

**PENGARUH PENGALAMAN KERJA TERHADAP  
PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PERHUTANI  
FORESTRY INSTITUTE MADIUN**

**SKRIPSI**



Oleh :

Septia Fatihatus Salsabila

NIM. 200401110141

**FAKULTAS PSIKOLOGI  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG**

**2024**

**PENGARUH PENGALAMAN KERJA TERHADAP  
PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PERHUTANI  
FORESTRY INSTITUTE MADIUN**

**SKRIPSI**

Diajukan kepada

Dekan Fakultas Psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim

Malang untuk memenuhi salah satu persyaratan dalam

memperoleh gelar Sarjana Psikologi (S.Psi)

Oleh :

Septia Fatihatus Salsabila

NIM. 200401110141

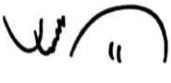
**FAKULTAS PSIKOLOGI  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG**

**2024**

**PENGARUH PENGALAMAN KERJA TERHADAP  
PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PERHUTANI  
FORESTRY INSTITUTE MADIUN  
SKRIPSI**

Oleh  
Septia Fatihatus Salsabila  
NIM. 200401110141

Telah disetujui oleh :

Dosen Pembimbing	Tanda Tangan Persetujuan	Tanggal Persetujuan
<b>Dosen Pembimbing 1</b>  Dr. Mohammad Mahpur, M.Si. NIP. 197605052005011003		30 Oktober 2023
<b>Dosen Pembimbing 2</b>  Rahmatika Sari Amalia, M. Psi. NIP.199105222020122001		23 November 2023

Malang, 23 November 2023

Mengetahui  
Ketua Program Studi



Yusuf Ratu Agung, M. A.  
NIP. 198010202015031002

**PENGARUH PENGALAMAN KERJA TERHADAP  
PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PERHUTANI  
FORESTRY INSTITUTE MADIUN  
SKRIPSI**

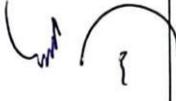
Oleh

Septia Fatihatus Salsabila

NIM. 200401110141

Telah diujikan dan dinyatakan LULUS oleh Dewan Penguji Skripsi dalam Majelis  
Sidang Skripsi Pada tanggal .....

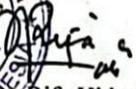
**DEWAN PENGUJI SKRIPSI**

Dosen Pembimbing	Tanda Tangan Persetujuan	Tanggal Persetujuan
<b>Sekretaris Ujian</b>  Rahmatika Sari Amalia, M. Psi. NIP. 199105222020122001		4 Juli 2024
<b>Ketua Penguji</b>  Dr. Mohammad Mahpur, M.Si. NIP. 197605052005011003		4 Juli 2024
<b>Penguji Utama</b>  Drs. Zainul Arifin, M. Ag. NIP. 196506061994031003		

Disahkan oleh,



Dekan,

  
Prof. Dr. Rifa Hidayah, M.Si.  
NIP. 197611282002122001

## NOTA DINAS

Kepada Yth.,  
Dekan Fakultas Psikologi  
UIN Malauna Malik Ibrahim  
Malang

*Assalamua'alaikum wr.wb*

Disampaikan dengan hormat, setelah melakukan bimbingan, arahan, dan koreksi terhadap naskah Skripsi berjudul :

**PENGARUH PENGALAMAN KERJA TERHADAP  
PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PERHUTANI  
FORESTRY INSTITUTE MADIUN**

Yang ditulis oleh :

Nama : Septia Fatihatus Salsabila  
NIM : 200401110141  
Program : S1 Psikologi

Saya berpendapat bahwa Skripsi tersebut sudah dapat diajukan kepada Fakultas Psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang untuk diujikan dalam Sidang Ujian Skripsi.

*Wassalamu'alaikum wr.wb*

Malang, 21 Mei 2024

Dosen Pembimbing 1,



Dr. Mohammad Mahpur, M.Si.

## NOTA DINAS

Kepada Yth.,  
Dekan Fakultas Psikologi  
UIN Malauna Malik Ibrahim  
Malang

*Assalamua'alaikum wr.wb*

Disampaikan dengan hormat, setelah melakukan bimbingan, arahan, dan koreksi terhadap naskah Skripsi berjudul :

**PENGARUH PENGALAMAN KERJA TERHADAP  
PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PERHUTANI  
FORESTRY INSTITUTE MADIUN**

Yang ditulis oleh :

Nama : Septia Fatihatus Salsabila  
NIM : 200401110141  
Program : S1 Psikologi

Saya berpendapat bahwa Skripsi tersebut sudah dapat diajukan kepada Fakultas Psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang untuk diujikan dalam Sidang Ujian Skripsi.

*Wassalamu'alaikum wr.wb*

Malang, 21 Mei 2024

Dosen Pembimbing 2,



Rahmatika Sari Amalia, M. Psi.

## SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Septia Fatihatus Salsabila

NIM : 200401110141

Fakultas : Psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang

Menyatakan bahwa skripsi yang saya buat dengan judul **PENGARUH PENGALAMAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PERHUTANI FORESTRY INSTITUTE MADIUN**, adalah benar-benar hasil karya sendiri baik sebagian maupun keseluruhan, kecuali dalam bentuk kutipan yang disebutkan sumbernya. Jika dikemudian hari ada *claim* dari pihak lain, bukan menjadi tanggung jawab Dosen Pembimbing dan pihak Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya dan apabila pernyataan ini tidak benar saya bersedia mendapatkan sanksi akademik.

Malang, 10 Juli 2024

Peneliti



Septia Fatihatus Salsabila

200401110141

## **MOTTO**

“Produktivitas terbaik dicapai ketika kita menggabungkan keahlian dengan pengalaman sehingga menciptakan hasil yang luar biasa”

“Produktivitas adalah mampu melakukan hal-hal yang sebelumnya tidak dapat kamu lakukan”

(Franz Kafka)

## LEMBAR PERSEMBAHAN

Segala puji syukur kepada Allah SWT atas berkatnya kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini tepat pada waktunya. Skripsi ini penulis persembahkan untuk :

1. Ibadah kepada Allah SWT dan cinta kasih kepada Rosulullah SAW, sungguh segala sholatku, ibadahku, hidup dan matiku hanya untuk Tuhan Semesta Alam
2. Mama tercinta. Ibu Sutiyami, S. Pd. Terima kasih banyak atas segala upayanya dalam mendampingi putrinya berjuang hingga di bangku perkuliahan. Terima kasih atas segala bentuk bantuan dan dukungan serta doa tulus yang selalu mengiringi di setiap langkah penulis. Terima kasih karena selalu mengusahakan apa yang dibutuhkan penulis. Mama menjadi pengingat dan penguat yang paling hebat.
3. Ayah tersayang, Bapak Abdul Gaffar. Terima kasih atas segala bentuk bantuan, dukungan dan arahnya untuk penulis. Mohon maaf jika cita-cita dan jalan penulis tidak sesuai dengan yang Ayah bayangkan.
4. Adik tercantik, Esqueen Udhuli Jannati. Terima kasih karena selalu menghibur ketika penulis merasakan lelah dan bosan. Terima kasih atas segala dukungannya kepada penulis.
5. Saudara dan keluarga besar yang selalu memotivasi dalam setiap langkah penulis. Terima kasih karena akhirnya penulis memiliki jawaban yang memuaskan atas segala pertanyaan yang dilontarkan.
6. Sahabat *SHOLEHOT* antara lain Ucik Nurhayati, Camalia Naura Amani, Sephia Wulandari, dan Ajeng Sulistyو Rini. Terima kasih atas persahabatan yang tulus dan penuh kasih ini. Terima kasih karena telah bersama-sama mengukir cerita dan kenangan di masa kuliah. Terima kasih karena telah saling mendukung, mengingatkan, dan menguatkan satu sama lain.

7. Risky Ali Prayoga, S. T., seseorang yang tidak kalah penting kehadirannya. Terima kasih karena telah berkontribusi dalam banyak hal, baik tenaga, pikiran, waktu, dan materi kepada penulis. Terima kasih karena tidak pernah lelah mendengarkan keluh kesah penulis. Terima kasih telah menjadi rumah yang selalu memberikan kehangatan dan ketenangan di dalamnya.
8. Terakhir terima kasih untuk Septia Fatihatus Salsabila, diri saya sendiri. Terima kasih sudah berjuang sejauh ini. Terima kasih tetap memilih berusaha dan merayakan dirimu sendiri sampai di titik ini. Terima kasih karena selalu memeluk diri sendiri ditemani air mata yang mudah jatuh membasahi pipi. Terima kasih karena memutuskan tidak menyerah sesulit apapun proses penyusunan skripsi ini dan telah menyelesaikan sebaik dan semaksimal mungkin. Berbahagialah selalu dimanapun dan kapanpun, Bila.

## **KATA PENGANTAR**

Segala puji dan syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT Sang Maha Segalanya, atas seluruh curahan rahmat dan hidayat-Nya sehingga penulis mampu menyelesaikan skripsi yang berjudul “PENGARUH PENGALAMAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PERHUTANI FORESTRY INSTITUTE MADIUN” ini tepat pada waktunya. Skripsi ini ditulis dalam rangka memenuhi syarat untuk mencapai gelar Sarjana Psikologi pada Program Studi Psikologi Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.

Dalam penyelesaian studi dan penulisan skripsi ini, penulis banyak memperoleh bantuan baik pengajaran, bimbingan, dan arahan dari berbagai pihak baik secara langsung maupun tidak langsung. Untuk itu penulis menyampaikan penghargaan dan terima kasih yang tak terhingga kepada :

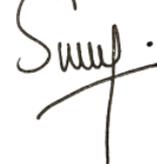
1. Prof. Dr. H. M. Zainuddin, M. A, selaku Rektor Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
2. Prof. Dr. Hj. Rifa Hidayah, M. Si, selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
3. Yusuf Ratu Agung, M. A, selaku Ketua Program Studi Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
4. Dr. Mohammad Mahpur, M. Si, selaku Dosen Pembimbing 1 yang telah memberikan bimbingan dan bantuan dalam penyusunan skripsi penulis.
5. Rahmatika Sari Amalia, M. Psi, selaku Dosen Pembimbing 2 yang telah memberikan bimbingan dan bantuan dalam penyusunan skripsi penulis.
6. Seluruh dosen Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang yang telah memberikan ilmu, arahan, serta bantuan selama penulis dalam proses studi.
7. Seluruh teman Psikologi Angkatan 2020 yang telah memberikan dukungan dan menemani proses studi selama empat tahun.

8. Kedua orang tua penulis, Bapak Abdul Gaffar dan Ibu Sutiya mi yang telah memberikan dukungan dan doa dalam setiap langkah penulis.
9. Saudara-saudara penulis, Kakak Dino, Kakak Putri, dan Adik Queen yang telah memberikan dukungan dan arahnya nya kepada penulis,
10. Semua pihak yang turut berkontribusi dalam penyusunan skripsi ini baik secara langsung maupun tidak langsung.

Terakhir, harapan penulis semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi siapa saja yang membacanya.

Malang, 22 Mei 2024

Penyusun,



Septia Fatihatus Salsabila

## DAFTAR ISI

LEMBAR JUDUL.....	i
LEMBAR PERSETUJUAN .....	ii
LEMBAR PENGESAHAN.....	iii
LEMBAR PERNYATAAN .....	vi
LEMBAR PERSEMBAHAN.....	viii
KATA PENGANTAR.....	x
DAFTAR ISI .....	xii
DAFTAR TABEL.....	xiv
DAFTAR GAMBAR.....	xv
DAFTAR LAMPIRAN .....	xvi
ABSTRAK .....	xvii
<b>BAB I : PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang .....	1
B. Rumusan Masalah .....	7
C. Tujuan Penelitian.....	7
D. Manfaat Penelitian .....	8
<b>BAB II : TINJAUAN PUSTAKA.....</b>	<b>9</b>
A. Produktivitas Kerja.....	9
1. Definisi Produktivitas Kerja.....	9
2. Faktor-faktor yang mempengaruhi Produktivitas Kerja.....	10
3. Aspek Produktivitas Kerja.....	16
4. Upaya Peningkatan Produktivitas Kerja.....	16
5. Manfaat Penilaian Produktivitas Kerja.....	18
B. Pengalaman Kerja .....	18
1. Definisi Pengalaman Kerja.....	18
2. Faktor-faktor yang mempengaruhi Pengalaman Kerja.....	19
3. Aspek Pengalaman Kerja .....	21
4. Cara Memperoleh Pengalaman Kerja.....	21
5. Manfaat Penilaian Pengalaman Kerja .....	22

C. Pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Produktivitas Kerja .....	24
D. Kerangka Konseptual .....	25
E. Hipotesis .....	26
<b>BAB III : METODE PENELITIAN .....</b>	<b>27</b>
A. Jenis dan Desain Penelitian .....	27
B. Definisi Operasional .....	27
C. Populasi dan Sampel .....	28
D. Instrumen Penelitian .....	29
E. Validitas & Reliabilitas Alat Ukur .....	32
F. Teknik Analisis Data .....	36
<b>BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>40</b>
A. Pelaksanaan Penelitian .....	40
B. Hasil Penelitian .....	42
C. Pembahasan .....	57
<b>BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>67</b>
A. Kesimpulan .....	67
B. Saran .....	67
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>69</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Instrumen Penelitian Pengalaman Kerja.....	30
Tabel 3.2 Instrumen Penelitian Produktivitas Kerja.....	31
Tabel 3.3 Hasil Uji Validitas Skala Pengalaman Kerja.....	33
Tabel 3.4 Hasil Uji Validitas Skala Produktivitas Kerja.....	34
Tabel 3.5 Hasil Uji Reliabilitas Skala Pengalaman Kerja dan Produktivitas Kerja .....	35
Tabel 3.6 Norma Kategorisasi .....	36
Tabel 4.1 Hasil Uji Analisis Variabel Pengalaman Kerja .....	42
Tabel 4.2 Kategorisasi Variabel Pengalaman Kerja.....	43
Tabel 4.3 Hasil Uji Analisis Variabel Produktivitas Kerja .....	47
Tabel 4.4 Kategorisasi Variabel Produktivitas Kerja.....	48
Tabel 4.5 Hasil Uji Normalitas .....	52
Tabel 4.6 Hasil Uji Linearitas.....	53
Tabel 4.7 Hasil Uji Regresi Linear Sederhana .....	53
Tabel 4.8 Hasil Koefisien Regresi .....	54
Tabel 4.9 Hasil Koefisien Determinasi.....	55
Tabel 4.10 Hasil Sumbangan Efektif.....	55
Tabel 4.11 Hasil Person Correlation.....	56

