan dorongan untuk mencapai tujuan pemenuhan kebutuhan atau pencapaian keseimbangan. Motivasi merupakan suatu dorongan kebutuhan dari dalam diri seseorang yang perlu dipenuhi agar seseorang tersebut dapat menyesuaikan diri terhadap lingkungannya, sedangkan motivasi adalah kondisi yang menggerakkan seseorang agar mampu mencapai tujuan dari motifnya.

beberapa pengertian yang dikemukakan oleh para ahli di atas nampaknya ketiga komponen motivasi yakni kebutuhan, dorongan dan tujuan tidak dapat dipisah-pisahkan antara satu dengan yang lainnya. Ketiga komponen tersebutlah yang menyebabkan seseorang berbuat/bertingkah laku. Dengan demikian motivasi dapat disimpulkan sebagai faktor pendorong dalam diri individu untuk mencapai tujuan yang dinginkannya. Dorongan dalam dirinya timbul karena adanya kebutuhan yang harus dipenuhi. Karena itu beberapa ahli sering menyamakan antara kebutuhan dan motivasi.

Menurut Mulyasa (2004:112), "motivasi adalah tenaga pendorong atau penarik yang menyebabkan adanya tingkah laku ke arah suatu tujuan tertentu. Peserta didik akan bersungguh-sungguh karena memiliki motivasi yang tinggi. Seorang siswa akan belajar bila ada faktor pendorongnya yang disebut motivasi".

Menurut Makmur (2008 : 181) "mengatakan motivasi merupakan suatu fungsi dari tiga variabel yang dijelaskan sebagai berikut" :

1. Motif menunjukkan kecenderungan yang utama dari individu mendorong pemuasan kebutuhan.
2. Pengharapan adalah kalkulasi subjektif tentang kemungkinan tindakan tertentu yang akan berhasil dalam memuaskan kebutuhan.
3. Insentif adalah kalkulasi subjektif tentang nilai pengharapan bagi pencapaian tujuan.

Adapun menurut Robbins (2008:222) memberikan pengertian motivasi ialah:

motivasi (*motivation*) adalah proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya. Motivasi adalah suatu pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan.

## 2. Fungsi Motivasi Kerja

Adapun menurut Djamarah (2002:123), "fungsi motivasi ada 3".

- a. Motivasi sebagai pendorong perbuatan. Motivasi berfungsi sebagai pendorong untuk mempengaruhi sikap apa yang seharusnya karyawan ambil dalam pekerjaan.
- b. Motivasi sebagai penggerak perbuatan. Dorongan psikologis melahirkan sikap terhadap karyawan itu merupakan suatu kekuatan yang tak terbandung, yang kemudian terjelma dalam bentuk gerakan psikofisik.
- c. Motivasi sebagai pengarah perbuatan. Karyawan yang mempunyai motivasi dapat menyeleksi mana pekerjaan yang harus dilakukan dan mana pekerjaan yang diabaikan.

Adapun menurut Hamalik (2003:161) fungsi motivasi adalah :

- a. Mendorong timbulnya suatu kelakuan atau perbuatan. Tanpa adanya motivasi maka tidak akan timbul perbuatan seperti pekerjaan.
- b. Motivasi berfungsi sebagai pengarah. Artinya mengarahkan pekerjaan pencapaian tujuan yang diinginkan.
- c. Motivasi berfungsi sebagai penggerak. Motivasi berfungsi sebagai mesin dalam mobil. Besar kecilnya motivasi akan menentukan cepat lambatnya suatu pekerjaan.

Adapun menurut Oemar (2009:175) fungsi motivasi ialah :

- a. Mendorong timbulnya kelakuan atau perbuatan. Tanpa motivasi tidak akan timbul perbuatan seperti bekerja. Sebagai seorang karyawan harus mempunyai motivasi yang tinggi sehingga hatinya mau untuk bekerja tanpa paksaan.

- b. Sebagai pengarah, artinya mengarahkan perbuatan kepada pencapaian tujuan yang diinginkan. Dengan adanya motivasi untuk bekerja maka karyawan akan terarah untuk mencapai tujuan yang diinginkan.
- c. Sebagai penggerak atau motor yang melepaskan energi. Motivasi dalam hal ini merupakan penggerak dari setiap kegiatan yang dikerjakan. Dengan adanya motivasi yang tertanam didalam dirinya maka karyawan akan mendapatkan energi yang kuat untuk melakukan hal-hal yang menunjang untuk pencapaian tujuan.

### **3. Jenis-jenis Motivasi Kerja**

Terdapat beberapa jenis motivasi, menurut Hasibuan (2004: 222), motivasi dibagi menjadi dua, yaitu:

- 1) Motivasi positif, manajer memotivasi bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi baik. Dengan motivasi positif ini semangat kerja bawahan akan meningkat.
- 2) Motivasi negatif, manajer memotivasi bawahannya dengan memberikan hukuman kepada mereka yang pekerjaannya kurang baik (prestasi rendah). Dengan motivasi negatif ini semangat kerja bawahan dalam jangka waktu pendek akan meningkat, tetapi untuk jangka waktu panjang akan berakibat kurang baik.

Adapun menurut Nawawi (2005: 359) membagi motivasi berdasarkan sumbernya, ialah:

- 1) Motivasi intrinsik adalah pendorong kerja yang bersumber dari dalam diri pekerja sebagai individu, berupa kesadaran mengenai pentingnya atau manfaat/makna pekerjaan yang dilaksanakannya.
- 2) Motivasi ekstrinsik adalah pendorong kerja yang bersumber dari luar diri pekerja sebagai individu berupa suatu kondisi yang mengharuskannya melaksanakan pekerjaan secara maksimal.

Berdasarkan uraian di atas, maka motivasi merupakan suatu kondisi yang terbentuk dari berbagai pendorong yang berupa desakan, keinginan serta kebutuhan.

#### 4. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Adapun menurut Sastrohadiwiryono (2002:269), menyebutkan faktor-faktor intrinsik yang mempengaruhi motivasi kerja ialah:

1. Kinerja (*Achievement*)
  - a. Keinginan seseorang untuk bekerja.
  - b. Kebutuhan dapat mendorongnya mencapai sasaran.
2. Tantangan (*Challenge*)
  - a. adanya tantangan merupakan perangsang yang kuat bagi manusia untuk mengatasinya.
  - b. Penyelesaian masalah yang dihadapi karyawan.
3. Tanggung Jawab (*Responsibility*)
  - a. adanya rasa memiliki akan menimbulkan motivasi untuk turut merasa tanggung jawab.
  - b. Rasa tanggung jawab dapat memicu karyawan dalam mengatasi permasalahan yang dihadapi.
4. Pengembangan (*Development*)
  - a. adaptasi karyawan dilingkungan kerja.
  - b. Sikap saling bekerja sama antar karyawan.
5. Keterlibatan (*involment*)
  - a. saling menghargai antar karyawan merupakan cara untuk bersosialisasi dilingkungan kerja.
  - b. Rasa ikut terlibat dalam suatu proses pengambilan keputusan
6. Kesempatan (*Opportunity*).
  - a. Kesempatan untuk maju dalam jenjang karir yang terbuka.
  - b. Harapan kerja yang lebih baik.

Motivasi sebagai proses psikologis dalam diri seseorang akan dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor-faktor tersebut dapat dibedakan atas faktor intern dan ekstern yang berasal dari karyawan.

a. Faktor Intern

Faktor intern yang dapat memengaruhi pemberian motivasi pada seseorang antara lain:

1) Keinginan untuk dapat hidup

Keinginan untuk dapat hidup merupakan kebutuhan setiap manusia di muka bumi ini. Untuk mempertahankan hidup ini orang mau mengerjakan apa saja, apakah pekerjaan itu baik atau jelek, apakah halal atau haram, dan sebagainya.

2) Keinginan untuk dapat memiliki

Keinginan untuk dapat memiliki benda dapat mendorong seseorang untuk mau melakukan pekerjaan. Hal ini banyak kita alami dalam kehidupan kita sehari-hari, bahwa keinginan yang keras untuk dapat memiliki itu dapat mendorong orang untuk mau bekerja.

3) Keinginan untuk memperoleh penghargaan

Seseorang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk diakui, dihormati oleh orang lain. Untuk memperoleh status sosial yang lebih tinggi, orang mau mengeluarkan uangnya, untuk memperoleh uang itu pun ia harus bekerja keras.

4) Keinginan untuk memperoleh pengakuan

Bila kita perinci, maka keinginan untuk memperoleh pengakuan itu dapat meliputi hal-hal seperti adanya penghargaan terhadap prestasi dan adanya hubungan kerja yang harmonis dan kompak.

#### 5) Keinginan untuk berkuasa

Keinginan untuk berkuasa akan mendorong seseorang untuk bekerja. Kadang-kadang keinginan untuk berkuasa ini dipenuhi dengan cara-cara tidak terpuji, namun cara-cara yang dilakukannya itu masih termasuk bekerja juga. Apalagi keinginan untuk berkuasa atau menjadi pimpinan itu dalam arti positif, yaitu keinginan untuk berkuasa atau menjadi ketua atau kepala.

