

BAB IV

HASIL PENELITIAN

A. Deskripsi Objek Penelitian

1. Sejarah Keberadaan

Perusahaan fortuna industry plastic pasuruan merupakan perusahaan plastic yang berstatus kepemilikan perorangan, nama pemilik perusahaan plastic ini sendiri adalah Bpk. Soegianto. Perusahaan ini terbilang perusahaan yang baru, berdirinya perusahaan ini pada tanggal 26 juni 2002, dan peralokasi di Jl. Raya Surabaya-Malang km 53 desa lemahba kecamatan sukorejo, Pasuruan 67161. Adapun jenis usaha adalah pengolahan dan produksi plastic.

2. Visi

Segabai salah satu perusahaan plastic yang ada di pasuruan, perusahaan fortuna industry plastic pasuruan berupaya untuk meningkatkan kinerja perusahaan dan memberikan produk terbaik serta kontribusi dalam meningkatkan pendapatan masyarakat khususnya yang bertempat tinggal dilingkungan perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan fortuna industry plastic pasuruan merumuskan visi bersama yang akan menjadi motivator dalam mengembangkan perusahaan. Adapun visi dari perusahaan fortuna industry plastic adalah “Menjadi mitra utama pelanggan yang selalu berusaha lebih baik dalam mutu dan pelayanan industry “ plastic packaging”.

3. Misi

Misi dalam sebuah perusahaan adalah alasan utama keberadaan perusahaan tersebut, tidak terkecuali dengan keberadaan perusahaan fortuna industry plastic pasuruan. Misi secara jelas harus dirumuskan agar dapat selalu diingat oleh segenap karyawan. Misi digunakan sebagai sumber

inspirasi untuk memberikan selalu yang terbaik demi kepentingan bersama adapun misi dari perusahaan fortuna industry plastic sendiri adalah.

- a. Membangun sumber daya manusia yang disiplin, tanggap, mampu, dan memiliki integritas yang tinggi melalui proses pelatihan, pengemabangan dan penerapan yang berkesinambungan sebagai budaya perusahaan.
- b. Dapat menghasilkan produk-produk berkualitas, kompetitif serta pelayanan yang baik guna pencapaian kepuasan pelanggan yang nyata.
- c. Meningkatkan peran perusahaan dalam mendukung peningkatan pendapatan masyarakat, khususnya yang tinggal sekitar lokasi perusahaan.

4. Motto

Setiap perusahaan atau instansi pasti memiliki motto dimana tujuannya adalah agar setiap karyawan didalam perusahaan tersebut menjadi semangat untuk menjaga kepercayaan konsumen kepadanya. Adapun motto dari perusahaan fortuna industry plastic sendiri adalah “penyempurnaan terus menerus”.

5. Tujuan dan Tugas

- a. Segala sesuatu yang dapat ditawarkan kepasar serta komunitas yang menarik perhatian, perlakuan, pembelian atau konsumsi yang dapat memuaskan keinginan atau kebutuhan yang berkehendak.
- b. Keinginan yang kuat dan disertai dengan tindakan yang positif untuk mencapai keunggulan disegala bidang baik kedalam maupun keluar dalam kerangka pencapaian sasaran organisasi yang mengandung nilai tambah dan nilai ekonomis.

6. Sarana dan Prasarana

- a. Memiliki mobil dinas dan sepeda motor 2 unit untuk karyawan.
- b. Beberapa computer untuk pegawai yang ada di ruangan kantor
- c. Memiliki mesin gallon 2 unit, mesin tutup gallon 2 unit, mesin giling 3 unit dan mesin belah galon bocor 2 unit.
- d. Memiliki 1 gudang untuk memproduksi.

B. Karakteristik Responden

Data penelitian yang diperoleh melalui kajian ilmiah dengan menggunakan angket pengalaman kerja dengan produktifitas kerja karyawan PT. Fortuna Industry Plastic Pasuruan yang meliputi usia dan jenis kelamin. Ssetelah data terkumpul dilakukan analisis menggunakan program *SPSS 16.0 for wiondws*.