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Model Teoritis Pengaruh Pengalaman kerja Terhadap Produktivitas Kerja .....	25
Gambar 4.1 Kategorisasi Variabel Pengalaman Kerja.....	43
Gambar 4.2 Persentase Peran Aspek Pengalaman Kerja.....	46
Gambar 4.3 Kategorisasi Variabel Produktivitas Kerja.....	48
Gambar 4.4 Persentase Peran Aspek Produktivitas Kerja .....	51

## **DAFTAR LAMPIRAN**

Lampiran 1 Surat Izin Penelitian .....	74
Lampiran 2 Skala Penelitian.....	75
Lampiran 3 Hasil Uji Validitas X (Pengalaman Kerja) .....	79
Lampiran 4 Hasil Uji Validitas Variabel X (Produktivitas Kerja) .....	80
Lampiran 5 Hasil Uji Reliabilitas .....	81
Lampiran 6 Hasil Uji Normalitas .....	81
Lampiran 7 Hasil Uji Normalitas .....	82
Lampiran 8 Hasil Uji Regresi Linear Sederhana.....	82
Lampiran 9 Sumbangan Efektif.....	83
Lampiran 10 Hasil Uji Korelasi Antar Aspek.....	84
Lampiran 11 Tabulasi Data Pengalaman Kerja .....	85
Lampiran 12 Tabulasi Data Produktivitas Kerja .....	86
Lampiran 13 Hasil Hitung Item Dominan Variabel Pengalaman Kerja .....	87
Lampiran 14 Hasil Hitung Item Dominan Variabel Produktivitas Kerja .....	88

## ABSTRAK

Septia Fatihatus Salsabila, 200401110141, Pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Perhutani Forestry Institute Madiun, 2024

---

Kata Kunci : *Pengalaman Kerja, Produktivitas Kerja*

Produktivitas kerja adalah faktor fundamental yang menentukan keberhasilan dan daya saing perusahaan. Tingkat produktivitas yang tinggi memungkinkan perusahaan untuk menghasilkan lebih banyak keuntungan. Maka dalam menunjang keberhasilan perusahaan mewujudkan tujuannya dapat melalui pengalaman kerja. Pengalaman kerja menjadi semakin penting dalam konteks dunia kerja saat ini yang ditandai dengan dinamika perubahan yang cepat dan kompleksitas yang meningkat. Oleh karena itu, tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.

Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan pengumpulan sampel menggunakan teknik sampel jenuh. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Perhutani Forestry Institute Madiun dan jumlah sampel yang diperoleh sebanyak 33 orang. Pengambilan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner. Terdapat dua skala yang digunakan dalam penelitian ini yakni skala Pengalaman Kerja dan skala Produktivitas Kerja. Pengambilan hipotesis dalam penelitian ini menggunakan uji regresi linear sederhana.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa karyawan Perhutani Forestry Institute Madiun memiliki tingkat pengalaman kerja dan produktivitas kerja dalam tingkat yang sedang. Selain itu, hasil penelitian juga menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja karyawan Perhutani Forestry Institute Madiun yang dapat dilihat dari nilai sig.  $0,023 < 0,05$ , sehingga hipotesis dalam penelitian ini diterima. Pada nilai koefisien regresi nilainya adalah positif. Hal ini dapat diartikan bahwa arah pengaruh yang dimiliki variabel pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja adalah positif. Oleh karena itu, apabila pengalaman kerja mengalami peningkatan maka produktivitas kerja akan mengalami peningkatan pula. Berdasarkan hasil uji regresi linear sederhana, diperoleh nilai  $R_{\text{square}}$  sebesar 0,276. Hal ini menunjukkan bahwa pengalaman kerja memiliki pengaruh sebesar 27,6% terhadap produktivitas kerja karyawan dimana sisanya yakni 72,4% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain diluar penelitian ini.

## ABSTRACT

Septia Fatihatus Salsabila, 200401110141, The Effect of Work Experience on the Work Productivity of Perhutani Forestry Institute Madiun Employees, 2024

---

Keywords : *Work Experience, Work Productivity*

Work productivity is a fundamental factor that determines a company's success and competitiveness. The high level of productivity allows the company to generate more profits. So in supporting the success of the company, realizing its goals can be through work experience. Work experience is becoming increasingly important in the context of today's world of work which is characterized by rapid change dynamics and increasing complexity. Therefore, the purpose of this study is to test the influence of work experience on employee work productivity.

The research method used is quantitative with sample collection using the saturated sample technique. The population in this study is all employees of Perhutani Forestry Institute Madiun and the number of samples obtained is 33 people. Data collection was carried out using a questionnaire. There are two scales used in this study, namely the Work Experience scale and the Work Productivity scale. The hypothesis in this study uses a simple linear regression test.

The results of the study show that Perhutani Forestry Institute Madiun employees have a moderate level of work experience and work productivity. In addition, the results of the study also show that there is a significant influence between work experience on the work productivity of Perhutani Forestry Institute Madiun employees which can be seen from the sig.  $0.023 < 0.05$ , so the hypothesis in this study is accepted. At the value of the regression coefficient, the value is positive. This can be interpreted that the direction of influence that the work experience variable has on work productivity is positive. Therefore, if work experience increases, work productivity will also increase. Based on the results of the simple linear regression test, an  $R_{\text{square}}$  value of 0.276 was obtained. This shows that work experience has an influence of 27.6% on employee work productivity while the remaining 72.4% is influenced by other factors outside this study.

## تجريدي

سببنا فانيهاتوس سالسابلال ، 144042224202 ، تأثير خبرة العمل على إنتاجية العمل لموظفي معهد الغابات في بير هوتاني ماديون ، 1410

الكلمات المفتاحية: خبرة العمل ، إنتاجية العمل إنتاجية العمل

إنتاجية العمل هي عامل أساسي يحدد نجاح الشركة وقدرتها التنافسية. يسمح المستوى العالي من الإنتاجية للشركة بتحقيق المزيد من الأرباح. لذلك في دعم نجاح الشركة ، يمكن أن يكون تحقيق أهدافها من خلال خبرة العمل. أصبحت خبرة العمل ذات أهمية متزايدة في سياق عالم العمل اليوم الذي يتميز بديناميكيات التغيير السريع والتعقيد المتزايد. لذلك ، فإن الغرض من هذه الدراسة هو اختبار تأثير خبرة العمل على إنتاجية عمل الموظف.

طريقة البحث المستخدمة كمية مع جمع العينات باستخدام تقنية العينة المشبعة. السكان في هذه الدراسة هم جميع موظفي معهد بير هوتاني للغابات ماديون وعدد العينات التي تم الحصول عليها هو 33 شخصا. تم جمع البيانات باستخدام استبيان. هناك مقياسان مستخدمان في هذه الدراسة ، وهما مقياس خبرة العمل ومقياس إنتاجية العمل. تستخدم الفرضية في هذه الدراسة اختبار الانحدار الخطي البسيط.

تظهر نتائج الدراسة أن موظفي معهد بير هوتاني للغابات في ماديون يتمتعون بمستوى معتدل من الخبرة في العمل وإنتاجية العمل. بالإضافة إلى ذلك ، تظهر نتائج الدراسة أيضا أن هناك تأثيرا كبيرا بين خبرة العمل على إنتاجية العمل لموظفي معهد بير هوتاني للغابات في ماديون والذي يمكن رؤيته من  $\text{sig. } 0.023 > 0.05$  ، لذلك يتم قبول الفرضية في هذه الدراسة. عند قيمة معامل الانحدار ، تكون القيمة موجبة. يمكن تفسير ذلك بأن اتجاه التأثير الذي يتركه متغير خبرة العمل على إنتاجية العمل إيجابي. لذلك ، إذا زادت خبرة العمل ، فستزداد إنتاجية العمل أيضا. بناء على نتائج اختبار الانحدار الخطي البسيط ، تم الحصول على قيمة  $\text{Rsquare}$  تبلغ 0.276. هذا يدل على أن خبرة العمل لها تأثير بنسبة 27.6٪ على إنتاجية عمل الموظف بينما تتأثر بنسبة 72.4٪ المتبقية بعوامل أخرى خارج هذه الدراسة.

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Tingkat Produktivitas Tenaga Kerja merupakan indikator penting untuk melihat bagaimana kondisi dan kemampuan suatu negara dalam mewujudkan cita-cita pembangunan. Produktivitas Sumber Daya Manusia (SDM) di Indonesia harus menjadi prioritas karena membutuhkan waktu yang cukup panjang dalam menyiapkannya untuk melihat dan merasakan hasil dari pembangunan tersebut. Menurut Keputusan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia, produktivitas adalah sikap mental dan etos kerja yang selalu berusaha melakukan perbaikan mutu kehidupan melalui peningkatan efisiensi, efektivitas, dan kualitas untuk menciptakan nilai tambah secara berkelanjutan. Produktivitas tenaga kerja pada tahun 2019 mengalami peningkatan dibandingkan dengan tahun 2018. Namun, pada tahun 2020 produktivitas tenaga kerja mengalami penurunan sekitar 3,55% sehingga pada tahun tersebut angka produktivitas tenaga kerja yaitu sebesar Rp 83,47 per tenaga per tahun.

Produktivitas kerja diartikan sebagai perbandingan antara output (barang dan jasa) dengan input (tenaga kerja, bahan dan uang). Produktivitas kerja memainkan peran penting dalam sebuah perusahaan. Dengan meningkatkan produktivitas kerja, organisasi atau perusahaan dapat mencapai keunggulan kompetitif, memenuhi ekspektasi pelanggan, dan mencapai tujuan bisnis perusahaan. Perhutani Forestry Institute Madiun dikenal juga dengan Pusat Pendidikan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (Pusdikbang SDM Perhutani Madiun) adalah salah satu bagian dari Perhutani Forestry Institute dimana tujuannya untuk mengintegrasikan fungsi perusahaan dalam peningkatan kapabilitas, kompetensi dan kerja sama yang strategis serta partisipasi dan akses global. Dalam mewujudkan tujuan suatu organisasi dibutuhkan produktivitas kerja karyawan yang baik.

Demi mencapai tujuan atau cita-cita organisasi, produktivitas kerja karyawan di sebuah organisasi menjadi hal yang krusial. Karyawan di Perhutani Forestry Institute Madiun yang memiliki kurangnya pengalaman dalam pekerjaan mengakui bahwa produktivitas kerja mereka juga menurun. Mereka menghadapi kesulitan dalam mencapai target kerja mereka, yang berdampak pada hasil kerja yang rendah secara kuantitas. Selain itu, dalam hal kualitas kerja, karyawan menyelesaikan tugas-tugas mereka dengan pengalaman terbatas, tanpa memperhatikan kualitas hasil kerja yang dihasilkan. Untuk meningkatkan baik kuantitas maupun kualitas kerja karyawan, diperlukan investasi waktu yang lebih. Namun, perlu diingat bahwa produktivitas kerja juga bergantung pada ketepatan waktu. Karyawan yang gagal memenuhi tenggat waktu atau kesepakatan yang telah ditetapkan mengalami penurunan produktivitas kerja. Oleh karena itu, peningkatan produktivitas kerja karyawan tidak hanya melibatkan aspek kuantitas dan kualitas, tetapi juga ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas.

Pernyataan Subagyo, (2014) dan Pranoto et al., (2016) bahwa produktivitas kerja dipengaruhi oleh pengalaman kerja. Selaras pula dengan penelitian (Almutahar et al., 2015) dengan judul “Pengaruh Usia, Pengalaman Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Pekerja Pada Pekerjaan Pemasangan Dinding Batako”. Variabel yang telah ditentukan masing-masing mempunyai tingkat pengaruh yang berbeda terhadap produktivitas kerja. Variabel usia memiliki tingkat pengaruh sebesar 66,96%, variabel pengalaman kerja memiliki tingkat pengaruh sebesar 80,42 %, variabel disiplin kerja memiliki tingkat pengaruh sebesar 69,64% dan variabel motivasi kerja memiliki tingkat pengaruh sebesar 65, 10%. Oleh karena itu, dari keempat variabel tersebut variabel pengalaman kerja mempunyai tingkat pengaruh yang paling dominan atau paling tinggi dengan tingkat persentase sebesar 80,42%.