#### b. Faktor ekstern

Faktor ekstern juga tidak kalah peranannya dalam melemahkan motivasi kerja seseorang. Faktor-faktor ekstern itu adalah:

##### 1) Kondisi lingkungan kerja

Lingkungan pekerjaan adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat memengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan kerja ini, meliputi tempat bekerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada di tempat tersebut.

##### 2) Kompensasi yang memadai

Kompensasi merupakan sumber penghasilan utama bagi para karyawan untuk menghidupi diri beserta keluarganya. Kompensasi yang memadai merupakan alat motivasi yang paling ampuh bagi perusahaan untuk mendorong para karyawan bekerja dengan baik.

##### 3) Supervisi yang baik

Fungsi supervisi dalam suatu pekerjaan adalah memberikan pengarahan, membimbing kerja para karyawan, agar dapat

melaksanakan kerja dengan baik tanpa membuat kesalahan. Dengan demikian, posisi supervisi sangat dekat dengan para karyawan, dan selalu menghadapi para karyawan dalam melaksanakan tugas sehari-hari.

4) Adanya jaminan pekerjaan

setiap orang mau bekerja mati-matian mengorbankan apa yang ada pada dirinya untuk perusahaan, kalau yang bersangkutan merasa ada jaminan karier yang jelas dalam melakukan pekerjaan.

**D. Tinjauan Empiris**

**Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu**

No	Nama/ Tahun	Judul	Variabel	Metode	Hasil Penelitian
1.	Tewal dan Trang (2017)	Pengalaman kerja, Pelatihan kerja, Iklim kerja, organisasi dan pengaruhnya terhadap Kinerja pegawai PT. PLN (PERSERO) wilayah SULUTTENGG O	Variabel bebas adalah pengalaman kerja(X1), Pelatihan kerja (X2) Variabel terikat adalah kinerja(Y)	Analisis regresi linier berganda	Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan Secara simultan pengalaman kerja, pelatihan kerja dan iklim organisasi terhadap kinerja pegawai.

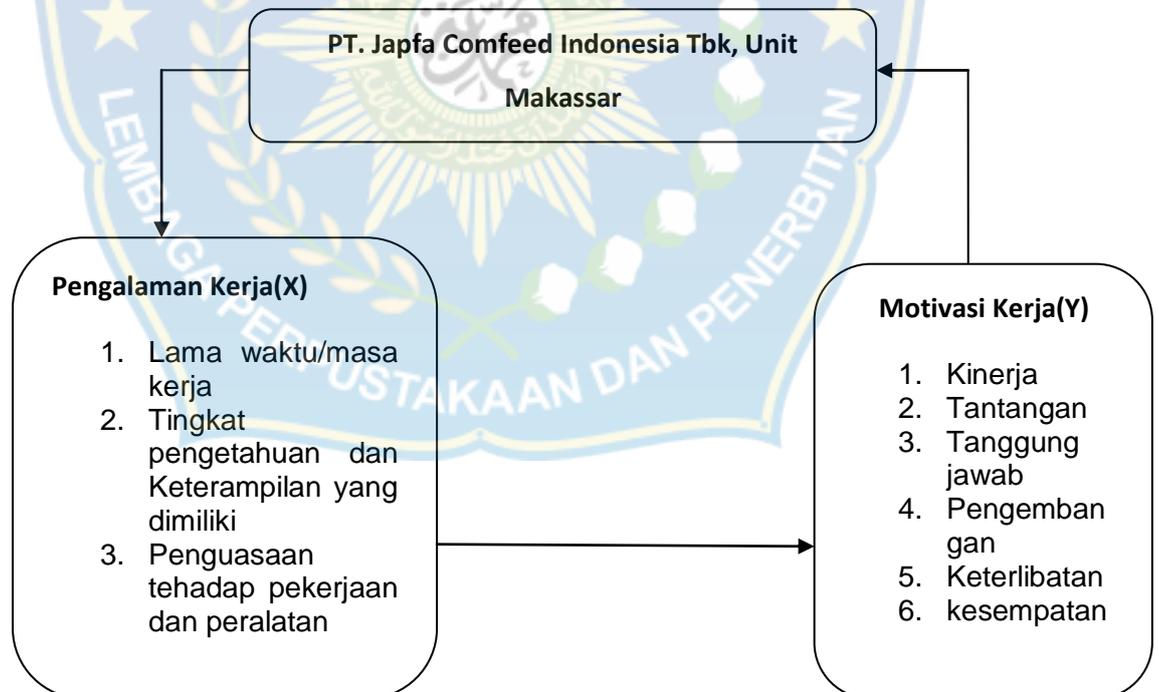
2.	Candra dan Ardana (2016)	Pengalaman Kerja, Pendidikan Dan Pelatihan terhadap Pengembangan Karir di PT. PLN (Persero) Distribusi Bali	Variabel bebas adalah pengalaman kerja (X1), Pendidikan (X2) dan pelatihan (X3) Variabel terikat pengembangan karir (Y)	Analisis regresi linear berganda	Hasil Analisis menemukan bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Pengembangan karir. Pendidikan dan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Pengembangan karir.
3.	Nana Wariati, et al (2015)	Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Kabupaten Barito Timur	Variabel bebas Adalah disiplin kerja (X1), pengalaman kerja (X2) variabel terikat adalah kinerja (Y)	Analisis regresi linier sederhana	Hasil penelitian disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja dengan nilai t hitung $3,919 > t$ tabel $1,996$ dan pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja dengan hasil nilai t hitung $6,163 > t$ tabel $1,996$ .

4.	Valentin us Herista (2014)	"Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus Pada PT Bank Pembangunan Daerah Kalimantan Barat Cabang Kapas Hulu"	Variabel bebas adalah kepuasan kerja (X1), motivasi kerja (X2) variabel terikat adalah kinerja (Y)	Analisis regresi sederhana	Hasil  dari penelitian ini adalah kepuasan kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan namun motivasi kerja s ecara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
5.	Amin Zainulla h (2012)	"Pengaruh Kemampuan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pekerja Pelaksanaan Bekisting Pada Pekerjaan Beton"	Variabel bebas adalah kemampuan(x 1), Pengalaman Kerja (X2). Variabel terikat Adalah kinerja (Y)	Analisis regresi linier berganda	hasil kemampuan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja dengan nilai koefisien sebesar 70,6% dan pengalaman kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja dengan nilai koefisien sebesar 28,1%

## E. Kerangka Konsep

PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk. Unit Makassar adalah salah satu Pabrik pakan ternak dari 12 pabrik pakan ternak yang dimiliki oleh PT. Japfa Comfeed Indonesia. Adapun 12 pabrik pakan ternak yang dimaksud adalah JCI Sidoarjo, JCI Tangerang, JCI Lambung, JCI Cirebon, JCI Makassar, MPA Sragen, Indo Jaya Agrinus Medan, BTG Cikande, BTG Sidoarjo, BTG Margomulyo Surabaya, MPA Padang, dan MPA Banjarmasin.

Dimana untuk menunjang keberhasilan perusahaan dalam meningkatkan motivasi kerja karyawannya maka perlu adanya pengalaman kerja. yang berlaku dalam waktu yang relatif singkat dan dengan metode yang lebih mengutamakan praktek dari pada teori. Untuk lebih jelasnya, maka kerangka konseptual dapat dilihat pada bagan berikut;



**Gambar 2.1**  
**Skema Kerangka konsep**

## F. Hipotesis

Diduga pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. JAPFA COMFEED INDONESIA Tbk, Unit Makassar.



## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Jenis Penelitian dan Pendekatan Penelitian**

Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Penelitian deskriptif adalah penelitian yang digunakan untuk mendeskripsikan dan menjawab persoalan-persoalan suatu fenomena atau peristiwa yang terjadi saat ini, baik dalam variabel tunggal maupun korelasi atau perbandingan. Pendekatan kuantitatif dikarenakan data penelitian yang berupa angka-angka. Penelitian ini dimaksudkan untuk menggali fakta tentang pengaruh pengalaman kerja terhadap motivasi kerja karyawan di PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk, Unit Makassar.

#### **B. Lokasi dan Waktu Penelitian**

Penelitian ini dilaksanakan di PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk, Unit Makassar yang beralamat di jl.Ir.Sutami km.17 Biringkanaya Makassar Penelitian ini dilaksanakan pada bulan Juni 2019.