1. Deskripsi Usia Responden

Berdasarkan data penelitian yang dilakukan dari penyebaran angket maka diperoleh data tentang usia responden yang dapat dilihat pada table berikut:

Tabel 4.1

Distribusi Frekuensi Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Umur

No	Rentang Umur	Frekuensi	Prosentase
1.	18-27	25	41,67%
2.	28-37	25	41,67%
3.	38-47	10	16,66%
Jumlah		60	100%

Hasil penelitian menunjukkan berdasarkan umur terdapat 25 orang (41,67%) berumur 18-27 tahun, 25 orang (41,67%) berumur 28-37 tahun, 10 orang (16,66%) berumur 38-47 tahun. Dengan demikian, responden terbanyak adalah yang berusia 18-27 dan 28-37 tahun, yaitu masing-masing dengan jumlah 25 orang atau 41,67% dari total responden 60 orang.

2. Deskripsi Jenis Kelamin Responden

Berdasarkan data penelitian yang dilakukan dari penyebaran angket maka diperoleh data tentang jenis kelamin responden yang dapat dilihat pada table berikut:

Tabel 4.2

Distribusi Frekuensi Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Prosentase
1.	Pria	40	66,67%
2.	Wanita	20	33,33%
Jumlah		60	100%

Hasil penelitian menunjukkan, berdasarkan jenis kelamin terdapat 40 orang (66,67%) yang berjenis kelamin pria dan terdapat 20 orang (33,33%) jenis kelamin wanita. Sehingga dari data yang didapat, responden terbanyak adalah responden pria.

C. Hasil Penelitian

1. Pelaksanaan Penelitian

Penelitian dilaksanakan pada tanggal 5 Desember 2012 sampai dengan tanggal 2 Januari 2013.

2. Uji Hasil Validitas

Sebagai acuan umum, digunakan daya beda 0, 30 sebagai batas. Aitem yang memiliki daya beda kurang dari 0, 30 menunjukkan aitem tersebut memiliki ukuran sejalan yang rendah sehingga perlu dihilangkan.

a) Skala Pengalaman Kerja

Tabel 4.3

Hasil Uji Validitas Pengalaman Kerja

No	Faktor-Faktor	No. Aitem	No. Aitem Gugur	Jumlah
1.	Lama Waktu	1,2,7,9,10,15,17,22		8
2.	Tingkat Pengetahuan	3,4,8,11,12,19, 20,23 ,	20, 23	8
3.	Penguasaan Pekerjaan	5,6,13,14,16,18,21,24,		8
	Jumlah	22	2	24

Dari hasil uji validitas di atas dapat diketahui bahwa jumlah aitem yang valid ada 22 dan 2 aitem yang gugur.

b) Skala Produktivitas Kerja

Tabel 4.4

Hasil Uji Validitas Produktifitas Kerja

No	Faktor-Faktor	No. Aitem	No. Aitem Gugur	Jumlah
1.	Pendidikan	1,2,7,9,10,15,17,22	1,22	8
2.	Motivasi	3,4,8,11,12,19,20,23,		8
3.	Sarana	5,6,13,14,16,18,21,24,		8
	Jumlah	22	2	24

Dari hasil uji validitas di atas dapat di ketahui bahwa jumlah aitem yang valid ada 22 dan 2 aitem yang gugur.

3. Uji Hasil Reliabilitas

Perhitungan reliabilitas dilakukan dengan memakai *SPSS Versi 16.0 for windows*. Koefisien keandalannya bergerak antara 0,000 sampai dengan 1,000. Semakin tinggi koefisien reliabilitas mendekati angka 1,000 berarti semakin tinggi reliabilitasnya. Berikut ini rangkuman reliabel variabel Pengalaman Kerja dengan Produktivitas Kerja.