Penelitian (Rosmi & Syamsir, 2020) dengan judul “The Influence of Integrity and Work Experience on Employee Performance” mengemukakan bahwa integritas dan pengalaman kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien integritas sebesar 0,388 dan pengalaman kerja sebesar 0,251 serta nilai signifikansi keduanya 0,000. Hasil penelitian menunjukkan bahwa integritas dan pengalaman kerja mempunyai pengaruh signifikan dan parsial terhadap kinerja karyawan. Selain itu, integritas dan pengalaman kerja terbukti mempunyai pengaruh yang signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian (Ahmad Rozi, 2019) dengan judul “Pengaruh Motivasi dan Pengalaman Kerja terhadap Karyawan Kinerja di PT. Yamaha Saka Motor di Tangerang Selatan” mengemukakan bahwa motivasi dengan nilai determinasi 0,476 dan (p) 0,000 < 0,05 serta pengalaman kerja dengan nilai determinasi 0,364 dan (p) 0,000 < 0,05 berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, hasil penelitian ini membuktikan bahwa motivasi dan pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 57,6% sedangkan 42,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

(Ahmad Yani & Suyarti, 2023) dengan judul penelitian “The Influence of Knowledge and Work Experience on Employee Performance with Work Motivation as a Moderating Variable” menemukan hasil bahwa pengetahuan dan pengalaman kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan dengan nilai determinasi 0,795 dan 0,778 dan nilai (p) 0,000. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh pengetahuan sebesar 79,5% dan dipengaruhi oleh pengalaman kerja sebesar 77,8%. Variabel moderasi (motivasi kerja) dapat memperkuat pengaruh variabel pengetahuan terhadap kinerja karyawan sebesar 83% dan sisanya sebesar 17% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Berdasarkan beberapa hasil penelitian di atas, pengalaman kerja kurang dominan pengaruhnya terhadap produktivitas kerja. Namun,

sebaliknya dengan penelitian (Silitonga, 2022) dengan judul “Effect of Work Skill on Employee Performance CV. Osano Screen Printing and Emboridery through Work Experience” yang mengemukakan bahwa pengalaman kerja lebih berpengaruh terhadap kinerja karyawan dibandingkan keterampilan kerja dengan nilai koefisien 0,621 dan 0,317 dengan nilai (p) 0,000. Berdasarkan hasil uji intervensi dalam penelitian menunjukkan bahwa nilai pengaruh tidak langsung melalui pengalaman kerja lebih besar dibandingkan dengan nilai pengaruh langsung keterampilan kerja terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, variabel pengalaman kerja dapat menjadi variabel yang memediasi pengaruh keterampilan kerja terhadap kinerja karyawan.

Penelitian (Kurniawan, 2022) dengan judul “Pengaruh Pengalaman Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. BCA Tbk Cabang Pamulang” mengemukakan bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan koefisien determinasi sebesar 0,547 dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai dengan koefisien determinasi sebesar 0,434 serta keduanya memiliki nilai signifikansi 0,000. Secara simultan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan PT BCA Tbk Cabang Pamulang ( $F = 36,760, p = 0,000 < 0,05$ ).

Penelitian dengan judul “Pengaruh Motivasi dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perkasa Sakti di Cimone” yang dilakukan oleh (Ramdhan, 2019) juga mengemukakan bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan nilai determinasi 0,499 dan motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan nilai determinasi 0,451 serta nilai (p) keduanya  $< 0,05$ . Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kontribusi pengaruh sebesar 45,1% dan pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kontribusi pengaruh sebesar 49,9%. Keduanya berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

dengan kontribusi pengaruh sebesar 63,2% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain sebesar 36,8%.

Sejumlah penelitian telah mengeksplorasi sejauh mana pengalaman kerja mempengaruhi produktivitas kerja. Penelitian tersebut menghasilkan nilai determinasi dengan perbedaan yang signifikan sehingga nilainya belum konsisten. John P. Campbell dan Paul E. Spector (2012) mengatakan bahwa hal-hal yang dapat mempengaruhi hasil penelitian adalah perbedaan dalam karakteristik individu, seperti kepribadian, pengalaman, dan latar belakang pendidikan. Oleh karena itu, penelitian mengenai pengaruh pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja layak untuk diuji kembali guna membuktikan nilai determinasi yang konkret berdasarkan konteks di Perhutani Forestry Institute Madiun. Nilai konsisten yang teruji dapat menjadi informasi kebijakan atau perilaku organisasi yang secara *scientific* untuk mendapatkan gambaran peluang potensi produktivitas kerja karyawan di perusahaan tersebut. Selain itu, urgensi penelitian ini adalah mengenai sebuah permasalahan yang terjadi dalam suatu perusahaan atau organisasi yakni produktivitas kerja dimana pengalaman kerja karyawan yang kurang berakibat terhadap kinerja karyawan yang kurang produktif. Produktivitas kerja merupakan bagian penting dalam organisasi atau perusahaan sehingga apabila permasalahan tersebut tidak ada tindakan dikhawatirkan akan mengakibatkan perusahaan tidak dapat mencapai tujuannya.

Simanjuntak (2001) menyatakan bahwa orang yang baru mulai bekerja kurang berpengalaman dan biasanya memiliki produktivitas yang rendah pula. Dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja karyawan, penelitian ini memberikan harapan teoritis untuk memberikan solusi yang lebih efektif dan berkelanjutan. Selain itu, penelitian ini berpotensi memperkuat tema yang sedang diteliti dengan menghadirkan pemahaman yang lebih mendalam tentang pengaruh antara pengalaman kerja terhadap produktivitas karyawan. Dengan demikian, harapan teoritis dari penelitian ini adalah bahwa temuan dan rekomendasi yang dihasilkan dapat menjadi

dasar untuk perbaikan berkelanjutan dalam produktivitas kerja karyawan, yang pada saatnya akan memberikan manfaat bagi individu, perusahaan, dan masyarakat secara keseluruhan.

Pengalaman kerja menurut Manullang (2012) yaitu suatu kondisi yang memberikan indikasi bahwa seorang karyawan yang memiliki kompetensi dan pengetahuan terhadap suatu bidang pekerjaan baik pada suatu atau beberapa perusahaan yang telah dijalani oleh karyawan tersebut. *Goal Setting Theory* yang dikembangkan oleh Edwin Locke memiliki hubungan erat dengan pengalaman kerja. Pengalaman kerja sebagai pengaruh dalam menetapkan tujuan karena pengalaman kerja yang relevan dapat membantu individu dalam menetapkan tujuan yang lebih realistis dan spesifik. Individu yang telah mengalami berbagai tugas dan tanggung jawab di tempat kerja akan lebih mampu menetapkan tujuan sesuai dengan pemahaman tentang pekerjaan dan kapabilitas mereka. Hal ini dapat meningkatkan efisiensi dan produktivitas mereka dalam melakukan pekerjaan.

Teori lain juga berpendapat bahwa pengalaman kerja yang luas dapat mengurangi tingkat kebingungan dan ketidakpastian dalam melakukan pekerjaan. Dengan demikian, karyawan yang memiliki pengalaman kerja yang lebih banyak cenderung menjadi lebih produktif karena mereka lebih akrab dengan tugas dan tanggung jawab mereka. Hal ini didukung oleh penelitian (Purba et al., 2021) dengan hasil bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikansi terhadap produktivitas kerja karyawan sehingga uji hipotesis pertama diterima. Bilamana seorang karyawan lama masa kerjanya yang terbilang cukup lama maka akan membantu capaian-capaian perusahaan demi kelangsungan hidup perusahaan. Dalam pengembangan penelitian lebih lanjut, kepastian teori dan dukungan empiris yang ada dapat digunakan sebagai landasan yang kuat untuk mendukung tema pengalaman kerja dan produktivitas kerja sebagai topik yang dapat diuji.

Pokok masalah yang dihadapi dalam penelitian ini adalah bagaimana pengaruh pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja. Oleh karena itu, tujuannya adalah mengeksplorasi sejauh mana pengalaman kerja mempengaruhi produktivitas kerja karyawan dalam konteks memahami secara empirik di Perhutani Forestry Institute Madiun. Dengan demikian, hasil penelitian memiliki manfaat bagi peneliti untuk dapat menerapkan ilmu yang diperoleh dalam menganalisis suatu permasalahan yang kemudian mengambil keputusan dan kesimpulan, manfaat bagi perusahaan sebagai bahan masukan dan pertimbangan sebagai upaya meningkatkan produktivitas kerja karyawan, dan manfaat bagi mahasiswa sebagai sumbangan informasi dan referensi untuk kepentingan dalam melakukan penelitian dengan permasalahan yang sama.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana tingkat pengalaman kerja karyawan Perhutani Forestry Institute Madiun?
2. Bagaimana tingkat produktivitas kerja karyawan Perhutani Forestry Institute Madiun?
3. Bagaimana pengaruh pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja karyawan Perhutani Forestry Institute Madiun?

## **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan uraian latar belakang maka tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui tingkat pengalaman kerja karyawan Perhutani Forestry Institute Madiun.
2. Untuk mengetahui tingkat produktivitas kerja karyawan Perhutani Forestry Institute Madiun.
3. Untuk mengetahui pengaruh pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja karyawan Perhutani Forestry Institute Madiun.

#### **D. Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat yang dapat diperoleh dari penelitian ini dapat berupa manfaat teoritis dan manfaat praktis :

##### 1. Manfaat Teoritis

Secara keseluruhan penelitian ini memberikan pemahaman dan pengembangan ilmu psikologi khususnya psikologi industri dan organisasi terkait dengan pengalaman kerja dan produktivitas kerja.

##### 2. Manfaat Parktis

Secara praktis penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan-bahan *scientific* untuk mendapatkan produk nyata bagi perusahaan. Pimpinan mendapatkan informasi *scientific* untuk kebijakan peningkatan produktivitas kerja dengan melihat kontribusi yang terbaik pada pengalaman kerja.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **A. Produktivitas Kerja**

##### **1. Definisi Produktivitas Kerja**

Produktivitas secara umum didefinisikan sebagai rasio antara kepuasan atas kebutuhan dan pengorbanan yang dilakukan. Secara sederhana, produktivitas didefinisikan sebagai hubungan antara kualitas produk dan jumlah usaha yang dilakukan untuk mencapai hasil tersebut. Banyak para ahli yang turut menganalisis definisi produktivitas. Menurut Simamora (2004) produktivitas kerja karyawan adalah kemampuan memperoleh manfaat sebesar-besarnya dari sarana dan prasarana yang tersedia dengan menghasilkan *output* dan *input* yang optimal.

Menurut Siagian (2002) produktivitas adalah kemampuan untuk mengoptimalkan sarana dan prasarana yang tersedia dengan menghasilkan *output* yang optimal bahkan maksimal. Produktivitas pada dasarnya mencakup sikap mental yang selalu berpikir bahwa kehidupan ini harus lebih baik dari hari kemarin (Simanjuntak, 2001). Kast dan Rosenzweig (2002) menjelaskan produktivitas dalam sistem ekonomi adalah *output* per unit *input* yang menunjukkan efisiensi penggunaan sumber daya pada tingkat masyarakat, organisasi, atau individu.

Moekijat (1998) kemudian menjelaskan bahwa produktivitas kerja biasanya diukur dengan mengimbangi hasil kerja rata-rata dengan jam kerja rata-rata yang diberikan pada proses. Hasibuan (2003), produktivitas adalah perbandingan antara *input* dan *output*. Korb (1994) mengatakan produktivitas adalah kesediaan karyawan untuk mengalokasikan sumber daya mereka untuk menghasilkan barang dan jasa yang diinginkan perusahaan tertentu. Selanjutnya terkait dengan istilah "kerja", yang berarti bahwa aktivitas seseorang untuk menghasilkan sesuatu yang bermanfaat bagi kehidupannya disebut sebagai "kerja" dengan menghasilkan barang fisik atau barang non-fisik seperti pengetahuan, ide, atau layanan. Selain

menghasilkan sesuatu yang bermanfaat bagi mereka, bekerja juga memberi mereka nilai tambahan, yaitu mereka dapat merasa berguna bagi masyarakat, merasa berharga, dan memiliki harga diri.

## **2. Faktor-faktor yang mempengaruhi Produktivitas Kerja**

Menurut Muchdarsyah (2001: 54) menyebutkan bahwa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja adalah sebagai berikut :

### **1. Tenaga kerja**

Kenaikan sumbangan tenaga kerja pada produktivitas adalah karena adanya tenaga kerja yang lebih sehat, lebih terdidik dan lebih giat. Produktivitas dapat meningkat karena hari kerja yang lebih pendek. Imbalan dari pengawas dapat mendorong karyawan lebih giat dalam mencapai prestasi. Dengan demikian jelas bahwa tenaga kerja berperan penting dalam produktivitas.

Faktor tenaga kerja meliputi :

#### **1. Pendidikan**

Pada umumnya orang yang memiliki pendidikan lebih tinggi akan mempunyai wawasan yang lebih luas terutama penghayatan akan arti pentingnya produktivitas dapat mendorong pegawai yang bersangkutan melakukan tindakan yang produktif. Pendidikan, baik formal maupun informal, akan mendorong karyawan bertindak produktif.

#### **2. Disiplin**

Disiplin kerja, yaitu sikap patuh, taat, dan sadar pada peraturan lembaga atau organisasi. Disiplin kerja dapat membuat pekerjaan cepat terselesaikan.

#### **3. Motivasi**

Motivasi, yaitu dorongan kehendak yang mempengaruhi perilaku karyawan untuk meningkatkan produktivitas kerjanya.

Apabila karyawan mendapatkan motivasi, maka akan menimbulkan psikologis untuk meningkatkan dedikasi serta pemanfaatan potensi yang dimiliki untuk meningkatkan produktivitas kerja.

#### 4. Keterampilan dan Pengalaman

Pada aspek tertentu apabila pegawai semakin terampil dan berpengalaman, maka akan lebih mampu bekerja serta menggunakan fasilitas kerja dengan baik. Oleh karena itu tujuan perusahaan dapat dicapai.

#### 2. Seni serta ilmu manajemen

Manajemen adalah faktor produksi dan sumberdaya ekonomi, sedangkan seni adalah pengetahuan manajemen yang memberikan kemungkinan peningkatan produktivitas. Manajemen termasuk perbaikan melalui penerapan teknologi dan pemanfaatan pengetahuan yang memerlukan pendidikan dan penelitian.

#### 3. Modal

Modal merupakan landasan gerak suatu usaha perusahaan, karena dengan modal perusahaan dapat menyediakan peralatan bagimanasia yaitu untuk membantu melakukan pekerjaan dalam meningkatkan produktivitas kerja. Fasilitas yang memadai akan membuat semangat kerja bertambah secara tidak langsung produktivitas kerja dapat meningkat.