#### **C. Definisi Operasional Variabel dan Pengukuran**

Operasional variabel adalah penjelasan mengenai cara-cara tertentu yang digunakan oleh peneliti untuk mengukur (mengoperasionalkan) *construct* menjadi variabel penelitian yang dituju. Sehingga memungkinkan peneliti yang lain untuk melakukan replikasi (pengulangan) pengukuran dengan cara yang sama, atau mencoba mengembangkan cara pengukuran *construct* yang lebih baik. Penelitian ini digunakan Definisi operasional variabel agar menjadi petunjuk dalam penelitian ini. Definisi operasional tersebut dapat diuraikan sebagai berikut:

**Tabel 3.1 Defenisi dan Operasional Variabel**

Variabel	Definisi	Indikator	Pengukuran
Motivasi Kerja (Y)	Motivasi adalah suatu proses yang menghasilkan suatu intensitas, arah dan ketekunan individual dalam usaha untuk mencapai satu tujuan. (Sastrohadiwiryono, 2002: 269)	1. Kinerja 2. Tantangan 3. Tanggung jawab 4. Pengembangan 5. Keterlibatan 6. kesempatan (Sastrohadiwiryono, 2002: 269)	Skala Likert
Variabel	Deskripsi	Indikator	Skala
Pengalaman Kerja (X)	Pengalaman Kerja (X) adalah pengalaman kerja yang dimiliki seseorang mengenai objek tertentu (dalam kurun waktu tertentu) minimal enam bulan.	1. Lama waktu/masa kerja 2. Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki 3. Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan ( Foster, 2001:43)	Skala Likert

**D. Populasi dan Sampel**

**1. Populasi**

Menurut Sugiyono, (2015:117) menyatakan bahwa Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap di PT. Japfa Comfeed

Indonesia Tbk, Unit Makassar (Poultry Breeding Division )yang berjumlah 80 orang yang diambil dari data karyawan tetap pada tahun 2019

## 2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2015:118). Dalam pengambilan sampel, jika populasinya kurang dari 100 orang, maka sampel lebih baik diambil semuanya (total sampling) sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Dengan demikian sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *Total sampling* yaitu pengambilan sampel diambil dari seluruh populasi. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 80 karyawan tetap.

## E. Teknik Pengumpulan Data

Adapun teknik pengumpulan data yang dipergunakan dalam penelitian ini yaitu:

### a. Angket (kuesioner)

Angket adalah lembaran pertanyaan yang dibagikan kepada seluruh karyawan di PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk, Unit Makassar. Angket ini bertujuan untuk memperoleh data mengenai pengaruh pengalaman kerja terhadap motivasi kerja karyawan. Untuk itu diharapkan kepada seluruh responden dapat menjawab seluruh pertanyaan yang diajukan dalam angket, dan semua pertanyaan dalam angket atau kuesioner tersebut disajikan dalam bentuk skala *Likert*. Sebagaimana dikemukakan oleh Sugiyono (2009:93) bahwa skala *likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial.

b. Wawancara

Yaitu teknik pengumpulan data melalui wawancara langsung dengan pimpinan perusahaan berkenaan dengan pengaruh pengalaman kerja terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk, Unit Makassar

c. Dokumentasi

Teknik dokumentasi ini dipergunakan untuk memperoleh data dari perusahaan khususnya mengetahui keadaan PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk, Unit Makassar

**F. Teknik Analisis Data**

a. Statistik deskriptif menggunakan SPSS

Untuk menguji hipotesis penelitian dilakukan analisis data. Tahap-tahap analisis pendahuluan yaitu menggunakan statistik deskriptif dengan mendeskripsikan data masing-masing variabel.

b. Uji Validitas

digunakan untuk mengukur sah/valid atau tidaknya butir kuesioner. Kuesioner dikatakan valid jika butir pertanyaan kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur. Pengukuran tingkat validitas dapat dilakukan dengan tiga cara:

Mencari korelasi antara skor butir pertanyaan dan total skor konstruk.

Dalam mengukur korelasi masing-masing skor butir pertanyaan dengan total butir variabel X dan variabel Y dengan hipotesis:

$H_0$  = skor butir pertanyaan berkorelasi positif dengan total skor konstruk.

$H_a$  = skor butir pertanyaan tidak berkorelasi positif dengan total skor konstruk.

Dalam menentukan signifikan atau tidak signifikan dengan membandingkan nilai  $r$  hitung dengan nilai  $r$  tabel *degree of freedom* =  $n-k$ , dan daerah sisi pengujian dengan  $\alpha$  0,05. Jika  $r$  hitung tiap butir pertanyaan bernilai positif dan lebih besar terhadap  $r$  tabel (*lihat corrected item-total correlation*) maka butir pertanyaan tersebut dikatakan **valid**.

#### c. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Butir pertanyaan dikatakan reliabel atau andal apabila jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten.

Pengukuran reliabilitas dilakukan dengan dua cara, yaitu:

1). *Repeated measure* atau pengukuran ulang.

Dalam waktu yang berbeda, responden diberi butir pertanyaan dan alternatif jawaban yang sama. Butir pertanyaan dikatakan andal jika jawabannya sama.

2). *One shot* atau pengukuran sekali saja.

Pengukuran keandalan butir pertanyaan dengan sekali menyebarkan kuesioner terhadap responden, dan hasil skornya diukur korelasinya antar skor jawaban pada butir

#### d. Analisis regresi linear sederhana

Data yang dipergunakan dalam penelitian ini menggunakan metode deskriptif yaitu data yang terkumpul dianalisis dengan menguraikan serta mengaitkan dengan teori-teori yang ada dengan permasalahan yang ada,

yang kemudian akan memberikan hasil yang relevan untuk selanjutnya kemudian diambil kesimpulan dan saran. Hubungan antara keduanya ini akan diformulasikan ke dalam persamaan.

$$Y = a + bx + e$$

Dimana :  $Y$  = Motivasi Kerja

$X$  = Pengalaman Kerja

$a$  = nilai konstanta

$b$  = nilai koefisien regresi

Hasil perhitungan regresi selanjutnya diuji dengan menggunakan uji t pada tingkat keyakinan 0,95 atau taraf nyata  $\alpha = 0,05$ . Pengujian hipotesis ditetapkan sebagai berikut :

- Bila  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka hipotesis diterima
- Bila  $t_{hitung} < t_{tabel}$  maka hipotesis ditolak.

e. Uji R<sup>2</sup> (Determinasi)

Menurut Ghazali (2012: 97) koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) merupakan alat untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol atau satu. Nilai R<sup>2</sup> yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen amat terbatas. Dan sebaliknya jika nilai yang mendekati 1 berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel-variabel dependen.

f. Uji t (Parsial)

Uji t statistik untuk menguji pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel tidak bebas secara parsial dengan mengasumsikan bahwa

variabel lain dianggap konstan. Pengalaman kerja digunakan uji t dengan criteria pengujian jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  pada  $\alpha$  (alpha) 0,5 atau jika nilai signifikan  $t < \alpha$  (alpha) 0,5 (nilai probabilitas  $t < 0,5$ ) . berarti terdapat pengaruh signifikan antara pengalaman kerja terhadap motivasi kerja. Sebaliknya jika nilai  $t_{hitung} < t_{tabel}$ , atau jika nilai signifikan  $t > \alpha$  (alpha) 0,05 (nilai probabilitas  $t > 0,05$ ) berarti terdapat pengaruh yang tidak signifikan antara pengalaman kerja terhadap motivasi kerja.



## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian**

##### **1. Sejarah perusahaan**

Pada awalnya PT. Japfa Comfeed Indonesia, Tbk. Unit Makassar adalah depo dengan status kontrak pada tahun 1994 di gudang indonesia Oil Coi milik Bapak Hakim di Km 4 Makassar, dimana sekarang adalah Fajar Graha Pena Makassar. Pakan Disupply dari PT. JCI Sidoarjo dengan menggunakan kapal laut dipasarkan di wilayah Makassar-sidrap dengan merek pakan Comfeed dan Benefeed. Bulan November tahun 1996 Depo pindah ke JL.Ir.Sutami Km 17 (status hak milik) karena wilayah pemasaran semakin luas, pada tahun 2002 mulai dilakukan pembangunan pabrik pada tanah seluas 3,2 hektar. Pembangunan tahap pertama selesai pada tahun 2003 dan langsung berproduksi dengan produksi awal 500 ton dengan kapasitas mesin 5000 ton/bulan. Pabrik diresmikan tahun 2004.

PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk. Unit Makassar adalah salah satu Pabrik pakan ternak dari 12 pabrik pakan ternak yang dimiliki oleh PT. Japfa Comfeed Indonesia. Adapun 12 pabrik pakan ternak yang dimaksud adalah JCI Sidoarjo, JCI Tangerang, JCI Lampung, JCI Cirebon, JCIMakassar, MPA Sragen, Indo Jaya Agrinus Medan, BTG Cikande, BTG Sidoarjo, BTG Margomulyo Surabaya, MPA Padang, dan MPA Banjarmasin.

PT.Japfa Comfeed Indonesia semula bernama PT. Ometraco yang berstatus kantor cabang sesuai dengan akte kuasa yang dibuat di hadapan notaries Sastra Kokasih, SH. Nomor 37 tanggal 22 Juni 1968 Di Surabaya.