Tabel 4.5
Reliabilitas Pengalaman Kerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.951	.949	22

Tabel 4.6
Reliabilitas Peoduktivitas Kerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.923	.923	22

Tabel 4.7**Reliabilitas Pengalaman Kerja dengan Produktivitas Kerja**

Variabel	Alpha	Keterangan
Pengalaman Kerja	0,951	Reliabel
Produktivitas Kerja	0,923	Reliabel

Hasil uji reliabilitas kedua angket tersebut dapat dikatakan reliabel yaitu mendekati 1,000. Sehingga kedua angket tersebut layak untuk dijadikan instrument pada penelitian yang akan dilakukan.

4. Presentase Pengalaman Kerja

Penentuan norma penelitian, dilakukan setelah diketahui nilai Mean (M) dan Standard Deviasi (SD). Norma yang telah diperoleh adalah:

- a. Mean : 67.10
- b. Standard Deviasi : 10.01

Tabel 4.8**Mean dan Standard Deviasi Pengalaman Kerja****Scale Statistics**

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
67.10	100.193	10.010	22

Kemudian data dibagi menjadi 3 kategori untuk mengetahui tingkat dan menentukan jarak pada masing-masing kelompok dengan pemberian skor standard. Pemberian skor standard dilakukan dengan mengubah skor kasar ke dalam bentuk penyimpanan dari mean dalam suatu standard deviasi, dengan menggunakan norma-norma berikut:

Tabel 4.9
Kategori Tingkat Pengalaman Kerja

Rumus	Kategori
$X \geq M + 1 SD$	Tinggi
$M - 1 SD \leq X < M + 1 SD$	Sedang
$X < M - 1 SD$	Rendah

Nilai	Kategori	Jumlah	Prosentase
$X \geq 78$	Tinggi	16	26.67%
$57 \leq X < 78$	Sedang	40	66.67%
$X < 57$	Rendah	4	6.66%
Total		60	100%

Tabel tersebut menggambarkan frekuensi dan prosentasi mengenai Pengalaman kerja pada karyawan di PT. Fortuna Plastik. Dari 60 responden, 16 orang (26.67 %) terbilang tinggi, 40 orang (66.67 %) terbilang sedang, dan 4 orang (6.6 %) yang terbilang rendah. Sehingga, prosentase tertinggi dalam menilai pengalaman kerja di PT. Fortuna Industri Plastic adalah kategori sedang.

5. Prosentase Produktivitas Kerja

Penentuan norma penelitian, dilakukan setelah diketahui nilai Mean (M) dan Standard Deviasi (SD). Norma penelitian yang diperoleh adalah:

- a. Mean : 63.97
- b. Standard Deviasi : 9.24

Tabel 4.10

Mean dan Standard Deviasi Produktivitas Kerja

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
63.97	85.524	9.248	22

Kemudian data dibagi menjadi 3 kategori untuk mengetahui tingkat dan menentukan jarak pada masing-masing kelompok dengan pemberian skor standard. Pemberian skor standard dilakukan dengan mengubah skor kasar ke dalam bentuk penyimpanan dari mean dalam suatu standard deviasi, dengan menggunakan norma-norma berikut:

Tabel 4.11

Kategori Tingkat Produktivitas Kerja

Rumus	Kategori
$X \geq M + 1 \text{ SD}$	Tinggi
$M - 1 \text{ SD} \leq X < M + 1 \text{ SD}$	Sedang
$X < M - 1 \text{ SD}$	Rendah

Nilai	Kategori	Jumlah	Prosentase
$X \geq 73$	Tinggi	15	25%
$55 \leq X < 73$	Sedang	37	61.67%
$X < 55$	Rendah	8	13.33%
Total		60	100%

Tabel tersebut menggambarkan frekuensi dan prosentasi mengenai produktivitas kerja pada karyawan di PT. Fortuna Plastik. Dari 60 responden, 15 orang (25%) terbilang tinggi, 37 orang (61.67%) terbilang sedang, dan 8 orang (13.33%) yang terbilang rendah, sehingga, prosentase tertinggi terletak pada produktivitas kerja sedang.