Produktivitas kerja dipengaruhi oleh banyak hal, baik yang berkaitan dengan tenaga kerja maupun kebijaksanaan pemerintah secara keseluruhan dan lingkungan perusahaan. Ravianto (2013: 20) menjelaskan beberapa komponen yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja, antara lain :

1. Motivasi, yang berfungsi sebagai penggerak yang mendorong seseorang untuk mencapai tujuan tertentu dan melibatkan semua yang mereka miliki untuk melakukannya.
2. Disiplin adalah sikap mental yang tercermin dalam tingkah laku seseorang, kelompok, atau masyarakat yang berarti mematuhi atau mengikuti peraturan, ketentuan, etika, norma, dan kebiasaan yang berlaku.
3. Keterampilan, faktor keterampilan teknis dan manajerial sangat menentukan tingkat pencapaian produktivitas kerja.
4. Pendidikan: sistem pendidikan formal dan informal harus selalu berfungsi untuk meningkatkan kualitas pendidikan.
5. Pengawasan, mengingat hubungan erat antara pengawasan dan produktivitas kerja, pengawasan memiliki peran penting dalam meningkatkan produktivitas kerja.
6. Lingkungan, lingkungan kerja yang baik akan membuat karyawan senang bekerja dan merasa lebih bertanggung jawab untuk menyelesaikan tugas mereka dengan baik.
7. Perencanaan sumber daya manusia adalah salah satu komponen untuk meningkatkan produktivitas kerja, dan perencanaan yang baik akan meningkatkan produktivitas.

Menurut Simanjuntak yang dikutip oleh Sutrisno (2011:103), ada beberapa faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan, yaitu :

1. Pelatihan

Pelatihan kerja bertujuan untuk melengkapi karyawan dengan keterampilan dan teknik yang tepat dalam menggunakan peralatan kerja. Pelatihan tidak hanya sebagai pelengkap, tetapi juga memberikan dasar pengetahuan yang diperlukan.

## 2. Mental dan Kemampuan Fisik Karyawan

Keadaan mental dan fisik karyawan sangat penting karena berhubungan erat dengan produktivitas kerja. Kondisi fisik dan mental yang baik dapat meningkatkan kinerja karyawan.

## 3. Hubungan antara Atasan dan Bawahan

Hubungan antara atasan dan bawahan memengaruhi aktivitas sehari-hari. Pandangan atasan terhadap bawahan dan sejauh mana bawahan dilibatkan dalam penentuan tujuan organisasi juga memainkan peran penting dalam produktivitas kerja.

Dalam analisis manajemen sumber daya manusia produktivitas karyawan merupakan variabel tergantung atau dipengaruhi oleh banyak faktor (Sedarmayanti, 2001:57). Bahwa produktivitas sangat dipengaruhi oleh faktor-faktor sebagai berikut:

### 1. Sikap Kerja

Sikap kerja mencakup kesiapan untuk bekerja secara bergiliran, menerima tambahan tugas, dan berkolaborasi dalam tim (Sedarmayanti, 2001: 71). Asal usul kata "sikap" dapat ditelusuri ke bahasa Latin "Aptus," yang merujuk pada "kecocokan" atau "kesesuaian." Sikap, sebagai salah satu variabel dalam faktor psikologis yang mempengaruhi perilaku konsumen, memiliki keterkaitan yang kuat. Perilaku dapat memperkuat atau melemahkan sikap, sementara sikap itu sendiri dapat berfungsi sebagai alat untuk memprediksi kecenderungan konsumen dalam membuat keputusan terkait produk/jasa (Sunarto, 2003:160).

Robbins (1991:20), di sisi lain, mendefinisikan Sikap kerja sebagai respons evaluatif seseorang terhadap suatu objek, dengan tingkat sikap yang bisa bersifat positif, negatif, atau netral. Sikap menempatkan semua ini dalam suatu kerangka pemikiran yang mencerminkan kesukaan atau ketidaksukaan terhadap objek tersebut, dan dapat

mengarah pada pendekatan atau penghindaran terhadap objek tersebut. Sikap dikenal sebagai sesuatu yang cukup stabil dan tidak mudah berubah, membentuk pola konsistensi dalam individu. Oleh karena itu, disarankan bagi perusahaan untuk menyelaraskan produknya dengan sikap kerja yang sudah ada, daripada mencoba mengubah sikap individu. Namun, perlu diingat bahwa ada beberapa pengecualian di mana biaya besar untuk mengubah sikap individu dapat memberikan hasil yang diinginkan.

## 2. Tingkat Keterampilan

Tingkat keterampilan seseorang dapat ditentukan oleh pendidikan, baik formal maupun informal, serta melibatkan pelatihan dalam manajemen, supervisi, dan keterampilan teknik industri (Sedarmayanti, 2001: 71). Karyawan yang memiliki latar belakang pendidikan dan telah menjalani pelatihan memiliki potensi untuk meningkatkan produktivitas kerja. Pada aspek tertentu, tingkat keterampilan karyawan berhubungan dengan kemampuan mereka menggunakan fasilitas kerja secara efektif. Karyawan akan menjadi lebih terampil ketika memiliki kecakapan dan pengalaman dalam pekerjaan mereka.

## 3. Hubungan antara Tenaga Kerja dan Pimpinan Organisasi

Hubungan antara tenaga kerja dan pimpinan organisasi tercermin dalam upaya bersama antara pimpinan dan tenaga kerja untuk meningkatkan produktivitas melalui implementasi lingkaran pengawasan mutu dan penilaian kinerja yang mengedepankan kerja unggul (Sedarmayanti, 2001: 71).

Dinamika hubungan antara atasan dan bawahan memiliki dampak langsung pada kegiatan sehari-hari. Pandangan atasan terhadap bawahan dan sejauh mana bawahan dilibatkan dalam penentuan tujuan memiliki peran krusial. Hubungan antara atasan dan bawahan selalu melibatkan usaha seorang pemimpin untuk mempengaruhi perilaku para pengikut dalam situasi tertentu di lingkungan perusahaan dengan tujuan meningkatkan produktivitas kerja (Manullang, 2001:141).

#### 4. Efisiensi Tenaga Kerja

Efisiensi tenaga kerja melibatkan perencanaan tenaga kerja dan penambahan tugas (Sedarmayanti, 2001: 71). Sejalan dengan itu, Sarwoto (2003:129) menjelaskan bahwa efisiensi tenaga kerja pada dasarnya mencakup cara-cara kerja yang diterapkan. Meskipun demikian, hasil keseluruhan suatu pekerjaan juga dipengaruhi oleh manusia sebagai pelaksana kerja, kondisi lingkungan di tempat kerja, dan peran penting tenaga kerja dalam pengelolaan, pengaturan, dan pemanfaatan pegawai oleh perusahaan. Hal ini bertujuan untuk memastikan agar tenaga kerja dapat berfungsi secara produktif dalam mencapai tujuan perusahaan, yakni produktivitas kerja yang optimal.

#### 5. Kewiraswastaan

Kewiraswastaan tercermin dalam kemampuan untuk mengambil risiko, kreativitas dalam berusaha, dan menjalani jalur yang benar dalam dunia bisnis (Sedarmayanti, 2001: 71). Secara prinsip, seorang karyawan yang memiliki kreativitas dalam lingkungan kerja dapat mendorong peningkatan dalam proses produksi, yang pada akhirnya akan mencapai tingkat produktivitas kerja yang diinginkan oleh perusahaan. Pertumbuhan dalam dunia bisnis dapat dilihat sebagai perwujudan dari penguasaan aset ekonomi, di mana sejumlah kecil usaha besar memiliki kendali atas sebagian besar aset ekonomi nasional.

#### 6. Manajemen Produktivitas

Manajemen produktivitas merupakan manajemen yang efisien terkait dengan sumber daya dan sistem kerja untuk mencapai produktivitas yang optimal (Sedarmayanti, 2001: 71). Produktivitas karyawan dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti motivasi melalui pemberian kompensasi (gaji), tunjangan kesejahteraan, serta peningkatan kualitas dan kemampuan melalui pendidikan dan pelatihan (Sedarmayanti, 2001: 71). Moekijat (2001:23) juga memberikan pandangan serupa.

### **3. Aspek Produktivitas Kerja**

Aspek produktivitas tenaga kerja antara lain kuantitas kerja, kualitas kerja, dan ketepatan waktu (Afandi, 2018; Simamora, 2004).

1. Kuantitas kerja adalah hasil yang dicapai secara numerik oleh karyawan perbandingan tertentu dengan standar yang ada atau ditetapkan perusahaan.
2. Kualitas kerja adalah suatu standar prestasi terkait dengan kualitas produk yang diproduksi oleh anggota tim, mencerminkan kemampuan teknis mereka dalam memenuhi standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan.
3. Ketepatan waktu adalah tingkat penyelesaian fungsi pada awal waktu ditentukan, ditinjau dari sudut koordinasi dengan hasil dan memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

### **4. Upaya Peningkatan Produktivitas Kerja**

Untuk mencapai efisiensi, peningkatan produktivitas karyawan menjadi suatu kebutuhan yang sangat penting. Peningkatan produktivitas dapat dilakukan melalui beberapa cara antara lain

(Ravianto, 1986) :

#### **1. Peningkatan Pendidikan**

Pendidikan dan latihan merupakan upaya yang dapat meningkatkan pengetahuan dan keterampilan kerja seseorang. Latihan dapat dilaksanakan baik di dalam maupun di luar lingkungan pekerjaan. Umumnya, pelatihan yang dijalani bersifat formal.

#### **2. Perbaikan Penghasilan dan Pengupahan**

Perbaikan dalam sistem pengupahan pada akhirnya dapat menjamin peningkatan gizi dan kesehatan masyarakat. Kekurangan gizi tidak hanya menghambat pertumbuhan anak-anak, tetapi juga secara langsung berdampak pada produktivitas karyawan. Tingkat pendapatan yang rendah membuat seseorang kesulitan memenuhi

kebutuhan pokok seperti makanan, pakaian, perumahan, dan kesehatan yang memadai. Hal ini selanjutnya dapat menyebabkan produktivitas yang rendah.

3. Pemilihan Teknologi Sarana Pelengkap untuk berproduksi

Seseorang yang menggunakan peralatan yang lengkap dan sempurna cenderung memiliki tingkat produktivitas yang lebih tinggi dibandingkan dengan orang yang menggunakan peralatan yang lebih sederhana.

4. Peningkatan Kemampuan Pimpinan

Kemampuan dan tingkat produktivitas kerja yang tinggi dari karyawan tidak muncul begitu saja tanpa dukungan dari pimpinan yang kreatif dan partisipatif. Oleh karena itu, partisipasi dari pihak manajemen sangat diperlukan.

Adapun upaya peningkatan produktivitas kerja menurut (Siagian 2011), adalah :

1. Perbaikan terus menerus

Dalam usaha meningkatkan produktivitas kerja, salah satu implikasi yang harus diperhatikan adalah bahwa seluruh komponen organisasi perlu terlibat dalam melakukan perbaikan secara terus menerus.

2. Peningkatan Mutu Hasil Kerja

Berkaitan erat dengan upaya melakukan perbaikan secara terus menerus ialah peningkatan mutu hasil pekerjaan oleh semua orang dan segala komponen organisasi. Padahal mutu tidak hanya berkaitan dengan produk yang dihasilkan dan dipasarkan, baik berupa barang maupun jasa, akan tetapi menyangkut segala jenis kegiatan dimana organisasi terlibat.

3. Pemberdayaan Sumber Daya Manusia

Pemberdayaan SDM diakui sebagai unsur paling strategis dalam sebuah organisasi. Oleh karena itu, pemberdayaan SDM melibatkan

sejumlah strategi, termasuk pengakuan terhadap harkat dan martabat manusia, peningkatan mutu karya, dan penerapan gaya manajemen yang bersifat partisipatif melalui proses demokratisasi dalam kehidupan berorganisasi.

## **5. Manfaat Penilaian Produktivitas Kerja**

Menurut Muchdarsyah Sinungan (2005: 126) manfaat dari penilaian produktivitas kerja adalah sebagai berikut:

1. Umpan balik pelaksanaan kerja untuk memperbaiki produktivitas kerja karyawan.
2. Evaluasi produktivitas kerja digunakan untuk penyelesaian misalnya: pemberian bonus dan bentuk kompensasi lainnya.
3. Untuk keputusan-keputusan penetapan, misalnya: promosi, transfer dan demosi.
4. Untuk kebutuhan latihan dan pengembangan.
5. Untuk perencanaan dan pengembangan karier.
6. Untuk mengetahui penyimpangan-penyimpangan proses staffing.
7. Untuk mengetahui ketidak akuratan informal.
8. Untuk memberikan kesempatan kerja yang adil.

## **B. Pengalaman Kerja**

### **1. Definisi Pengalaman Kerja**

Menurut pandangan Siswanto (1987), pengalaman kerja dianggap sebagai aset terpenting dalam karir seseorang, bahkan lebih penting daripada tingkat pendidikan tinggi. Hal ini dikarenakan pengalaman kerja dapat meningkatkan efisiensi kerja individu, sehingga memberikan manfaat yang signifikan bagi perusahaan. Pandangan Martoyo (1987) menunjukkan bahwa pengalaman kerja adalah faktor yang sangat penting dalam pengadaan tenaga kerja. Dalam proses rekrutmen, perusahaan cenderung lebih memilih kandidat yang sudah memiliki pengalaman kerja

yang relevan, karena dianggap lebih mampu dalam menyelesaikan tugas-tugas pekerjaan dengan baik.

Manulang (1984) menggambarkan pengalaman kerja sebagai suatu proses di mana individu memperoleh pengetahuan dan keterampilan melalui partisipasi dalam tugas-tugas kerja. Ini menunjukkan bahwa pengalaman kerja bukan hanya tentang waktu yang dihabiskan dalam pekerjaan, tetapi juga bagaimana individu dapat memanfaatkan pengalaman tersebut untuk mengembangkan kemampuan mereka. Selanjutnya, Ranupandojo (1984) dan Trijoko (1980) menekankan bahwa pengalaman kerja tidak hanya melibatkan lama atau periode pekerjaan, tetapi juga pemahaman tentang tanggung jawab dalam pekerjaan serta pengetahuan yang diperoleh dari aktivitas kerja selama periode tersebut. Selain itu, menurut Foster (2011) pengalaman kerja adalah ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh seseorang dapat memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakan dengan baik.