## **2. Bagian-bagian Departemen pada PT. JCI Tbk, Unit Makassar**

### **(1).Departemen Marketing**

Departemen marketing bertanggung jawab atas dasar terlaksananya produk pada bagian-bagian yang memasarkannya, misalnya perusahaan melalui pemasok ke bagian distributor, lalu ke konsumen, sesuai dengan tujuan perusahaan dimana beberapa yang menjadi tugas manajer dalam departemen ini adalah mengatur kerja dari kepala bagian pemasaran, menerima laporan kerja dari kepala bagian pemasaran, serta bertanggung jawab kepada direktur.

### **(2).Departemen Quality Control Dan Lab**

Departemen ini berperan penting dalam hal mengawasi atau mengontrol kualitas produk, baik sebelum tahap produksi, selama tahap produksi, dan setelah produk sehingga siap untuk dipasarkan. Oleh karena itu diperlukan adanya uji laboratorium untuk menguji apakah produk dapat dipasarkan atau tidak. Dalam hal ini juga departemen QC melakukan uji kualitas atau uji kelayakan bahan baku dan bahan produksi sesuai dengan ISO 9001:2008 Sistem Manajemen Mutu Proses Produksi Pakan Ternak.

### **(3).Departemen Financial Dan Accounting (F & A)**

Departemen F dan A berperan penting dalam hal mengatur mengawasi administrasi keuangan dengan tahap bertanggung jawab kepada direktur. Sehingga dalam departemen ini akan selalu disibukkan dengan pembuatan laporan keuangan agar dapat di pertanggung jawabkan kepada di rektur. Singkatnya bahwa departamen bertanggung jawab dalam keuangan perusahaan mulai dari biaya-biaya yang dikeluarkan pada bahan-bahan baku sampai proses pembuatan jadi dan dibukukan dalam bentuk laporan.

#### (4).Departemen Personalian General Affairs (PGA)

Departemen ini bertanggung jawab pada bagian-bagian karyawan atas tugas-tugas yang diberikan kepada bagian atasan itu sendiri sehingga bagian ini sering dikaitkan dengan bagian umum personalia yang berkaitan dengan hubungan komunikasi dengan perusahaan JCI yang ada di Indonesia dan perusahaan lain yang ingin bekerjasama dengan perusahaan. serta departemen ini juga bertanggung jawab dalam penerimaan tamu yang berkunjung ke perusahaan untuk menjalin kerjasama atau kepentingan lain yang berkaitan dengan perusahaan. Dan juga berperan dalam proses penerimaan karyawan baru pada saat dibutuhkan perusahaan dan mengontrol surat yang masuk dan surat yang keluar harus melalui bagian personalia.

#### (5).Departemen Plant

Departemen plant berperan penting dalam kegiatan produksi mulai pengolahan bahan mentah hingga menjadi bahan jadi sehingga menjadi produk bahan pangan yang siap dipasarkan. Selain itu departemen plant berperan dalam hal mengawasi beberapa kegiatan misalnya dibagian gudang dan pekerjaan dibagian tehnik.

#### (6).Departemen Purchasing.

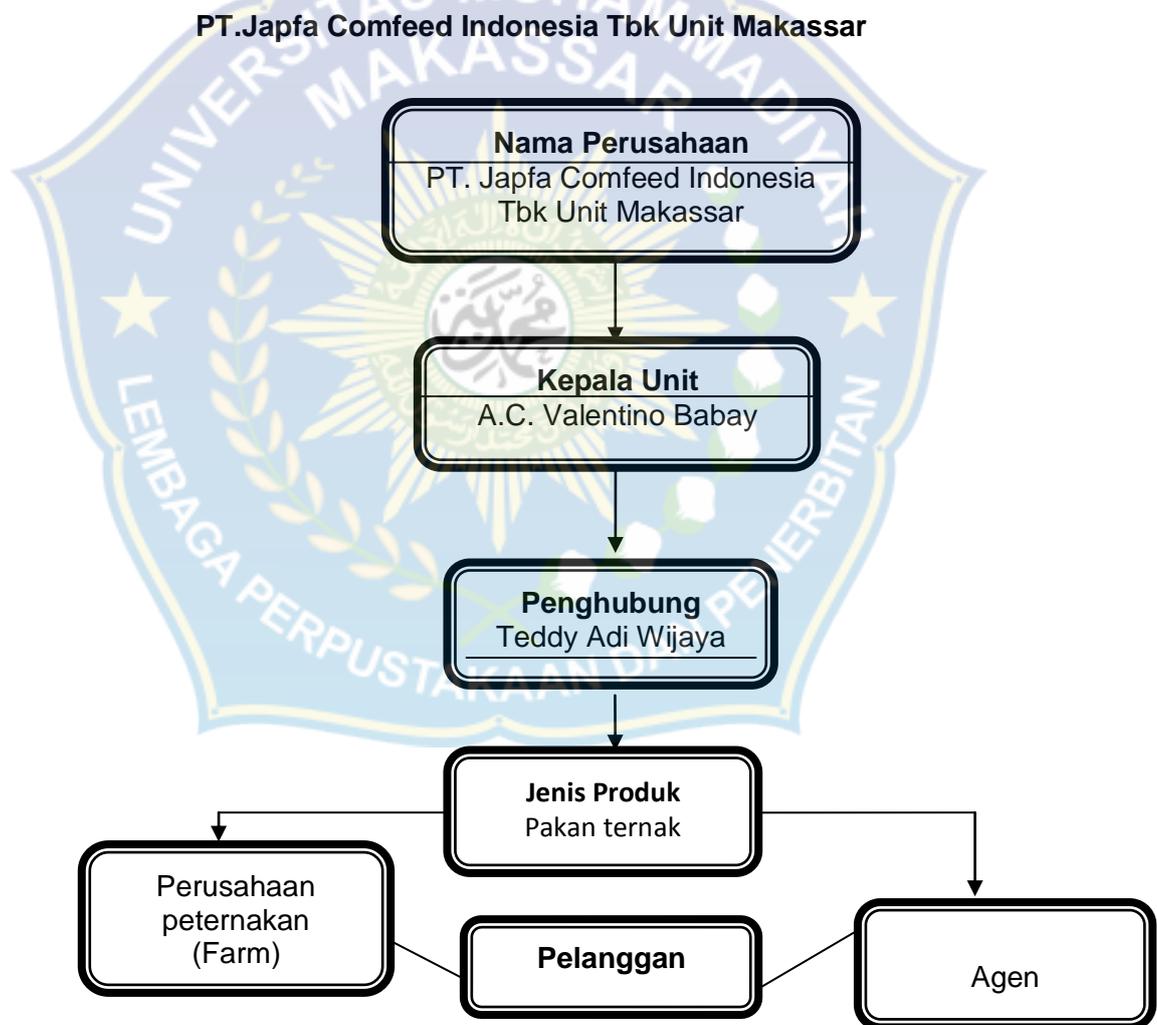
Departemen ini bertanggung jawab dalam pengadaan atau pembelian barang-barang dibutuhkan oleh karyawan di perusahaan misalnya persediaan helm safety, masker dan sepatu safety pada karyawan dan alat yang dibutuhkan pada karyawan bagian produksi.

### 3. Visi dan Misi Perusahaan

Menjadi penyedia terkemuka dan terpercaya di bidang produk pangan berprotein terjangkau di Indonesia, berlandaskan kerjasama dan pengalaman teruji, dalam upaya memberikan manfaat bagi seluruh pihak terkait.

### 4. Struktur Organisasi

Penelitian ini dilakukan di PT. Japfa Comfeed Indonesia, Tbk. Unit Makassar. Adapun struktur organisasi perusahaan tersebut adalah sebagai berikut:



**Gambar 4.1**  
**Skema: struktur organisasi PT.JCI Unit Makassar**

## B. Hasil Penelitian

### 1. Identitas Responden

Karakteristik responden yaitu menguraikan deskripsi identitas responden menurut sampel penelitian yang telah ditetapkan. Tujuannya yaitu untuk memberikan gambaran yang menjadi sampel dalam penelitian ini. Karakteristik responden dikelompokkan menurut jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, masa kerja. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk, Unit Makassar, maka dapat dilihat dalam tabel berikut :

**Tabel 4.1**

#### Jenis kelamin Responden

No.	Jenis Kelamin	Responden	Persentase (%)
1	Laki-laki	56	70%
2	Perempuan	24	30%
	<b>Total</b>	<b>80</b>	<b>100%</b>

Sumber : hasil Olah Data SPSS Versi 22

Berdasarkan pada tabel 4.1 dapat dilihat sebagian besar responden adalah laki-laki yaitu berjumlah 56 orang (70%), dan 24 orang (30%) berjenis kelamin perempuan, dapat dilihat bahwa mayoritas responden adalah laki-laki, hal ini sesuai dengan persentase karyawan PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk, Unit Makassar (pada Poultry Breeding Division).