6. Pengujian Hipotesa

Pengujian Hipotesa bertujuan untuk mengetahui ada dan tidaknya hubungan antara Pengalaman Kerja dengan Produktivitas Kerja di PT. Fortuna Plastik, maka di lakukan analisis *korelasi product moment* dengan menggunakan *Program SPSS 16.0 for windows* dua variable, untuk menguji penelitian ini. Setelah dilakukan analisis data diketahui hasil korelasi sebagai berikut:

Tabel 4.12
Korelasi Pengalaman Kerja dengan Produktivitas Kerja
Correlations

	Pengalaman	Produktivitas
Pengalaman Pearson Correlation	1	.232
Sig. (2-tailed)		.074
N	60	60
Produktivitas Pearson Correlation	.232	1
Sig. (2-tailed)	.074	
N	60	60

rx _y	Sig	Keterangan	Kesimpulan
.232	.000	Sig < 0, 05	Signifikan

Table tersebut menggambarkan korelasi antara pengalaman kerja dengan produktifitas kerja karyawan diperusahaan fortuna indutri plastic pasuruan yang menunjukkan bahwa angka 02325 dengan $p = 0,000$. Hal ini menyatakan bahwa ada hubungan positif yang signifikan antara pengalaman kerja dengan produktifias kerja karyawan sehingga, hipotesis penelitian ini diterima.

D. Pembahasan

Pengalaman kerja adalah modal utama seseorang untuk terjun ke dalam suatu bidang pekerjaan demi melaksanakan pengadaan tenaga kerja perlu diperhitungkan dan ditentukan dahulu kualitas ataupun mutu tenaga kerja yang dibutuhkan. Sehingga melalui proses pembentukan pengetahuan atau keterampilan tentang metode suatu pekerjaan karena keterlibatan karyawan. adapun ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh seseorang dapat memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakan dengan baik. (Ranupandojo, 1984).

Pengalaman kerja adalah pengetahuan atau keterampilan yang telah diketahui dan dikuasai seseorang yang akibat dari perbuatan atau pekerjaan yang telah dilakukan selama beberapa waktu tertentu (Trijoko, 1980). Pengalaman kerja yang dimiliki oleh seseorang yang dapat bekerja dengan lebih efisien sehingga akan menguntungkan perusahaan. Sehingga tenaga kerja perlu diperhitungkan dan ditentukan dahulu kualitas ataupun mutu tenaga kerja yang dibutuhkan. Salah satu persyaratan kerja adalah pengalaman kerja. Suatu perusahaan akan lebih cenderung memilih pelamar

yang sudah berpengalaman daripada yang tidak berpengalaman karena dipandang lebih mampu dalam melaksanakan tugas (Martoyo, 1987).

Pengalaman kerja adalah pengetahuan atau keterampilan yang telah diketahui dan dikuasai seseorang yang akibat dari perbuatan atau pekerjaan yang telah dilakukan selama beberapa waktu tertentu (Trijoko, 1980). Menurut uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa pengalaman kerja adalah tingkat penguasaan pengetahuan serta keterampilan seseorang dalam pekerjaannya yang dapat diukur dari masa kerja dan dari tingkat pengetahuan serta keterampilan yang dimilikinya. Pengalaman kerja adalah proses pembentukan pengetahuan atau keterampilan tentang metode suatu pekerjaan karena keterlibatan karyawan tersebut dalam pelaksanaan tugas pekerjaan (Manulang, 1984).