## **2. Faktor-faktor yang mempengaruhi Pengalaman Kerja**

Mengingat pentingnya pengalaman bekerja dalam suatu perusahaan, maka dipikirkan juga tentang faktor-faktor yang mempengaruhi pengalaman kerja. Menurut Djauzak (2004:57), faktor-faktor yang dapat mempengaruhi pengalaman kerja seseorang adalah waktu, frekuensi, jenis, tugas, penerapan, dan hasil. Dapat dijelaskan sebagai berikut :

### **1. Waktu**

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

2. Frekuensi

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

3. Jenis tugas

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

4. Penerapan

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

5. Hasil

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

Faktor-faktor yang mempengaruhi pengalaman kerja menurut Hani T. Handoko (2001: 241) adalah sebagai berikut :

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

### **3. Aspek Pengalaman Kerja**

Aspek pengalaman kerja meliputi lama waktu atau masa kerja, tingkat pengetahuan dan keterampilan, dan penguasaan terhadap pengerjaan dan peralatan (Foster, 2001; Sedamaryanti, 2013; Basyit et al., 2020; Sartika, 2015; Manullang, 2012).

1. Lamanya masa kerja atau waktu yang telah dihabiskan dalam suatu pekerjaan, yang mencerminkan pemahaman dan pelaksanaan tugas-tugas dengan baik.
2. Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki oleh individu, termasuk pemahaman terhadap konsep, prinsip, prosedur, kebijakan, dan kemampuan untuk menerapkan pengetahuan ini dalam pekerjaan mereka.
3. Penguasaan terhadap pekerjaan yakni kemampuan yang mencakup aspek fisik yang diperlukan dalam mengeksekusi tugas atau pekerjaan. Kemampuan individu untuk menguasai aspek-aspek teknis terkait dengan peralatan dan tugas pekerjaan yang mereka jalani.

### **4. Cara Memperoleh Pengalaman Kerja**

Pengalaman cukup penting artinya dalam proses seleksi pegawai karena suatu organisasi atau perusahaan akan cenderung memilih pelamar yang berpengalaman, mereka yang berpengalaman dipandang lebih mampu dalam melaksanakan tugas yang nanti akan diberikan.

Syukur (2001: 83) menyatakan bahwa cara yang dapat dilaksanakan untuk memperoleh pengalaman kerja adalah melalui pendidikan, pelaksanaan tugas, media informasi, penataran, pergaulan, dan pengamatan. Penjelasan dari cara memperoleh pengalaman kerja adalah sebagai berikut :

1. Pendidikan

Berdasarkan pendidikan yang dilaksanakan oleh seseorang, maka orang tersebut dapat memperoleh pengalaman kerja yang lebih banyak dari sebelumnya.

2. Pelaksanaan tugas

Melalui pelaksanaan tugas sesuai dengan kemampuannya, maka seseorang akan semakin banyak memperoleh pengalaman kerja.

3. Media informasi

Pemanfaatan berbagai media informasi, akan mendukung seseorang untuk memperoleh pengalaman kerja yang lebih banyak.

4. Penataran

Melalui kegiatan penataran dan sejenisnya, maka seseorang akan memperoleh pengalaman kerja untuk diterapkan sesuai dengan kemampuannya.

5. Pergaulan

Melalui pergaulan dalam kehidupan sehari-hari, maka seseorang akan memperoleh pengalaman kerja untuk diterapkan sesuai dengan kemampuannya.

6. Pengamatan

Selama seseorang mengadakan pengamatan terhadap suatu kegiatan tertentu, maka orang tersebut akan dapat memperoleh pengalaman kerja yang lebih baik sesuai dengan taraf kemampuannya.

## **5. Manfaat Penilaian Pengalaman Kerja**

Suatu perusahaan cenderung memilih tenaga kerja yang memiliki pengalaman, dibandingkan dengan yang tidak berpengalaman. Hal ini disebabkan oleh kualitas yang lebih tinggi dari mereka yang telah berpengalaman dalam melaksanakan pekerjaan, dan kemampuan mereka untuk menyelesaikan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan sesuai dengan ketentuan atau permintaan perusahaan. Oleh karena itu,

pengalaman kerja memberikan manfaat yang signifikan bagi perusahaan dan karyawan.

Manfaat dari pengalaman kerja melibatkan faktor kepercayaan, kewibawaan, pelaksanaan pekerjaan, dan memperoleh penghasilan. Berdasarkan manfaat dari masa kerja tersebut, seseorang yang telah memiliki masa kerja yang lebih lama dibandingkan dengan orang lain dapat memberikan kontribusi seperti berikut :

1. Mendapatkan kepercayaan yang semakin baik dari orang lain dalam pelaksanaan tugasnya.
2. Kewibawaan akan semakin meningkat sehingga dapat mempengaruhi orang lain untuk bekerja sesuai dengan keinginannya.
3. Pelaksanaan pekerjaan akan berjalan lancar karena orang tersebut telah memiliki sejumlah pengetahuan, keterampilan, dan sikap.
4. Adanya pengalaman kerja yang semakin baik, maka orang akan memperoleh penghasilan yang lebih baik.

Karyawan yang telah memiliki pengalaman dalam dunia kerja akan mengembangkan keahlian khusus dalam bidangnya. Sebagai hasilnya, mereka dapat menyelesaikan suatu produk dengan cepat. Produktivitas kerja karyawan dipengaruhi oleh tingkat pengalaman kerja yang dimilikinya. Semakin lama pengalaman kerja karyawan, semakin mudah bagi mereka untuk menyelesaikan suatu produk. Sebaliknya, karyawan yang kurang berpengalaman mungkin memerlukan lebih banyak waktu dan mungkin memiliki dampak pada kemampuan produksi mereka dalam menyelesaikan suatu produk.

### **C. Pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Produktivitas Kerja**

Dalam pengadaan tenaga kerja, faktor pengalaman adalah faktor yang sangat penting (Martoyo, 1987). Selaras dengan pandangan Siswanto (1987) bahwa aset terpenting dalam karir individu adalah pengalaman kerja bahkan pengalaman kerja dianggap lebih penting daripada tingkat pendidikan. Hal ini menunjukkan bahwa kemampuan seseorang untuk menerapkan pengetahuan dan keterampilan yang diperoleh melalui pengalaman kerja memiliki dampak yang signifikan dalam mempengaruhi kesuksesan mereka di tempat kerja. Oleh karena itu, individu yang memiliki pengalaman kerja yang relevan seringkali dianggap lebih kompeten dan diincar oleh perusahaan.

Sejumlah penelitian telah mengindikasikan pengaruh pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja. Berdasarkan penelitian (Akbar R, 2020) “Pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (PERSERO) Tbk. Kantor Cabang Polewali” mengungkapkan bahwa pengalaman kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan Bank BRI Kanca Polewali. Selain itu, diketahui juga bahwa besarnya pengaruh variabel pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja karyawan sebesar dengan nilai R-square 0,482 atau 48,2% dari angka 100%. Maka dapat disimpulkan bahwa pengalaman kerja dapat memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, bilamana seorang karyawan lama kerjanya yang terbilang cukup lama maka akan membantu capaian-capaian perusahaan demi kelangsungan hidup perusahaan.

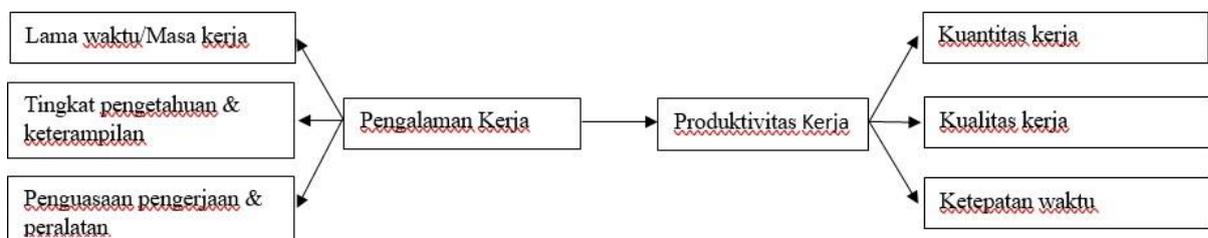
Penelitian yang dilakukan oleh (Ento et al., 2023) mengungkapkan bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap produktivitas kerja dengan koefisien regresi sebesar 0,136 dan nilai t-hitung sebesar 0,978 dan sig 0,342. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa jika kedua variabel yakni pengalaman kerja dan produktivitas kerja ditingkatkan secara bersama-sama, maka produktivitas kerja karyawan juga akan meningkat. Selain itu, dengan hasil penelitian ini maka perusahaan diharapkan mampu untuk melakukan tahap seleksi yang sesuai dengan pengalaman kerja

dan posisi yang dibutuhkan, karena data yang peneliti dapatkan adalah pengalaman kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Semakin tinggi pengalaman kerja yang dimiliki, semakin tinggi pula tingkat produktivitas kerja karyawannya.

Penelitian yang dilakukan (Rizkie et al., 2019) memberikan hasil bahwa pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan dengan nilai t-hitung sebesar 6,130 dan nilai signifikansi 0,000. Selain itu, pengalaman kerja memberikan pengaruh sebesar 52,1% terhadap produktivitas kerja karyawan. Maka dapat disimpulkan pengalaman kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan dan diharapkan perusahaan mampu menjaga kualitasnya dengan mengembangkan pengetahuan dan keterampilan karyawan atau tenaga kerja yang dimiliki agar tetap konsisten untuk menghasilkan kualitas yang baik dengan cara mengikutsertakan karyawan dalam pelatihan kerja yang disediakan.

#### D. Kerangka Konseptual

Berdasarkan uraian di atas, dapat dikatakan “Adanya pengaruh pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja karyawan Perhutani Forestry Institute Madiun”. Dalam penelitian ini dilakukan pengukuran pengaruh variabel independen atau variabel bebas yaitu pengalaman kerja (X) terhadap variabel dependen atau variabel terikat yaitu produktivitas kerja (Y). Di bawah ini adalah gambar kerangka konseptual :



**Gambar 2.1** Model Teoritis Pengaruh Pengalaman kerja Terhadap Produktivitas Kerja

## **E. Hipotesis**

Menurut Sugiyono (2016), hipotesis diartikan sebagai jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Berdasarkan rumusan masalah, tujuan penelitian, landasan teori, dan penelitian terdahulu yang telah diuraikan sebelumnya, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah “*Terdapat pengaruh pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja karyawan Perhutani Forestry Institute Madiun*”.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Jenis dan Desain Penelitian**

Penelitian ini menggunakan pendekatan metode penelitian kuantitatif deskriptif. Sugiyono (2016) menjelaskan bahwa metode penelitian kuantitatif adalah metode yang berakar pada filsafat positivisme, digunakan untuk mengkaji sampel dan populasi dalam penelitian. Penelitian kuantitatif adalah jenis penelitian yang menghasilkan data dalam bentuk angka sebagai hasil penelitiannya. Sementara metode penelitian deskriptif adalah suatu pendekatan dalam penelitian yang menjelaskan status kelompok manusia, objek, situasi, pemikiran, atau peristiwa saat ini. Metode deskriptif digunakan untuk membuat gambaran sistematis, faktual, dan akurat mengenai fenomena yang ada. Penelitian deskriptif kuantitatif adalah penelitian yang mendeskripsikan variabel apa adanya, dengan dukungan data berupa angka yang mencerminkan situasi yang sebenarnya.

#### **B. Definisi Operasional**

Definisi operasional merujuk pada penjelasan atau definisi variabel yang telah disusun oleh peneliti, yang mencakup atribut, karakteristik, atau nilai objek atau kegiatan yang mengalami variasi tertentu dan akan menjadi fokus penelitian serta dasar untuk menarik kesimpulan (Sugiyono, 2015). Dengan kata lain, definisi operasional adalah cara penjelasan yang digunakan untuk mengartikan variabel yang dipilih oleh peneliti.

Pengalaman kerja adalah suatu proses individu dalam mengerjakan tugas pekerjaan dengan melibatkan pemahaman dan penguasaan terhadap pengerjaan dan terhitung oleh lama waktu atau periode. Aspek dalam pengalaman kerja meliputi tiga hal antara lain lama waktu, pengetahuan dan keterampilan, dan penguasaan pengerjaan dan peralatan. Oleh karena

itu, pengalaman kerja adalah bagian yang penting dalam perkembangan karir individu.

Produktivitas kerja adalah suatu sistem ekonomi yang mengoptimalkan sumber daya manusia serta sarana dan prasarana sehingga menghasilkan sebuah hasil yang maksimal dengan waktu yang efektif dan efisien yang mencakup indikator kuantitas kerja, kualitas kerja, dan ketepatan waktu. Dengan demikian produktivitas kerja memiliki peran dalam suatu sistem ekonomi atau perusahaan dengan tiga aspek yang saling berkaitan.

### **C. Populasi dan Sampel**

Menurut Sugiyono (2019), populasi adalah ruang lingkup generalisasi yang mencakup objek atau subjek yang memiliki kuantitas dan karakteristik tertentu yang telah ditentukan oleh peneliti untuk dijadikan subjek penelitian, dan dari sana peneliti akan mengambil kesimpulan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Perhutani Forestry Institute Madiun dengan jumlah sebanyak 68 karyawan.

Sugiyono (2011) menjelaskan bahwa sampel penelitian adalah sebagian dari total jumlah individu atau elemen dalam populasi yang memiliki karakteristik yang serupa dengan populasi itu sendiri. Sugiyono (2014) mendefinisikan *nonprobability sampling* sebagai metode pengambilan sampel yang tidak memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk menjadi sampel. Dalam penelitian ini, digunakan teknik sampling nonprobability, yaitu sampling jenuh. Sugiyono (2014) menjelaskan bahwa teknik sampling jenuh adalah metode pemilihan sampel di mana seluruh anggota populasi digunakan sebagai sampel. Penulis memutuskan untuk menerapkan teknik sampling jenuh karena populasi yang terlibat dalam penelitian ini relatif kecil. Oleh karena itu, jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 33 karyawan.