**Tabel 4.2**  
**Usia Responden**

No	Usia	Responden	Persentase(%)
1	20-30 tahun	14	17,5%
2	31-40 tahun	36	45%
3	41-50 tahun	24	30%
4	Diatas 51 tahun	6	7,5%
	<b>Total</b>	<b>80</b>	<b>100%</b>

Sumber : Hasil Olah Data SPSS Versi 22

Berdasarkan pada tabel 4.2 dapat dilihat sebanyak 14 orang responden (17,5%) dengan tingkat usia 20-30 tahun, 36 responden (45%) dengan usia 31-40, 24 responden (30%) dengan usia 41-50 tahun dan 6 responden (7,5%) dengan usia diatas 51 tahun. Dengan mayoritas responden berumur 31-40 tahun yang tergolong memiliki kemampuan kerja yang tinggi dengan demikian mereka bisa bekerja secara optimal untuk meningkatkan motivasi kerja mereka.

**Tabel 4.3**  
**Pendidikan terakhir responden**

No	Pendidikan terakhir	Responden	Persentase (%)
1	SMA	24	30%
2	DIII	25	31,3%
3	S1	21	26,3%
4	S2	10	12,5%
	<b>Total</b>	<b>80</b>	<b>100%</b>

Sumber : Hasil Olah Data SPSS Versi 22

Berdasarkan tabel 4.3 dapat dilihat bahwa 24 responden (30%) dengan pendidikan terakhir SMA, 25 responden (31,3%) dengan pendidikan terakhir DIII, 21 responden(26,3%) dengan pendidikan terakhir S1 dan 10 responden(12,5%) dengan pendidikan terakhir S2. Hal ini menunjukkan bahwa PT. JCI Tbk, Unit Makassar lebih mengutamakan rekrutmen karyawan yang berlatar belakang DIII karena manajemen kantor membutuhkan sumber daya manusia yang berbasis analisa.

**Tabel 4.4**  
**Masa kerja responden**

No	Masa kerja	Responden	Persentase (%)
1	0-5 tahun	10	12,5%
2	6-10 tahun	20	25%
3	11-15 tahun	42	52,5%
4	16-20 tahun	4	5%
5	Diatas 21 tahun	4	5%
	<b>Total</b>	<b>80</b>	<b>100%</b>

Sumber : Hasil Olah Data SPSS Versi 22

Berdasarkan tabel 4.4 dapat dilihat dari masa kerja, sebanyak 10 responden(12,5%) dengan masa kerja 0-5 tahun, 20 responden(25%) dengan masa kerja 6-10 tahun , 42 responden(52,5%) dengan masa kerja 11-15 tahun , 4 responden(5%) dengan masa kerja 16-20 tahun dan 4 responden(5%) dengan masa kerja diatas 21 tahun.

## 2. Deskripsi Variabel

Variabel penelitian terdiri dari 2 yaitu: variabel independent yaitu pengalaman kerja(X), dan variabel dependent yaitu motivasi kerja karyawan(Y). Survey ini menggunakan skala pengukuran dengan skala

*likert* dengan bobot tertinggi disetiap pernyataan adalah 5 dan bobot terendah adalah 1 dengan jumlah responden sebanyak 80 orang.

a. Deskripsi Variabel Pengalaman Kerja

Adapun deskripsi data tanggapan karyawan mengenai pengalaman kerja terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. JCI unit Makassar dapat dilihat pada tabel 4.5 sebagai berikut:

**Tabel 4.5**  
**Deskripsi variabel pengalaman kerja (X)**

Descriptive Statistics							
	N	Minimum	Maximum	Sum	Mean	Std. Deviation	Variance
x1	80	1,00	5,00	329,00	4,1125	1,19061	1,418
x2	80	2,00	5,00	321,00	4,0125	,84933	,721
x3	80	3,00	5,00	337,00	4,2125	,63033	,397
x4	80	3,00	5,00	340,00	4,2500	,66561	,443
x5	80	2,00	5,00	327,00	4,0875	,69708	,486
x6	80	2,00	5,00	304,00	3,8000	,64435	,415
x7	80	1,00	5,00	327,00	4,0875	,94392	,891
x8	80	2,00	5,00	319,00	3,9875	,86410	,747
x9	80	2,00	5,00	340,00	4,2500	,92092	,848
x10	80	3,00	5,00	348,00	4,3500	,67693	,458
x11	80	4,00	5,00	357,00	4,4625	,50174	,252

Sumber : hasil olah data SPSS versi 22

Dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa :

- 1.) Semakin lama seseorang bekerja akan meningkatkan pengalaman kerja seseorang. Jawaban responden maksimal 5 minimal 1 dengan mean 4,1125 standar deviation 1,19061 dan variance 1,418
- 2.) Dengan Pengalaman kerja yang saya miliki dapat membantu saya dalam melakukan pekerjaan yang saya lakukan saat ini. Jawaban responden maksimal 5 minimal 2 dengan mean 4,0125 standar deviation 0,84933 dan variance 0,721

- 3.) Saya tidak membuang-buang waktu kerja dengan kegiatan lain yang tidak berkaitan dengan pekerjaan. Jawaban responden maksimal 5 minimal 3 dengan mean 4,2125 standar deviation 0,66561 dan variance 0,397
- 4.) Dalam bekerja Saya selalu menyelesaikan tugas tepat waktu. Jawaban responden maksimal 5 minimal 3 dengan mean 4,2500 standar deviation 0,66561 dan variance 0,443
- 5.) Pengalaman kerja yang Saya miliki, membantu mengurangi kesalahan-kesalahan saya. Jawaban responden maksimal 5 minimal 2 dengan mean 4,0875 standar deviation 0,69708 dan variance 0,486
- 6.) Saya memiliki tingkat kemahiran dalam melaksanakan tugas-tugas pekerjaan yang diberikan oleh atasan. Jawaban responden maksimal 5 minimal 2 dengan mean 3,8000 standar deviation 0,64435 dan variance 0,415
- 7.) Pengetahuan yang tinggi sangat membantu saya dalam melakukan pekerjaan. Jawaban responden maksimal 5 minimal 1 dengan mean 4,0875 standar deviation 0,94392 dan variance ,891
- 8.) Keterampilan kerja yang saya miliki saat ini masih dibawah karyawan yang lain. Jawaban responden maksimal 5 minimal 2 dengan mean 3,9875 standar deviation 0,86410 dan variance 0,747
- 9.) Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan akan meningkatkan pengalaman kerja saya. Jawaban responden maksimal 5 minimal 2 dengan mean 4,2500 standar deviation 0,92092 dan variance 0,848
- 10.) Saya dapat menguasai terhadap peralatan kerja yang disediakan oleh perusahaan. Jawaban responden maksimal 5 minimal 3 dengan mean 4,3500 standar deviation 0,67693 dan variance 0,458

11.) Hasil pekerjaan saya selalu memuaskan atasan dan rekan kerja saya.

Jawaban responden maksimal 5 minimal 4 dengan mean 4,4625 standar deviation 0,50174 dan variance 0,252.

b. Deskripsi Variabel Motivasi Kerja

Adapun deskripsi data tanggapan karyawan mengenai Motivasi kerja karyawan pada PT. JCI unit Makassar dapat dilihat pada tabel 4.6 sebagai berikut:

**Tabel 4.6**  
**Deskripsi variabel motivasi kerja (Y)**

**Descriptive Statistics**

	N	Minimum	Maximum	Sum	Mean	Std. Deviation	Variance
y1	80	2,00	5,00	320,00	4,0000	,96784	,937
y2	80	2,00	5,00	339,00	4,2375	,76710	,588
y3	80	2,00	5,00	342,00	4,2750	,69309	,480
y4	80	2,00	5,00	326,00	4,0750	,92470	,855
y5	80	2,00	5,00	337,00	4,2125	,88151	,777
y6	80	2,00	5,00	340,00	4,2500	,60588	,367
y7	80	3,00	5,00	349,00	4,3625	,55675	,310
y8	80	3,00	5,00	333,00	4,1625	,62528	,391
y9	80	2,00	5,00	339,00	4,2375	,88937	,791
Valid N (listwise)	80						

Sumber : Hasil olah data SPSS versi 22

Dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa :

1.) Selalu berusaha mencapai target kerja yang ditetapkan oleh perusahaan.