Menurut Djauzak (2004), menjelaskan bahwa dalam setiap perusahaan memiliki faktor-faktor yang dapat mempengaruhi pengalaman kerja seseorang adalah sebagai berikut: (a) Waktu, Semakin lama seseorang melaksanakan tugas akan memperoleh pengalaman bekerja yang lebih banyak. (b) Frekuensi, Semakin sering melaksanakan tugas sejenis umumnya orang tersebut akan memperoleh pengalaman kerja yang lebih baik. (c) Jenis tugas, Semakin banyak jenis tugas yang dilaksanakan oleh seseorang maka umumnya orang tersebut akan memperoleh pengalaman kerja yang lebih banyak. (d) Penerapan, Semakin banyak penerapan pengetahuan, keterampilan, dan sikap seseorang dalam melaksanakan tugas tentunya akan dapat meningkatkan pengalaman kerja orang tersebut. (e) Hasil, Seseorang yang memiliki pengalaman kerja lebih banyak akan dapat memperoleh hasil pelaksanaan tugas yang lebih baik.

Dalam pengalaman kerja di perusahaan fortuna industry plastic pasuruan perlu dengan adanya pengukuran pengalaman kerja sebagai

sarana untuk menganalisa dan mendorong seorang karyawan yang berpengalaman akan memiliki gerakan yang mantap dan lancar, gerakannya berirama, lebih cepat menanggapi tanda-tanda, dapat menduga timbulnya kesulitan sehingga lebih siap menghadapinya, dan bekerja dengan tenang serta dipengaruhi faktor lain yaitu: lama waktu/masa kerja seseorang, tingkat pengetahuan atau keterampilan yang telah dimiliki dan tingkat penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan. Oleh karena itu, seorang karyawan yang mempunyai pengalaman kerja adalah seseorang yang mempunyai kemampuan jasmani, memiliki pengetahuan, dan keterampilan untuk bekerja serta tidak akan membahayakan bagi dirinya dalam bekerja. (Asri, 1986).

Suatu perusahaan akan cenderung memilih tenaga kerja yang berpengalaman dari pada yang tidak berpengalaman. Hal ini disebabkan mereka yang berpengalaman lebih berkualitas dalam melaksanakan pekerjaan sekaligus tanggung jawab yang diberikan perusahaan dapat dikerjakan sesuai dengan ketentuan atau permintaan perusahaan. Maka dari itu pengalaman kerja mempunyai manfaat bagi perusahaan maupun karyawan.

Pada manfaat pengalaman kerja memiliki bentuk kepercayaan, kewibawaan, pelaksanaan pekerjaan, dan memperoleh penghasilan terhadap seseorang dalam masa kerja lebih lama apabila dibandingkan dengan orang lain akan memberikan manfaat bagi perusahaan fortuna industry plastic karena dalam mendapatkan kepercayaan yang semakin baik dari orang lain dalam pelaksanaan tugasnya.

Karyawan yang sudah berpengalaman dalam bekerja akan membentuk keahlian dibidangnya, sehingga dalam menyelesaikan suatu produk akan cepat tercapai. Produktivitas kerja karyawan dipengaruhi oleh pengalaman kerjakaryawan, semakin lama pengalaman kerja karyawan akan semakin

mudah dalam menyelesaikan suatu produk dan semakin kurang berpengalaman kerja karyawan akan mempengaruhi kemampuan memproduksi, karyawan dalam menyelesaikan suatu produk.

Maka dalam pengalaman kerja dapat memperoleh pengetahuan atau keterampilan yang telah diketahui dan dikuasai seseorang akibat dari perbuatan atau pekerjaan yang telah dilakukan selama beberapa waktu tertentu. Sebagai acuan umum, digunakan daya beda 0, 30 sebagai batas. Aitem yang memiliki daya beda kurang dari 0, 30 menunjukkan aitem memiliki ukuran sejalan yang rendah sehingga perlu dihilangkan. Maka perlu dengan adanya skala pengalaman kerja. Dari hasil uji validitas dapat diketahui bahwa jumlah aitem yang valid ada 22 dan 2 aitem yang gugur.