## **D. Instrumen Penelitian**

### **1. Skala Pengalaman Kerja**

Skala pengalaman kerja digunakan untuk mengukur pengalaman kerja karyawan Perhutani Forestry Institute. Peneliti menggunakan skala yang diadopsi dari penelitian yang dilakukan (Fata, 2013) meliputi 3 indikator yakni lama waktu, tingkat pengetahuan dan keterampilan, dan penguasaan pekerjaan. Skala pengalaman kerja terdiri dari 24 item telah di uji coba dengan dengan tingkat keandalan 0,969 dan signifikansi 0,000. Skala pengalaman kerja menyediakan empat kategori kesetujuan yaitu Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Tidak Setuju (TS), dan Sangat Tidak Setuju (STS).

**Tabel 3.1** Instrumen Penelitian Pengalaman Kerja

Konsep Variabel	Aspek/Dimensi	Indikator	Nomor Item		Total
			F	UF	
<b>Pengalaman Kerja</b>	Lama waktu/masa kerja	Lama waktu bekerja dan masa kerja	1, 2, 7, 9, 10, 15, 17, 22		8
	Tingkat pengetahuan dan keterampilan	Konsep, prinsip, prosedur, kebijakan, informasi, dan tanggung jawab dalam bekerja serta keterampilan yang dimiliki	3, 4, 8, 11, 12, 19, 20, 23		8
	Penguasaan terhadap pengerjaan	Penguasaan teknik dan penguasaan alat-alat dalam bekerja	5, 6, 13, 14, 16, 18, 21, 24		8
<b>JUMLAH</b>					24

## 2. Skala Produktivitas Kerja

Skala produktivitas kerja digunakan untuk mengukur produktivitas kerja karyawan Perhutani Forestry Institute. Peneliti menggunakan skala yang diadopsi dari penelitian yang dilakukan Hendra (2019) yang meliputi 3 indikator yakni kuantitas kerja, kualitas kerja, dan ketepatan waktu. Skala produktivitas kerja terdiri dari 20 item dan telah diuji coba dengan tingkat keandalan 0,907 dan korelasi aitem ( $r_{xy}$ ) total 0,921 sampai dengan 0,929. Skala produktivitas kerja menyediakan empat kategori kesetujuan yaitu Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Tidak Setuju (TS), dan Sangat Tidak Setuju (STS).

**Tabel 3.2** Instrumen Penelitian Produktivitas Kerja

Konsep Variabel	Aspek/Dimensi	Indikator	Nomor Item		Total
			F	UF	
Produktivitas Kerja	Kuantitas kerja	Hasil dicapai lebih baik	1, 3	4, 6	4
		Peningkatan pendapatan	2	5	2
	Kualitas kerja	Standar hasil kerja	7, 9, 10, 12		4
		Pelayanan baik	8	11, 13	3
Ketepatan waktu	Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	14, 15, 16	17, 18, 19, 20	7	
<b>JUMLAH</b>					20

## **E. Validitas & Reliabilitas Alat Ukur**

### **1. Validitas Alat Ukur**

Validitas menggambarkan sejauh mana suatu alat ukur dapat dengan tepat menginterpretasikan dan menjalankan fungsinya sebagai alat ukur. Alat ukur dikatakan valid jika nilai korelasi  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel (Sugiyono, 2008). Penentuan nilai  $r$  table didasarkan pada jumlah sampel dan tingkat signifikansinya. Oleh karena itu, nilai  $r$  tabel dengan jumlah sampel yang ada dan tingkat signifikansi 5% adalah 0,344.

Pengujian instrument dilaksanakan pada 33 subjek yakni karyawan yang saat ini sedang bekerja di Perhutani Forestry Institute Madiun, Dari 24 item kuesioner pengalaman kerja yang diujikan dalam penelitian dihasilkan 23 item dinyatakan valid dan 1 item dinyatakan tidak valid atau gugur. Sedangkan, dari 20 item kuesioner produktivitas kerja yang diujicobakan dalam penelitian dihasilkan 19 item dinyatakan valid dan 1 item tidak valid. Untuk informasi lebih lanjut, rekapitulasi hasil pengujian validitas menggunakan program SPSS tercantum dalam tabel di bawah ini.

**Tabel 3.3 Hasil Uji Validitas Skala Pengalaman Kerja**

<b>Variabel</b>	<b>No. Item</b>	<b>R<sub>hitung</sub></b>	<b>R<sub>tabel</sub></b>	<b>Keterangan</b>
<b>Skala Pengalaman Kerja</b>	1	0,681	0,344	Valid
	2	0,592	0,344	Valid
	3	0,558	0,344	Valid
	4	0,648	0,344	Valid
	5	0,644	0,344	Valid
	6	0,728	0,344	Valid
	7	0,694	0,344	Valid
	8	0,668	0,344	Valid
	9	0,819	0,344	Valid
	10	0,800	0,344	Valid
	11	0,601	0,344	Valid
	12	0,806	0,344	Valid
	13	0,751	0,344	Valid
	14	0,650	0,344	Valid
	15	0,792	0,344	Valid
	16	0,761	0,344	Valid
	17	0,227	0,344	Tidak Valid
	18	0,720	0,344	Valid
	19	0,692	0,344	Valid
	20	0,684	0,344	Valid
	21	0,577	0,344	Valid
	22	0,751	0,344	Valid
	23	0,727	0,344	Valid
	24	0,742	0,344	Valid

**Tabel 3.4** Hasil Uji Validitas Skala Produktivitas Kerja

Variabel	No. Item	R <sub>hitung</sub>	R <sub>tabel</sub>	Keterangan
Produktivitas Kerja	1	0,738	0,344	Valid
	2	0,628	0,344	Valid
	3	0,545	0,344	Valid
	4	0,518	0,344	Valid
	5	0,635	0,344	Valid
	6	0,709	0,344	Valid
	7	0,662	0,344	Valid
	8	0,724	0,344	Valid
	9	0,279	0,344	Tidak Valid
	10	0,667	0,344	Valid
	11	0,669	0,344	Valid
	12	0,753	0,344	Valid
	13	0,775	0,344	Valid
	14	0,608	0,344	Valid
	15	0,414	0,344	Valid
	16	0,546	0,344	Valid
	17	0,400	0,344	Valid
	18	0,548	0,344	Valid
	19	0,415	0,344	Valid
20	0,647	0,344	Valid	

Berdasarkan hasil data yang diperoleh, dapat disimpulkan bahwa kuisisioner pengalaman kerja memiliki 23 item dengan nilai  $R_{hitung} > R_{tabel}$  sehingga dapat dikatakan valid dan 1 item yakni item nomor 17 dengan nilai  $R_{hitung} < R_{tabel}$  sehingga item tersebut dikatakan tidak valid. Variabel produktivitas kerja memiliki 19 item valid karena  $R_{hitung} > R_{tabel}$  dan 1 item tidak valid yakni item nomor 9 karena  $R_{hitung} < R_{tabel}$ . Item yang tidak valid akan dihapus untuk memenuhi syarat dan standar pengujian data sehingga tersisa

23 item valid pada variabel pengalaman kerja dan 19 item valid dari variabel produktivitas kerja.

## 2. Reliabilitas Alat Ukur

Reliabilitas mengacu pada tingkat ketepatan atau kekonsistenan suatu alat ukur dalam menilai apa yang seharusnya dinilai (Azwar, 2017). Artinya, ketika instrumen digunakan di berbagai situasi dan lokasi, hasil pengukuran akan tetap konsisten. Pengujian reliabilitas instrumen dilakukan dengan menggunakan Cronbach Alpha. Menurut Sugiyono (2017:130), menyatakan bahwa sejauh mana instrumen penelitian dikatakan reliabel jika nilai Cronbach Alpha sebesar 0,6 atau lebih. Dalam penelitian ini, analisis reliabilitas dilakukan menggunakan teknik *Alpha Cronbach* dengan bantuan aplikasi SPSS versi 25 untuk mengukur sejauh mana alat ukur tersebut dapat diandalkan. Berikut ini disajikan tabel pengujian reliabilitas untuk variabel pengalaman kerja dan produktivitas kerja, yakni sebagai berikut :

**Tabel 3.5** Hasil Uji Reliabilitas Skala Pengalaman Kerja dan Produktivitas Kerja

No.	Variabel	Nilai Cronbach Alpha	Kesimpulan
1	Pengalaman Kerja	0,945	Reliabel
2	Produktivitas Kerja	0,856	Reliabel

Dari hasil dalam tabel tersebut, terlihat bahwa nilai *Cronbach Alpha* variabel pengalaman kerja sebesar 0,945 dan variabel produktivitas kerja sebesar 0,856. Kedua variabel tersebut memiliki nilai *Cronbach Alpha* > 0.06 sehingga dapat alat ukur tersebut reliabel. Oleh karena itu, dapat diambil kesimpulan bahwa data yang diperoleh

dari kuesioner ini konsisten dari waktu ke waktu dan dapat diandalkan dalam memberikan gambaran yang akurat.

## F. Teknik Analisis Data

### 1. Analisis Deskriptif

Sugiyono (2013: 206) mengatakan bahwa analisis deskriptif adalah metode statistik yang bertujuan untuk memeriksa dan menggambarkan data yang telah terkumpul secara detail tanpa maksud membuat kesimpulan umum atau generalisasi. Tujuan utama dari analisis deskriptif adalah untuk memberikan gambaran yang jelas tentang responden yang telah diambil sampelnya melalui kuesioner, yang kemudian dijelaskan melalui penggunaan kalimat. Dalam penelitian ini, digunakan beberapa teknik analisis statistik deskriptif, termasuk rata-rata (mean), simpangan baku (standar deviasi), nilai minimum, dan nilai maksimum. Rata-rata (mean) digunakan untuk mengestimasi besarnya rata-rata populasi. Simpangan baku (standar deviasi) digunakan untuk mengukur seberapa jauh variasi data dari nilai rata-rata untuk setiap variabel yang digunakan. Analisis deskriptif akan menghasilkan 3 kategorisasi yaitu tinggi, sedang, dan rendah dan dapat dipresentasikan menggunakan tabel, grafik, dan diagram.

**Tabel 3.6** Norma Kategorisasi

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

### 2. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengevaluasi apakah data dari variabel independen dan variabel dependen berdistribusi normal

atau tidak. Dalam konteks model regresi linear, penting untuk memperhatikan bahwa asumsi bahwa nilai error berdistribusi normal harus dipenuhi. Ketika data memiliki distribusi normal atau mendekati normal, ini dianggap sebagai kondisi yang memadai untuk melakukan pengujian statistik. Dalam penelitian ini, uji normalitas data dilakukan menggunakan uji *Shapiro-Wilk*. Uji normalitas menggunakan metode *Shapiro-Wilk* karena jumlah sampel yang kecil yakni kurang dari 50 (Hartono, 2008). Pengujian normalitas data dengan uji *Shapiro-Wilk* dapat dilakukan dengan taraf signifikansi 0,05. Jika nilai *Sig.* > 0,05 data tersebut dapat dikatakan berdistribusi normal dan sebaliknya jika nilai *Sig.* < 0,05 maka data tersebut tidak berdistribusi normal.

### **3. Uji Linearitas**

Menurut Sugiyono dan Susanto (2015:323) uji linearitas dapat dipakai untuk mengetahui apakah variabel terikat dengan variabel bebas memiliki hubungan linear atau tidak secara signifikan. Uji linearitas dapat dilakukan melalui test of linearity. Kriteria yang berlaku adalah jika nilai *Sig. Deviation from linearity* > 0,05 maka terdapat hubungan yang linear antara variabel bebas dengan variabel terikat dan jika nilai *Sig. Deviation from linearity* < 0,05, maka tidak terdapat hubungan yang linear antara variabel bebas dengan variabel terikat.

### **4. Uji Regresi Sederhana**

Menurut Ghozali (2011), analisis regresi sederhana didasarkan pada penghubungan sebab-akibat atau fungsional antara satu variabel independen dan variabel dependen. Tujuan dari koefisien regresi adalah untuk memverifikasi apakah variabel independen yang termasuk dalam persamaan regresi tersebut memiliki pengaruh individu terhadap nilai variabel dependen.

Analisis regresi linier sederhana digunakan untuk menguji hubungan kausal antara variabel yang menjadi faktor penyebab dan variabel yang menjadi hasil akibatnya. Jika nilai signifikansi  $< 0,05$ , maka variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen. Sebaliknya, jika nilai signifikansi  $> 0,05$  maka variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

## **5. Koefisien Determinasi**

Analisis koefisien determinasi bertujuan untuk mengukur seberapa besar variabel dependen dapat dijelaskan secara bersama-sama oleh variabel independen, atau seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Koefisien determinasi sering kali disimbolkan sebagai R Square ( $R^2$ ) dan juga dikenal sebagai korelasi berganda. Analisis ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja. Jika nilai  $R^2$  mendekati 1, itu menunjukkan hubungan yang sangat erat antara variabel independen dan variabel dependen, dengan variabel independen memberikan sebagian besar atau hampir semua informasi yang diperlukan untuk memprediksi variabel dependen. Sebaliknya, jika nilai  $R^2$  mendekati 0, itu menandakan bahwa tidak ada hubungan antara variabel independen dan variabel dependen, di mana variabel independen tidak memberikan informasi yang cukup untuk memprediksi variabel dependen atau keterbatasannya sangat besar.