Jawaban dari responden maksimal 5 minimal 2 dengan mean 4,0000 standar deviation 0,96784 dan variance 0,937

2.) Dengan adanya pujian dari atasan maka saya termotivasi untuk bekerja

lebih rajin lagi. Jawaban responden maksimal 5 minimal 2 dengan mean 4,2375 standar deviation 0,76710 dan variance 0,588

- 3.) Tunjangan dapat memotivasi karyawan. Jawaban responden maksimal 5 minimal 2 dengan mean 4,2750 standar deviation 0,69309 dan variance 0,480
- 4.) Karyawan merasa tertantang untuk menyelesaikan pekerjaan yang diberikan. Jawaban responden maksimal 5 minimal 2 dengan mean 4,0750 standar deviation 0,92470 dan variance 0,855
- 5.) Saya bertanggung jawab penuh atas pekerjaan saya. Jawaban responden maksimal 5 minimal 2 dengan mean 4,2125 standar deviation 0,88151 dan variance 0,777.
- 6.) Saya menganggap rekan-rekan kerja sebagai keluarga. Jawaban responden maksimal 5 minimal 2 dengan mean 4,2500 standar deviation 0,60588 dan variance 0,367.
- 7.) Saya selalu dilibatkan dalam pertemuan atau rapat dalam mengambil keputusan perusahaan. Jawaban responden maksimal 5 minimal 3 dengan mean 4,3625 standar deviation 0,55675 dan variance 0,310.
- 8.) Perusahaan memberikan kesempatan bagi karyawan untuk mengembangkan potensi yang ada pada dirinya untuk lebih maju. Jawaban responden maksimal 5 minimal 3 dengan mean 4,1625 standar deviation 0,62528 dan variance 0,391.
- 9.) Dengan adanya perhatian dari atasan maka saya termotivasi untuk bekerja lebih rajin lagi. Jawaban responden maksimal 5 minimal 2 dengan mean 4,2375 standar deviation 0,88937 dan variance 0,791.

### 3. Frekuensi Jawaban Variabel X

Untuk mengetahui tanggapan responden mengenai pengalaman kerja dapat dilihat dari hasil score jawaban responden melalui tabel berikut ini :

**Tabel 4.7**

**Frekuensi jawaban pengalaman kerja (X)**

No	Pernyataan Pengalaman Kerja (X)	STS	TS	KS	S	SS	Total Rata-rata
		1	2	3	4	5	
	<b>Lama waktu/ masa kerja</b>						
1.	Semakin lama seseorang bekerja akan meningkatkan pengalaman kerja seseorang	7 (8,8%)	1 (1,3%)	7 (8,8%)	26 (32,2%)	39 (48,8%)	255 (3,18)
2.	Dengan Pengalaman kerja yang saya miliki dapat membantu saya dalam melakukan pekerjaan yang saya lakukan saat ini.	0	5 (6,3%)	13 (16,3%)	38 (47,5%)	24 (30%)	241 (3,01)
3.	Saya tidak membuang-buang waktu kerja dengan kegiatan lain yang tidak berkaitan dengan pekerjaan.	0	0	9 (11,3%)	45 (56,3%)	26 (32,5%)	246 (3,07)
4.	Dalam bekerja Saya selalu menyelesaikan tugas tepat waktu	0	0	10 (12,5%)	40 (50%)	30 (37,5%)	248 (3,1)
5.	Pengalaman kerja yang Saya miliki, membantu mengurangi kesalahan-kesalahan saya	0	2 (2,5%)	10 (12,5%)	47 (58,8%)	21 (26,3%)	247 (3,0)
	<b>Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki</b>						

6.	Saya memiliki tingkat kemahiran dalam melaksanakan tugas-tugas pekerjaan yang diberikan oleh atasan.	0	1 (1,3%)	23 (28,8%)	47 (58,8%)	9 (11,3%)	231 (2,88)
7.	Pengetahuan yang tinggi sangat membantu saya dalam melakukan pekerjaan	1 (1,3%)	7 (8,8%)	5 (6,3%)	38 (47,5%)	29 (36,3%)	254 (3,1)
8.	Keterampilan kerja yang saya miliki saat ini masih dibawah karyawan yang lain.	0	7 (8,8%)	9 (11,3%)	42 (52,5%)	22 (27,5%)	242 (3,02)
	<b><i>Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan</i></b>						
9.	Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan akan meningkatkan pengalaman kerja saya.	0	8 (10%)	2 (2,5%)	32 (40%)	38 (47,5%)	259 (3,23)
10.	Saya dapat menguasai terhadap peralatan kerja yang disediakan oleh perusahaan.	0	0	9 (11,3%)	34 (42,5%)	37 (46,3%)	257 (3,21)
11.	Hasil pekerjaan saya selalu memuaskan atasan dan rekan kerja saya	0	0	0	43 (53,8%)	37 (46,3%)	264 (3,3)

Sumber : hasil olah data SPSS versi 22

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui pernyataan variabel pengalaman kerja yaitu :

1. Item pernyataan ke-1 (X1) menunjukkan frekuensi tertinggi sebesar 48,8%(sangat setuju) dan frekuensi yang paling terendah sebesar 1,3%(tidak setuju)

2. Item pertanyaan ke-2 (X2) menunjukkan frekuensi tertinggi sebesar 47,5% (setuju) dan frekuensi yang paling terendah sebesar 0% (sangat tidak setuju)
3. Item pernyataan ke-3 (X3) menunjukkan frekuensi tertinggi sebesar 56,3%(setuju) dan frekuensi yang paling terendah sebesar 0% (sangat tidak setuju) dan (tidak setuju)
4. Item pernyataan ke-4 (x4) ) menunjukkan frekuensi tertinggi sebesar 50% (setuju) dan frekuensi yang paling terendah sebesar 0% (sangat tidak setuju) dan (tidak setuju)
5. Item pernyataan ke-5 (X5) menunjukkan frekuensi tertinggi sebesar 58.8% (setuju) dan frekuensi yang paling terendah sebesar 0% (sangat tidak setuju)
6. Item pernyataan ke-6 (X6) menunjukkan frekuensi tertinggi sebesar 58.8% (setuju) dan frekuensi yang paling terendah sebesar 0% (sangat tidak setuju)
7. Item pernyataan ke-7 (X7) menunjukkan frekuensi tertinggi sebesar 47,5%% (setuju) dan frekuensi yang paling terendah sebesar 1,3% (sangat tidak setuju)
8. Item pernyataan ke-8 (X8) menunjukkan frekuensi tertinggi sebesar 52,5% (setuju) dan frekuensi yang paling terendah sebesar 0% (sangat tidak setuju)
9. Item pernyataan ke-9 (X9) menunjukkan frekuensi tertinggi sebesar 47,5% (sangat setuju) dan frekuensi yang paling terendah sebesar 0% (sangat tidak setuju)
10. Item pernyataan ke-10 (X10) menunjukkan frekuensi tertinggi sebesar 46,3% (sangat setuju) dan frekuensi yang paling terendah sebesar 0% (sangat tidak setuju) dan (tidak setuju).



	<b>TANGGUNG JAWAB</b>						
16.	Saya bertanggung jawab penuh atas pekerjaan saya.	0	7 (8,8%)	3 (3,8%)	36 (45%)	34 (42,5%)	253(3,16)
	<b>PENGEMBANGAN</b>						
17.	Saya menganggap rekan-rekan kerja sebagai keluarga.	0	1 (1,3%)	4 (5%)	49 (61,3%)	26 (32,5%)	250(3,12)
	<b>KETERLIBATAN</b>						
18.	Saya selalu dilibatkan dalam pertemuan atau rapat dalam mengambil keputusan perusahaan	0	0	3 (3,8%)	45 (56,3%)	32 (40%)	253(3,16)
	<b>KESEMPATAN</b>						
19.	Perusahaan memberikan kesempatan bagi karyawan untuk mengembangkan potensi yang ada pada dirinya untuk lebih maju.	0	0	10 (12,5)	47 (58,8%)	23 (28,8%)	249(3,11)
20.	Dengan adanya perhatian dari atasan maka saya termotivasi untuk bekerja lebih rajin lagi	0	7 (8,8%)	3 (3,8%)	34 (42,5%)	36 (45%)	256(3,2)

Sumber : hasil olah data SPSS versi 22

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui pernyataan variabel pengalaman kerja yaitu :

1. Item pertanyaan ke-12 (Y1) menunjukkan frekuensi tertinggi sebesar 48,8% (setuju) dan frekuensi yang paling terendah sebesar 0% (sangat tidak setuju)

2. Item pertanyaan ke-13 (Y2) menunjukkan frekuensi tertinggi sebesar 42,5% (sangat setuju) dan frekuensi yang paling terendah sebesar 0% (sangat tidak setuju)
3. Item pertanyaan ke-14 (Y3) menunjukkan frekuensi tertinggi sebesar 48,8% (setuju) dan frekuensi yang paling terendah sebesar 0% (sangat tidak setuju)
4. Item pertanyaan ke-15 (Y4) menunjukkan frekuensi tertinggi sebesar 48,8% (setuju) dan frekuensi yang paling terendah sebesar 0% (sangat tidak setuju)
5. Item pertanyaan ke-16 (Y5) menunjukkan frekuensi tertinggi sebesar 45% (setuju) dan frekuensi yang paling terendah sebesar 0% (sangat tidak setuju)
6. Item pertanyaan ke-17 (Y6) menunjukkan frekuensi tertinggi sebesar 61,3% (setuju) dan frekuensi yang paling terendah sebesar 0% (sangat tidak setuju)
7. Item pertanyaan ke-18 (Y7) menunjukkan frekuensi tertinggi sebesar 56,3% (setuju) dan frekuensi yang paling terendah sebesar 0% (sangat tidak setuju) dan (tidak setuju)
8. Item pertanyaan ke-19 (Y8) menunjukkan frekuensi tertinggi sebesar 58,8% (setuju) dan frekuensi yang paling terendah sebesar 0% (sangat tidak setuju) dan (tidak setuju)
9. Item pertanyaan ke-20 (Y9) menunjukkan frekuensi tertinggi sebesar 45% (setuju) dan frekuensi yang paling terendah sebesar 0% (sangat tidak setuju)