Sedangkan produktifitas mengandung pandangan hidup dan sikap mental yang selalu berusaha untuk meningkatkan mutu kehidupan. Keadaan hari ini harus lebih baik dari kemarin, dan mutu kehidupan besok harus lebih baik dari hari ini. Pandangan hidup dan sikap mental yang demikian akan mendorong manusia untuk tidak cepat merasa puas dan akan terus meningkatkan kemampuan kerjanya.

Namun perbandingan antara hasil yang dicapai (keluaran) dengan keseluruhan sumber daya (masukan) yang dipergunakan per satuan waktu, definisi kerja ini mengandung cara atau metode pengukuran, walaupun secara teori dapat dilakukan tetapi secara praktek sukar dilaksanakan, dikarenakan sumber daya masukan yang dipergunakan umumnya terdiri dari banyak macam dengan proporsi yang berbeda.

Menurut L. Greenberg dalam Sinungan (2009), mendefinisikan produktivitas sebagai perbandingan antara totalitas pengeluaran pada waktu tertentu dibagi totalitas masukan selama periode tersebut. Produktivitas juga diartikan sebagai perbandingan ukuran harga bagi masukan dan hasil,

perbedaan antara kumpulan jumlah pengeluaran dan masukan yang dinyatakan dalam satu-satuan (unit) umum.

Menurut Ambar Teguh Sulistiyani dan Rosidah, mengatakan bahwa ada beberapa faktor yang menentukan besar kecilnya produktivitas, antara lain: (a) Knowledge, akumulasi hasil proses pendidikan baik yang diperoleh secara formal maupun non formal yang memberikan kontribusi pada seseorang di dalam pemecahan masalah. (b) Skills, kemampuan dan penguasaan teknis operasional mengenai bidang tertentu, yang bersifat kekaryaan. (c) Abilities kemampuan terbentuk dari sejumlah kompetensi yang dimiliki oleh seorang pegawai. (d) Attitude, suatu kebiasaan yang terpolakan dalam memiliki implikasi positif dalam hubungannya dengan perilaku kerja seseorang maka akan menguntungkan. (e) Behaviors, perilaku manusia ditentukan oleh kebiasaan yang telah tertanam dalam diri pegawai sehingga dapat mendukung kerja yang efektif atau sebaliknya.

Menurut Moekijat (1999) produktifitas karyawan perusahaan dipengaruhi oleh tiga faktor sebagai berikut: (a) Kualitas dan kemampuan fisik karyawan, dipengaruhi oleh tingkat pendidikan, latihan, motivasi kerja, etos, mental dan kemampuan fisik karyawan. (b) Sarana pendukung, peningkatan produktifitas kerja karyawan dapat dikelompokkan pada dua golongan, yaitu: (1) Menyangkut lingkungan kerja, termasuk teknologi dan cara produksi sarana, peralatan produksi, tingkat keselamatan dan kesehatan serta suasana di lingkungan kerja itu sendiri. (2) Menyangkut kesejahteraan karyawan yang tercermin di sistem pengupahan dan jaminan kelangsungan kerja. (c) Supra sarana, aktifitas perusahaan tidak terjadi di isolasi seperti sumber faktor produksi yang akan digunakan, prospek pemasaran, perpajakan perijinan.

Kesimpulan dari uraian diatas bahwa produktivitas adalah: suatu ukuran mengenai apa yang diperoleh dari apa yang dibutuhkan. Perawat memegang peranan utama dalam proses peningkatan produktivitas, karena alat produksi dan teknologi pada hakikatnya merupakan hasil karya manusia. Produktivitas perawat mengandung pengertian perbandingan hasil yang dicapai perawat dengan jangka waktu tertentu.

Sebagai acuan umum, digunakan daya beda 0, 30 sebagai batas. Aitem yang memiliki daya beda kurang dari 0, 30 menunjukkan aitem memiliki ukuran sejalan yang rendah sehingga perlu dihilangkan. Maka perlu dengan adanya skala pengalaman kerja. Dari hasil uji validitas dapat diketahui bahwa jumlah aitem yang valid ada 22 dan 2 aitem yang gugur.