## **6. Sumbangan Efektif**

Sumbangan efektif (SE) digunakan untuk mengetahui besarnya sumbangan efektif tiap predictor atau variabel bebas dari keseluruhan prediksi. Sumbangan efektif dapat dihitung dengan rumus sebagai berikut :

$$SE(X)\% = \beta_{X} \times \text{Koefisien Korelasi} \times 100\%$$

Perhitungan ini dilakukan agar dapat diketahui besarnya sumbangan masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat, sehingga sumbangan yang diberikan masing-masing variabel bebas dapat dilihat. Sumbangan efektif dihitung dengan memperhatikan variabel bebas lainnya yang tidak diteliti pada penelitian ini. Selain itu, peneliti juga menguji korelasi setiap aspek dalam variabel antara lain aspek lama waktu atau masa kerja, aspek tingkat pengetahuan dan keterampilan, dan aspek penguasaan terhadap pekerjaan dari variabel pengalaman kerja dan aspek kuantitas kerja, aspek kualitas kerja, dan aspek ketepatan waktu dari variabel produktivitas kerja. Uji tambahan ini dilakukan untuk mengetahui dan memahami hubungan antar aspek pada variabel pengalaman kerja dan produktivitas kerja.

## **BAB IV**

### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Pelaksanaan Penelitian**

Pada penelitian ini lokasi yang dijadikan sebagai tempat penelitian adalah Perhutani Forestry Institute Madiun yang terletak di Jalan Rimba Mulya Nomor 11, Kartoharjo, Madiun. Penelitian ini dilaksanakan mulai tanggal 18 Maret 2024 hingga 31 Maret 2024 dengan menggunakan metode penyebaran kuesioner. Penyebaran kuesioner dilaksanakan dengan dua pendekatan yakni pendekatan *online* dan pendekatan *offline*. Pendekatan *online* dilakukan melalui *platform Google Form* dan pendekatan *offline* dilakukan melalui pembagian kuesioner *hardfile* secara langsung. Peneliti menggunakan dua pendekatan sekaligus untuk memberikan kemudahan responden dalam mengisi kuesioner dengan menyesuaikan waktu dan tempat. Dalam proses pengumpulan data melalui kuesioner, peneliti bekerja sama dengan beberapa pihak yang membantu dalam memperoleh informasi dari responden yang relevan.

Subjek penelitian ini mencakup keseluruhan karyawan yang bekerja di Perhutani Forestry Institute Madiun. Pendekatan yang diterapkan dalam pengambilan sampel adalah *nonprobability sampling*, yang disebut sebagai *sampling jenuh*, di mana seluruh populasi dianggap sebagai sampel penelitian. Jumlah keseluruhan karyawan yang menjadi sampel adalah 68 orang. Namun, dalam batas waktu yang telah ditetapkan untuk penelitian, hanya 33 responden yang berhasil dikumpulkan oleh peneliti.

Penelitian ini dilaksanakan melalui serangkaian tahapan, yang mencakup tahap-tahap berikut:

a. Pembuatan kuesioner penelitian.

Peneliti membuat kuesioner penelitian dengan dua metode yakni secara *online* dan *offline*. Peneliti menggunakan *platform Google Form* untuk mengumpulkan data penelitian secara *online*, sedangkan untuk mengumpulkan data penelitian secara *offline* peneliti menggunakan kuesioner yang telah dicetak atau *hardfile*. Kuesioner tersebut antara lain berisi *informed consent*, identitas diri responden, petunjuk pengerjaan, serta identitas diri peneliti dan gambaran singkat mengenai tema dan tujuan penelitian yang dilakukan.

b. Pengajuan Surat Izin Penelitian

Peneliti mengajukan surat izin penelitian melalui laman *website* kampus yang telah disediakan. Dengan adanya surat izin penelitian, peneliti dapat memberikan gambaran yang komprehensif tentang tujuan dan rencana penelitian kepada pihak yang berwenang sehingga memudahkan dalam mendapatkan persetujuan dan dukungan untuk melaksanakan penelitian tersebut.

c. Penyerahan Surat Izin Penelitian

Peneliti menyerahkan surat izin penelitian dari kampus kepada pihak yang berwenang di lokasi penelitian yakni pihak bidang SDM & Umum. Peneliti bekerjasama dengan pihak tersebut terkait penyebaran dan pengumpulan data penelitian.

d. Pembuatan Nota Dinas

Nota dinas adalah surat resmi yang digunakan suatu institusi untuk berkomunikasi secara internal antara unit atau bagian yang berbeda, atau dari atasan kepada bawahan. Dengan adanya nota dinas, diharapkan seluruh subjek penelitian atau karyawan memiliki kesadaran lebih untuk mengisi kuesioner

dimana akan memudahkan peneliti untuk mengumpulkan data. Setelah nota dinas selesai dibuat, kuesioner dapat disebarluaskan secara langsung kepada karyawan atau melalui *Group WhatsApp*.

e. Pengumpulan data

Sesuai dengan ketetapan waktu penyebaran kuesioner penelitian, peneliti melakukan penarikan terkait data yang telah terkumpul. Data yang didapatkan selanjutnya akan dianalisis melalui berbagai uji penelitian.

Kendala dalam penelitian ini adalah tahap penyebaran kuesioner dengan waktu yang terbatas. Penyebaran kuesioner dilaksanakan kurang lebih selama dua minggu dimana hal ini cenderung singkat. Oleh karena itu, data yang didapatkan tidak mencakup keseluruhan subjek yang diinginkan.

## B. Hasil Penelitian

### 1. Pengalaman Kerja

Analisis data deskriptif digunakan untuk memahami karakteristik data dengan berdasarkan data yang terkumpul dari lapangan. Berikut adalah deskripsi hasil penelitian mengenai variabel Pengalaman Kerja :

**Tabel 4.1** Hasil Uji Analisis Variabel Pengalaman Kerja

Variabel	Maksimal	Minimal	Mean	Std. Deviasi
Pengalaman Kerja	92,00	50,00	71,3030	10,74469

Berdasarkan tabel diatas, maka dapat diketahui bahwa skor total minimum yakni 50, maksimal 92, nilai rata-rata (*mean*) 71 dan standar deviasi dengan nilai 11. Deskripsi data hasil penelitian tersebut dijadikan sebagai Batasan dalam pengkategorian sampel penelitian yang terdiri dari tiga kategori, yaitu rendah, sedang, dan tinggi. Berikut adalah hasil kategorisasi variabel Pengalaman Kerja :

**Tabel 4.2** Kategorisasi Variabel Pengalaman Kerja

No	Skor	Kategori	Jumlah	Persentase
1	$82 \leq X$	Tinggi	7	21 %
2	$60 \leq X < 82$	Sedang	23	70 %
3	$X < 60$	Rendah	3	9 %
Total			33	100%



**Gambar 4.1** Kategorisasi Variabel Pengalaman Kerja

Dapat disimpulkan dari diagram tersebut bahwa tingkat Pengalaman Kerja berada pada kategori sedang. Hal tersebut ditunjukkan dengan hasil skor sedang sebesar 70% dengan jumlah frekuensi 23 orang, kategori tinggi sebesar 21% dengan jumlah frekuensi 7 orang, dan kategori rendah 9% dengan jumlah frekuensi 3 orang. Selanjutnya untuk memahami faktor-faktor yang mendasari pengalaman kerja dalam kategori tinggi, sedang, dan rendah berdasarkan data responden dilakukan analisis yang bertujuan untuk menyimpulkan informasi tersebut. Metode penelitian yang digunakan mencakup perhitungan total jawaban per item berdasarkan jumlah responden dalam setiap kategori.

Pada kategori tinggi, skor item tertinggi terdapat pada item nomor 4 aspek tingkat pengetahuan dan keterampilan “Saya merasa pengetahuan yang saya miliki membantu saya dalam menyelesaikan pekerjaan”. Item nomor 6 dengan aspek penguasaan terhadap pekerjaan, “Saya bisa bekerja dengan baik karena saya menguasai pekerjaan saya. Item nomor 12 dengan aspek tingkat pengetahuan dan keterampilan, “Saya memiliki pengetahuan yang mampu menyelesaikan pekerjaan saya”.

Karyawan dengan tingkat pengalaman kerja tinggi, salah satu contoh yang menunjukkan nilai dominan antara lain mengaku terbantu dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan pengetahuan dan keterampilan yang mereka miliki. Pengetahuan dan keterampilan juga membuktikan bahwa karyawan mampu menyelesaikan pekerjaannya hingga akhir. Oleh karena itu, pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki karyawan dengan tingkat pengalaman kerja tinggi tidak hanya membantu dalam proses pengerjaan saja. Namun, pengetahuan dan keterampilan juga telah membuktikan bahwa karyawan mampu atau telah berhasil menyelesaikan pekerjaannya.

Karyawan yang berada pada kategori tingkat pengalaman kerja yang tinggi secara objektif adalah salah satu atau sekumpulan karyawan yang menunjukkan nilai dominan antara lain mampu dan berhasil menyelesaikan pekerjaannya. Mereka adalah karyawan yang mampu menghadapi tantangan-tantangan dalam proses pengerjaan hingga akhirnya pekerjaan mampu terselesaikan. Selain itu, karyawan dengan pengalaman kerja tinggi tidak peduli akan susah dan mudahnya suatu pekerjaan tetapi mereka cukup membuktikan bahwa mereka mampu menyelesaikan pekerjaannya. Pengetahuan dan keterampilan karyawan dengan pengalaman kerja tinggi telah memfasilitasi mereka dari tahap proses pekerjaan hingga penyelesaian pekerjaannya.

Sementara itu, dalam kategori sedang skor item tertinggi terdapat pada item nomor 4,3, dan 20. Item nomor 4 dengan aspek tingkat pengetahuan dan keterampilan, “Saya merasa pengetahuan yang saya miliki membantu saya dalam menyelesaikan pekerjaan”. Item nomor 3 dengan aspek tingkat pengetahuan dan keterampilan, “Saya bisa melakukan pekerjaan dengan baik karena saya memiliki pengetahuan tentang pekerjaan saya”. Item nomor 20 dengan aspek tingkat pengetahuan dan keterampilan “ Menurut saya pengetahuan yang saya miliki mempermudah pekerjaan”.

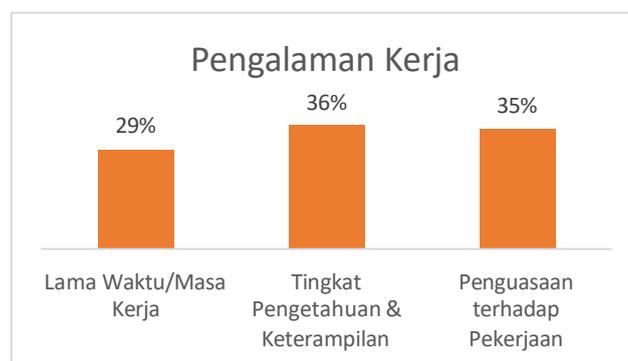
Karyawan dengan tingkat pengalaman kerja sedang, salah satu contoh yang menunjukkan nilai dominan antara lain mengungkapkan bahwa pengetahuan dan keterampilan yang mereka miliki memberikan kontribusi terhadap proses pengerjaannya. Pengetahuan dan keterampilan mampu membuat mereka melakukan pekerjaannya dengan baik, mempermudah pekerjaannya, dan membantu dalam menyelesaikan pekerjaannya. Karyawan akan menghadapi tantangan dalam proses pengerjaan tetapi dengan pengetahuan dan keterampilannya mereka akan mampu melakukan pekerjaannya secara maksimal. Pengetahuan dan keterampilan juga membantu karyawan untuk menghadapi kesulitan yang ada sehingga pekerjaannya dapat dilakukan dengan mudah. Selain itu, pengetahuan dan keterampilan telah membantu karyawan dalam proses penyelesaian pekerjaannya.

Karyawan dengan tingkat pengalaman kerja sedang adalah salah satu contoh yang menunjukkan nilai dominan antara lain menggunakan pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki dengan baik dalam proses pekerjaannya. Bagi karyawan tersebut proses pengerjaan tetap akan berjalan dengan baik dan mudah karena pengetahuan dan keterampilan juga telah membantu mereka untuk menyelesaikan pekerjaannya. Pada kategori ini, pengetahuan dan keterampilan memberikan kontribusi yang signifikan dalam proses

pekerjaan karyawan dengan bukti adalah karyawan dapat melakukan pekerjaannya dengan baik dan mudah, serta terbantu dalam prosesnya.

Pengalaman kerja yang ideal adalah pengalaman kerja yang menunjukkan salah satu nilai dominan antara lain telah terukur prosesnya dan terbukti hasil akhir kerjanya. Individu yang memiliki pengalaman kerja yang baik adalah individu yang dapat melakukan pekerjaannya dengan baik dan mudah sehingga dia mampu atau berhasil menyelesaikan pekerjaannya. Dalam hal ini, karyawan yang memiliki pengalaman kerja yang ideal berjumlah 14 karyawan dengan nilai pengalaman kerja diatas rata-rata. Sedangkan, sisanya yakni 19 karyawan belum atau tidak memiliki pengalaman kerja yang ideal.

Berikut adalah persentase peran dari berbagai aspek dalam pengalaman kerja :



**Gambar 4.2** Persentase Peran Aspek Pengalaman Kerja

Berdasarkan grafik tersebut, terlihat bahwa aspek tingkat pengetahuan dan keterampilan memberikan kontribusi sebesar 36% terhadap pengalaman kerja. Selain itu, penguasaan terhadap pekerjaan juga berperan signifikan dengan kontribusi sebesar 35%, sementara lama waktu atau masa kerja di peran tersebut memberikan kontribusi sebesar 29%. Dengan demikian, grafik tersebut menggambarkan bahwa kombinasi antara tingkat pengetahuan, keterampilan, penguasaan terhadap pekerjaan, dan pengalaman kerja memiliki

pengaruh yang berbeda-beda terhadap efektivitas dan hasil dari suatu peran atau pekerjaan.