## 5. Uji Kualitas Data

### a. Uji Validitas

Uji validitas adalah prosedur untuk memastikan apakah kuisisioner yang akan dipakai untuk mengukur variabel penelitian valid atau tidak. Kuisisioner dapat dikatakan valid jika pernyataan pada kuisisioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang diukur oleh kuisisioner tersebut. Untuk mengetahui *item* pernyataan itu valid dengan melihat *corrected item total correlation*. Apabila item pernyataan mempunyai *r* hitung > dari *r* tabel maka dapat dikatakan valid/sah. Pada penelitian ini terdapat jumlah sampel  $(n) = 80$  dan besarnya *df* dapat dihitung  $80 - 2 = 78$  dengan taraf signifikansi 5% didapat dari *r* tabel = 0,1852 jadi, item pernyataan yang valid mempunyai *r* hitung lebih besar dari 0,1852.

Adapun hasil uji validitas dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4.9**

#### Uji validitas variabel penelitian

Variabel	item	R hitung	R tabel	keterangan
Pengalaman kerja (X)	X1	0,889	0,1852	Valid
	X2	0,611	0,1852	Valid
	X3	0,411	0,1852	Valid
	X4	0,408	0,1852	Valid
	X5	0,682	0,1852	Valid
	X6	0,482	0,1852	Valid
	X7	0,765	0,1852	Valid
	X8	0,666	0,1852	Valid
	X9	0,739	0,1852	Valid
	X10	0,607	0,1852	Valid
	X11	0,330	0,1852	Valid

Motivasi kerja (Y)				
	Y1	0,769	0,1852	Valid
	Y2	0,711	0,1852	Valid
	Y3	0,754	0,1852	Valid
	Y4	0,661	0,1852	Valid
	Y5	0,848	0,1852	Valid
	Y6	0,375	0,1852	Valid
	Y7	0,331	0,1852	Valid
	Y8	0,584	0,1852	Valid
	Y9	0,689	0,1852	Valid

Sumber : hasil olah data SPSS versi 22

Tabel diatas memperlihatkan bahwa seluruh item pernyataan memiliki nilai koefisien korelasi positif dan lebih besar dari R-tabel. Hal ini berarti bahwa data yang diperoleh telah valid dapat dilakukan pengujian data lebih lanjut.

b. Uji reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur suatu kuisioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuisioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Uji reliabilitas data dilakukan dengan menggunakan metode cronbach alpha yaitu suatu instrumen dikatakan reliabel bila memiliki koefisien reliabilitas sebesar 0,60 atau lebih. Hasil pengujian reliabilitas dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4.10**  
**Uji reliabilitas variabel penelitian**

No	Variabel	Cronbach' Alpha	Batas reliabilitas	keterangan
1.	Pengalaman kerja(X)	0,838	0,60	Reliabel
2.	Motivasi kerja(Y)	0,828	0,60	Reliabel

Sumber : hasil olah data SPSS versi 22

Tabel diatas menunjukkan bahwa nilai *cronbach's alpha* dari semua variabel lebih besar dari kuisisioner yang digunakan untuk menjelaskan variabel pengalaman kerja dan motivasi kerja dinyatakan handal atau dapat dipercaya sebagai alat ukur variabel.

## 6. Regresi Linear Sederhana

Pengujian hipotesis pada penelitian ini menggunakan analisis regresi sederhana bertujuan untuk memprediksi berapa besar kekuatan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.:

### a. Uji $R^2$ (Determinasi)

Analisis determinasi adalah paradigma antara variabel Y(dependen) yang dijelaskan oleh X (independen). Koefisien ini menunjukkan seberapa besar persentase variabel independen yang digunakan dalam penelitian mampu menjelaskan variasi variabel dependen.

Penelitian ini menggunakan koefisien determinasi adjust  $R^2$  untuk melihat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Berdasarkan hasil uji, koefisien determinasi adjust  $R^2$  sebesar 0,218 menunjukkan bahwa 21,8% yang menunjukkan bahwa motivasi kerja dipengaruhi oleh variabel pengalaman kerja . sisanya sebesar 78,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang belum diteliti dalam penelitian ini.

**Tabel 4.11**

**Uji Determinasi**

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	,477 <sup>a</sup>	,228	,218	4,03261	,228	22,983	1	78	,000

a. Predictors: (Constant), pengalaman\_kerja

b. Uji T (Parsial)

Pengujian hipotesis pada penelitian ini menggunakan uji statistik t dan koefisien determinasi. Uji statistik t menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Pengujian dilakukan dengan tingkat signifikansi sebesar 0,05. Jika nilai sig < 0,05 maka hipotesis diterima dan sebaliknya jika nilai sig > 0,05 maka hipotesis ditolak.

Persamaan regresinya adalah :

$$Y = a + bX$$

$$Y = 19,603 + 0,477$$

Keterangan :

Y = Motivasi Kerja

X = Pengalaman Kerja

a = Konstanta

b = Koefisien Regresi

**tabel 4.12**

**Uji Parsial**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	19,603	3,825		5,125	,000
pengalaman_kerja	,399	,083	,477	4,794	,000

a. Dependent Variable: motivasi\_kerja

Dari persamaan diatas dapat dijelaskan :

- a. Konstanta sebesar 19,603 artinya pengalaman kerja (X) nilainya adalah Nol, maka motivasi kerja adalah 19,603.
- b. Koefisien regresi variabel pengalaman kerja (X) sebesar 0,399 dengan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$  artinya pengalaman kerja berpengaruh positif signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. Hal ini berarti bahwa semakin lama kerja seseorang maka motivasi kerjanya semakin meningkat.

**C. Pembahasan**

Berdasarkan hasil olah data, variabel pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengalaman kerja pada PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk, Unit Makassar berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan dengan taraf signifikansi 0,000 terhadap motivasi kerja karyawan PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk, Unit Makassar.

Pengaruh pengalaman kerja terhadap motivasi kerja karyawan dapat dijelaskan dengan beberapa indikator yang mempengaruhi pengalaman

kerja yaitu lama bekerja. Indikator lama bekerja menunjukkan bahwa pengalaman kerja merupakan hal yang perlu diperhatikan oleh perusahaan. Karena lama bekerja hal yang sangat penting peranannya dan sangat mempengaruhi untuk meningkatkan motivasi karyawan. Ketika karyawan semakin lama bekerja pada bidangnya maka karyawan akan lebih cepat memahami tugas-tugasnya dengan baik.

Hal ini juga mempengaruhi pada indikator tingkat keterampilan dimana para karyawan baru akan cenderung mengalami kesulitan memahami pekerjaannya. Karyawan yang memiliki pengalaman kerja yang lebih lama dan keterampilan yang mumpuni akan membantu karyawan tersebut dalam menciptakan keefisienan dan keefektifan penggunaan waktu dan alat yang digunakan dalam bekerja. Dengan penggunaan waktu kerja yang efisien dan efektif dapat membantu karyawan dalam menyelesaikan tugas dan kewajibannya dengan tepat waktu. Sehingga lama bekerja akan mempengaruhi tingkat keterlambatan produksi dalam bekerja.