Perhitungan reliabilitas bergerak antara 0,000 sampai dengan 1,000. Semakin tinggi koefisien reliabilitas mendekati angka 1,000 berarti semakin tinggi reliabilitasnya. Hasil uji reliabilitas pengalaman kerja dengan produktivitas kerja dapat dikatakan reliabel yaitu mendekati 1,000. Sehingga kedua tersebut layak untuk dijadikan instrument pada penelitian yang akan dilakukan.

Hubungan antara pengalaman kerja dengan produktivitas kerja harus menjadi suatu sarana atau alat untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan individu (baik karena hubungan kerja maupun karena isi pekerjaan). bahwa suatu tingkat pengalaman yang tinggi dapat mengakibatkan moril yang tinggi dan bersikap positif terhadap perusahaan, pekerjaan, teman-teman sekerja dan orang-orang bawahan. Pengalaman yang baik mempunyai hubungan yang positif dengan hasil yang tinggi. Dengan demikian, pengalaman mempunyai moril yang selanjutnya mempengaruhi hasil terkait produktivitas kerja karyawan yang dapat diketahui melalui nilai Mean (M) dan Standard Deviasi (SD). Penentuan norma penelitian, dilakukan setelah diketahui nilai

Mean (M) dan Standad Deviasi (SD). Norma yang telah diperoleh adalah: Mean: 67.10 dan Standard Deviasi: 10.01.

Kemudian data dibagi menjadi 3 kategori untuk mengetahui tingkat dan menentukan jarak pada masing-masing kelompok dengan pemberian skor standard. Pemberian skor standard dilakukan dengan mengubah skor kasar ke dalam bentuk penyimpanan dari mean dalam suatu standard deviasi, dengan menggunakan norma-norma berikut: frekuensi dan prosentasi mengenai Pengalaman kerja pada karyawan di PT. Fortuna Plastik. Dari 60 responden, 16 orang (26.67 %) terbilang tinggi, 40 orang (66.67 %) terbilang sedang, dan 4 orang (6.6 %) yang terbilang rendah. Sehingga, prosentase tertinggi dalam menilai pengalaman kerja di PT. Fortuna Industri Plastic adalah kategori sedang.

Semakin kuat pengalamannya yang terdapat pada karyawan, maka akan semakin berusaha untuk menyelesaikan suatu pekerjaan. Dengan adanya pengalaman kerja yang tinggi dapat saja karyawan tersebut belajar dan pada periode selanjutnya akan dapat dilakukan pekerjaan dengan mudah sehingga dapat meningkatkan norma yang telah diperoleh adalah: Mean: 67.10 dan Standard Deviasi: 10.01. Mean (M) dan Standard Deviasi (SD) Produktivitas Kerja dibagi menjadi 3 kategori untuk mengetahui tingkat dan menentukan jarak pada masing-masing kelompok dengan pemberian skor standard dengan mengubah skor kasar ke dalam bentuk dari mean dalam suatu standard deviasi, dengan menggunakan norma-norma, yaitu dari 60 responden, 15 orang (25%) terbilang tinggi, 37 orang (61.67%) terbilang sedang, dan 8 orang (13.33%) yang terbilang rendah, sehingga, prosentase tertinggi terletak pada produktivitas kerja sedang.

Dalam hal ini ada hubungan yang positif antara pengalaman kerja dengan produktivitas kerja karyawan karena dalam suatu perusahaan sangat

signifikan pada suatu pengalaman kerja maupun produktifitas kerja, sehingga keduanya dapat berpengaruh untuk meingkatkan perusahaan menjadi lebih berkembang dan baik. Karena dari hasil uji validitas, reliabilitas dan presentase mempunyai kesamaan.