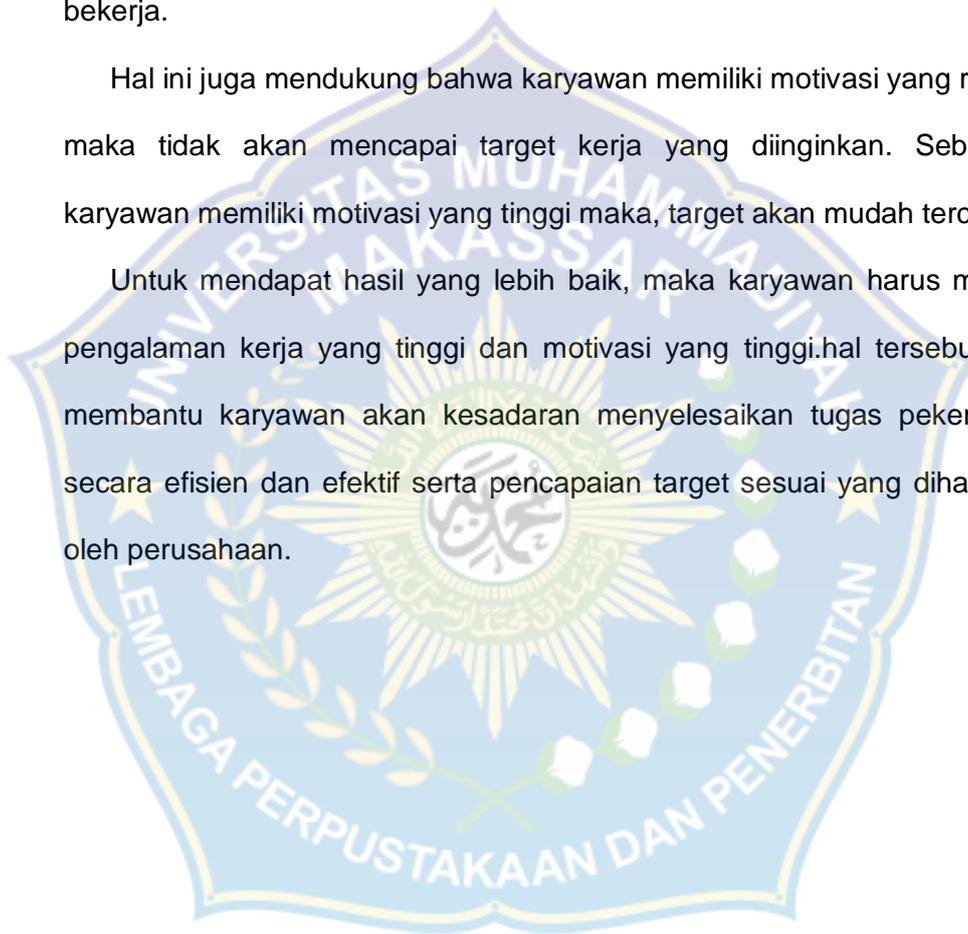
Pengalaman untuk karyawan adalah faktor yang penting bagi karyawan. Karena dengan pengalaman karyawan yang tinggi, maka motivasi karyawan akan meningkat. Sedangkan pengalaman kerja karyawan yang cukup akan membuat terjadinya penurunan semangat kerja atau kurangnya motivasi karyawan yang akan berpengaruh pada organisasi tersebut.

Pengalaman kerja juga secara langsung menjadi faktor yang mempengaruhi motivasi kerja. menurut Ranupandojo (1984) pengalaman kerja adalah ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh oleh seseorang dapat memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakan dengan baik. Pendapat tersebut mendukung

bahwa pengalaman kerja menjadi salah satu faktor penting dalam mendapatkan motivasi kerja yang baik dari seorang karyawan. Pengalaman kerja karyawan PT.Japfa Comfeed Indonesia Tbk, Unit Makassar paling banyak yaitu selama 11-15 tahun. Dengan lama bekerja tersebut cukup membantu seorang karyawan dalam mengatasi kesulitan-kesulitan dalam bekerja.

Hal ini juga mendukung bahwa karyawan memiliki motivasi yang rendah, maka tidak akan mencapai target kerja yang diinginkan. Sebaliknya karyawan memiliki motivasi yang tinggi maka, target akan mudah tercapai.

Untuk mendapat hasil yang lebih baik, maka karyawan harus memiliki pengalaman kerja yang tinggi dan motivasi yang tinggi. Hal tersebut akan membantu karyawan akan kesadaran menyelesaikan tugas pekerjaannya secara efisien dan efektif serta pencapaian target sesuai yang diharapkan oleh perusahaan.



## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### A. Kesimpulan

Dari uraian dan pembahasan pada bab-bab sebelumnya, maka kesimpulan dari penelitian ini didasarkan pada hasil analisis data yang telah dilakukan dengan masalah penelitian yang telah dirumuskan dari berbagai pembahasan yang dibahas sebelumnya, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Secara parsial pengaruh pengalaman kerja berpengaruh positif signifikan terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk, Unit Makassar. Hal ini ditunjukkan dari hasil perhitungan yaitu nilai koefisien regresi sebesar 0,399 dan nilai signifikan yang berada dibawah 0,05 yaitu sebesar 0,000.
2. Koefisien determinasi menunjukkan bahwa nilai  $R^2$  sebesar 0.218, hal ini berarti bahwa 21,8% yang menunjukkan bahwa motivasi kerja dipengaruhi oleh variabel pengalaman kerja. Sisanya sebesar 78,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang belum diteliti dalam penelitian ini.

#### B. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah diuraikan, maka saran atau rekomendasi yang dapat diberikan sehubungan dengan judul yaitu pengaruh pengalaman kerja terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk, Unit Makassar adalah sebagai berikut :

1. Perusahaan hendaknya berusaha untuk meningkatkan keterampilan karyawan, sehingga dapat meningkatkan motivasi kerja.

2. Dalam melaksanakan pekerjaan, hendaknya karyawan harus berusaha untuk menghasilkan hasil yang baik.
3. Karyawan hendaknya berusaha untuk mengurangi tingkat kesalahan dalam melaksanakan pekerjaannya, sehingga hasil pekerjaan dapat memuaskan.



## DAFTAR PUSTAKA

- Amin Zainullah, et al, *Pengaruh Kemampuan dan pengalaman kerja terhadap kinerja pekerja pelaksanaan bekisting pada pekerjaan beton, program magster teknik sipil minat manajemen konstruksi*, Universitas Brawijaya Malang, Jurnal Rekayasa Sipil (Volume 6, No.2 Tahun 2012)
- Bangun, Wilson. 2012. *“Manajemen Sumber Daya Manusia”*. Jakarta: Erlangga.
- Chalimatus sa'diyah, Hermine Endratno , *pengaruh pengalaman kerja, motivasi intrinsik dan kepuasan kerja karyawan terhadap kinerja karyawan Depo pelita PT pelita satria perkasa sokaraja*, jurnal bisnis dan manajemen, vol. 1, No. 1, 2013, hlm. 78..
- Dessler, 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Djamarah, Syaiful Bahri. 2002. Psikologi Belajar. PT. Rineka Cipta: Jakarta/2005. Guru dan Anak Didik Dalam Interaksi Edukatif Suatu Pendekatan Teoritis Psikologis. Rineka Cipta: Jakarta.
- Foster, Bill. 2001. *Pembinaan Untuk Peningkatan Kinerja Karyawan*. Jakarta: PPM
- Hani, Handoko T. 2009. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE: Bandung.
- Hamalik, Oemar. (2003). *Proses Belajar Mengajar*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2003. *Organisasi dan Motivasi*. Cetakan ke-2 , Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi, Bumi Aksara, Jakarta.
- Knoers dan Haditono. 1999. Psikologi Perkembangan: Pengantar Dalam Berbagai Bagiannya (cetakan ke-12). Yogyakarta: Gajah Mada Universitas Press.

Nana Wariati, et al, *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Kabupaten Barito Timur*, Universitas Lambung Mangkurat Banjarmasin, Jurnal Wawasan Manajemen, (Volume 3, No 3 Tahun 2015).

Nawawi, Hadari. *Manajemen Sumber Daya manusia untuk Bisnis Yang Kompetitif*. Cetakan Keempat . Penerbit Gajah Mada University Press, Yogyakarta.

Siagian, Sondang P. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia* . Jakarta : Bumi Aksara.

Siagian , Sondang P. 2005. *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.

Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D)*. Penerbit CV. Alfabeta: Bandung.

Suwatno dan Priansa, D. 2011. *Manajemen SDM Dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta

Sudarto, Teguh, 2004. Pengaruh Motivasi kerja, Kemampuan, Kepemimpinan, dan Budaya Organisasi terhadap Prestasi Kerja. Disertasi. Universitas Brawijaya. Malang.

<http://resthoe.blogspot.com/2019/03/faktor-faktor-motivasi-kerja.html>. Diakses tanggal 18 April 2019.

<http://www.psychologymania.com/2019/01/pengertian-pengalaman-kerja.html?m=1>. Diakses tanggal 19 April 2019.

## BIOGRAFI PENULIS



**Nini Oktaviani**, Lahir di Tinco pada Tanggal 09 April 1997, sebagai anak pertama dari tiga bersaudara dari pasangan Bapak Arsong dan Ibu Kurnia jenjang pendidikan formal yang pernah ditempuh adalah TK Mario Pulana lulus pada tahun 2003 kemudian melanjutkan jenjang sekolah dasar SDN 185 Mario lulus pada tahun 2009. Kemudian melanjutkan jenjang sekolah menengah pertama SMPN 02 Libureng, lulus pada tahun 2012. Kemudian melanjutkan sekolah menengah atas SMAN 02 Libureng, dan lulus pada tahun 2015.

Setelah menyelesaikan tingkat SMA pada tahun 2015 penulis diterima di perguruan tinggi swasta melalui jalur tes Universitas Muhammadiyah Makassar pada fakultas Ekonomi dan Bisnis. Penulis menyelesaikan strata 1 (S1) dan mendapatkan gelar S.E pada fakultas Ekonomi, universitas Muhammadiyah Makassar.