## 2. Produktivitas Kerja

Analisis data deskriptif mempunyai tugas mengumpulkan, mengolah dan menganalisis data kemudian menyajikannya dalam bentuk deskripsi atau gambaran. Berikut adalah deskripsi hasil penelitian mengenai variabel Produktivitas Kerja :

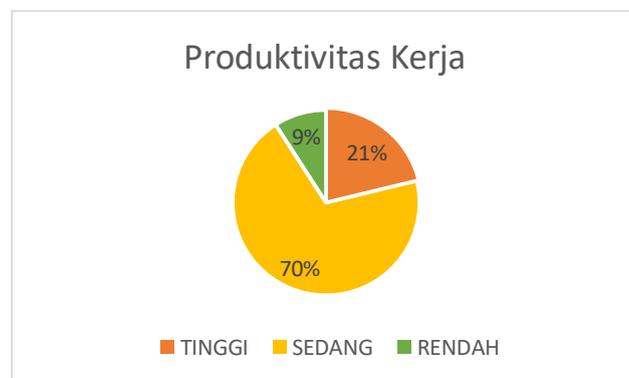
**Tabel 4.3** Hasil Uji Analisis Variabel Produktivitas Kerja

Variabel	Maksimal	Minimal	Mean	Std. Deviasi
Produktivitas Kerja	73,00	48,00	59,5455	6,80575

Berdasarkan tabel diatas, maka dapat digambarkan bahwa skor total minimum yakni 48,00, maksimal 79,00, nilai rata-rata (*Mean*) 59,5455, dan standar deviasi dengan nilai 6,80575. Deskripsi data hasil penelitian yang terdiri dari tiga kategori, yaitu tinggi, sedang, dan rendah. Berikut adalah hasil kategorisasi variabel Produktivitas Kerja :

**Tabel 4.4** Kategorisasi Variabel Produktivitas Kerja

No	Skor	Kategori	Jumlah	Persentase
1	$67 \leq X$	Tinggi	7	21%
2	$53 \leq X < 67$	Sedang	23	70%
3	$X < 53$	Rendah	3	9%
Total			33	100%



**Gambar 4.3** Kategorisasi Variabel Produktivitas Kerja

Dapat disimpulkan dari diagram bahwa tingkat Produktivitas Kerja berada pada kategori sedang. Hal tersebut ditunjukkan dengan hasil skor kategori sedang sebesar 70% dengan jumlah frekuensi 23 orang, kategori tinggi 21% dengan jumlah frekuensi 7 orang, dan kategori rendah 9% dengan jumlah frekuensi 3 orang.

Selanjutnya untuk memahami faktor-faktor yang mendasari pengalaman kerja dalam kategori tinggi, sedang, dan rendah berdasarkan data responden dilakukan analisis yang bertujuan untuk menyimpulkan informasi tersebut. Metode penelitian yang digunakan mencakup perhitungan total jawaban per item berdasarkan jumlah responden dalam setiap kategori. Pada kategori tinggi, skor item tertinggi terdapat pada item nomor 4 dengan aspek kuantitas kerja

“Saya sering gelisah bila diawasi pada saat melakukan pekerjaan”, item nomor 8 dengan aspek kualitas kerja “Pekerjaan yang saya lakukan tidak mencapai target” dan item nomor 10 dengan aspek kualitas kerja “Komputer sering rusak ketika saya menggunakannya”.

Karyawan dengan tingkat produktivitas kerja tinggi, salah satu contoh yang menunjukkan nilai dominan terhadap kualitas kerja mereka. Mereka mampu menyelesaikan pekerjaannya sesuai target dengan kondisi yang tenang di bawah pengawasan. Hal ini juga didukung oleh penggunaan fasilitas yang baik. Fasilitas kantor seperti komputer merupakan hal penting karena untuk mendukung operasional sehari-hari karyawan. Oleh karena itu, dengan fasilitas komputer yang telah mencakup elemen penting akan mendukung karyawan untuk menyelesaikan pekerjaannya sesuai target. Selain itu, karyawan tidak akan merasa gelisah meskipun sedang diawasi karena mereka merasa didukung dan terlindungi dalam melaksanakan tugasnya.

Karyawan yang berada dalam kategori produktivitas kerja tinggi, salah satu contohnya adalah mereka yang mampu mencapai target dengan hasil kerja yang memuaskan, meskipun berada di bawah tekanan atau pengawasan. Mereka bekerja dengan tenang dan efisien, memanfaatkan waktu dan sumber daya dengan bijaksana untuk menyelesaikan tugas-tugas mereka. Karyawan ini menunjukkan kemampuan untuk tetap fokus dan terorganisir, mengelola stres dengan baik, dan berkomunikasi secara efektif dengan rekan kerja dan atasan. Keberhasilan mereka dalam mencapai target tanpa kehilangan ketenangan menjadi indikator utama dari produktivitas kerja yang tinggi.

Sementara itu, dalam kategori sedang skor item tertinggi terdapat pada item 11 dengan aspek kualitas kerja “Saya sangat puas jika pekerjaan berhasil sesuai target”, item nomor 15 dengan aspek

ketepatan waktu “Saya pulang kantor sebelum waktunya tanpa alasan”, dan item nomor 3 dengan aspek kuantitas kerja “Saya melakukan pekerjaan sesuai dengan target”.

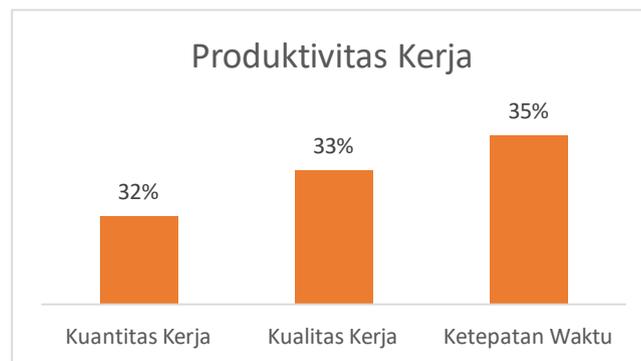
Karyawan dengan tingkat produktivitas kerja sedang, salah satu contoh yang menunjukkan nilai dominan antara lain menonjolkan keseimbangan antara aspek kualitas kerja, ketepatan waktu, dan kuantitas kerja. Mereka berhasil menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target sehingga memberikan rasa kepuasan tersendiri bagi mereka. Selain itu, mereka juga patuh terhadap kebijakan waktu operasional kantor. Hal ini dibuktikan dengan tidak pulang mereka sebelum waktu operasional kantor selesai. Karyawan yang patuh terhadap jam kantor merupakan karyawan yang membantu memastikan efisiensi operasional perusahaan.

Karyawan yang berada dalam kategori produktivitas kerja sedang adalah sekumpulan karyawan yang salah satu contoh menunjukkan nilai dominan yakni disiplin serta puas terhadap hasil kerjanya yang sesuai target. Mereka menunjukkan konsistensi dalam mematuhi prosedur dan kebijakan perusahaan, serta mampu menghasilkan kinerja yang memenuhi atau melebihi ekspektasi. Sikap disiplin ini tidak hanya mencerminkan tanggung jawab terhadap pekerjaan, tetapi juga membantu menjaga efisiensi dan kelancaran operasional di tempat kerja. Karyawan seperti ini tidak hanya fokus pada pencapaian tujuan pribadi, tetapi juga berkontribusi pada kesuksesan tim dan perusahaan secara keseluruhan.

Karyawan yang memiliki produktivitas kerja yang ideal adalah karyawan yang salah satunya menunjukkan nilai dominan yakni disiplin, konsisten dalam mencapai target kerja, dan menggunakan fasilitas kerja secara efektif untuk mendukung efisiensi dan kualitas pekerjaan. Mereka patuh terhadap kebijakan perusahaan dan mengelola waktu dengan baik untuk menyelesaikan pekerjaan tepat

waktu sesuai dengan standar yang ditetapkan. Dengan memanfaatkan fasilitas kerja secara optimal, karyawan ini tidak hanya meningkatkan produktivitas pribadi mereka, tetapi juga memberikan kontribusi positif terhadap kesuksesan dan efisiensi perusahaan secara keseluruhan. Dalam hal ini, karyawan yang memiliki produktivitas kerja yang ideal berjumlah 14 karyawan dengan nilai produktivitas kerja di atas rata-rata. Sedangkan, sisanya yakni 19 karyawan belum atau tidak memiliki produktivitas kerja yang ideal.

Berikut adalah persentase peran dari berbagai aspek dalam produktivitas kerja :



**Gambar 4.4** Persentase Peran Aspek Produktivitas Kerja

Berdasarkan grafik tersebut, terlihat bahwa aspek ketepatan waktu memberikan kontribusi sebesar 35% terhadap produktivitas kerja dalam peran tersebut. Selanjutnya, aspek kualitas kerja juga berperan signifikan dengan kontribusi sebesar 33%, sementara aspek kuantitas kerja memberikan kontribusi sebesar 32%. Dengan demikian, grafik ini menggambarkan bahwa ketepatan waktu, kualitas kerja, dan kuantitas kerja memiliki peran penting dalam menentukan tingkat produktivitas dalam suatu peran atau pekerjaan. Keseimbangan dan penekanan yang tepat pada ketiga aspek ini dapat berdampak positif terhadap hasil kerja dan efisiensi keseluruhan karyawan.

### 3. Uji Prasyarat Analisis

Hasil uji normalitas dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 4.5** Hasil Uji Normalitas

Variabel	Shapiro-Wilk		
	Statistic	Df	Sig
Pengalaman Kerja	0,950	33	0,137
Produktivitas Kerja	0,949	33	0,125

Dasar pengambilan keputusan dalam uji normalitas *Shapiro-Wilk*, jika nilai sig. > 0,05 maka data berdistribusi normal dan jika nilai sig. < 0,05 maka data tidak berdistribusi normal. Berdasarkan tabel diatas pada kolom *Shapiro-Wilk*, diketahui nilai signifikansi pengalaman kerja adalah 0,137 > 0,05 sehingga dapat dikatakan data berdistribusi normal dan diketahui nilai signifikansi produktivitas kerja 0,125 > 0,05 sehingga dapat dikatakan data berdistribusi normal. Oleh karena itu, data pengalaman kerja dan produktivitas kerja berdistribusi normal atau memenuhi persyaratan uji normalitas.

Uji linearitas bertujuan untuk menentukan apakah dua variabel memiliki hubungan linier yang signifikan atau tidak. Data yang baik akan menunjukkan adanya hubungan linier antara variabel independen (X) dan variabel dependen (Y). Beberapa sumber menyebutkan bahwa uji linearitas merupakan persyaratan sebelum melakukan uji regresi linier. Keputusan dalam melakukan uji linearitas didasarkan pada nilai *Sig. Deviation from Linearity*, apabila nilainya > 0 05 maka dapat disimpulkan terdapat hubungan yang linear antara variabel independen dengan variabel dependen, dan berlaku sebaliknya.

**Tabel 4.6** Hasil Uji Linearitas

Variabel Penelitian	Sig. Deviation from Linearity
Pengalaman Kerja	0,302
Produktivitas Kerja	

Berdasarkan uji linearitas pada tabel diatas, dapat diketahui bahwa nilai Sig. *Deviation from Linearity* yaitu 0,302. Jika probabilitas deviasi linear (*Sig. Deviation from Linearity*) > 0,05, maka data berpola linear. Sebaliknya jika probabilitas deviasi linear (*Sig. Deviation form Linearity*) < 0,05, maka data tidak berpola linear. Nilai Sig. *Deviation from Linearity* variabel pengalaman kerja dan produktivitas kerja adalah 0,302 > 0,05, sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa hubungan variabel Pengalaman Kerja (X) dan variable Produktivitas Kerja (Y) adalah hubungan yang linear.

#### 4. Uji Pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Produktivitas Kerja

**Tabel 4.7** Hasil Uji Regresi Linear Sederhana

ANOVA						
	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
1	Regression	409,422	3	136,474	3,689	0,023
	Residual	1072,759	29	36,992		
	Total	1482,182	32			

Berdasarkan hasil data diatas, diketahui bahwa nilai Sig 0,023 yang artinya < 0,05. Maka dapat disimpulkan terdapat pengaruh antara

pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja artinya hipotesis dalam penelitian ini diterima.

**Tabel 4.8** Hasil Koefisien Regresi

		Coefficients				
Model	—	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	37,265	7,429		5,016	0,000
	Lama Waktu	-0,233	0,513	-0,131	-0,454	0,653
	Tingkat Pengetahuan & Keterampilan	-0,101	0,553	-0,056	-0,183	0,856
	Penguasaan terhadap Pekerjaan	1,192	0,656	0,677	1,816	0,080

Dari tabel diatas, persamaan regresinya adalah  $Y$  (pengalaman kerja) = 37,265 + (-0,233) (lama waktu) + (-0,101) (tingkat pengetahuan & keterampilan) + 1,192 (penguasaan terhadap pekerjaan).

Koefisien determinasi adalah sebuah ukuran yang menyatakan seberapa besar persentase variasi dalam variabel terikat ( $Y$ ) yang dapat dijelaskan oleh variasi dalam variabel bebas ( $X$ ), atau dengan kata lain, seberapa besar kontribusi  $X$  terhadap  $Y$ . Ini menggambarkan kekuatan hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat dalam bentuk persentase (%). Semakin tinggi nilai koefisien determinasi, semakin besar proporsi variasi dalam  $Y$  yang dapat dijelaskan oleh variasi dalam  $X$ .

**Tabel 4.9** Hasil Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,526	0,276	0,201	6,08208

Berdasarkan tabel diatas diperoleh nilai R sebesar 0,526, ini menunjukkan bahwa korelasi antara variabel bebas (pengalaman kerja) dengan variabel terikat (produktivitas kerja) adalah kuat dengan nilai  $> 0,5$ . Nilai *R Square* atau koefisien determinasi adalah 0,276 atau 27,6%, sedangkan sisa sebesar 72,4% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Selanjutnya, untuk menganalisis lebih dalam berkaitan dengan sumbangan efektif masing-masing aspek variabel pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja. Adapun data yang diperlukan untuk melakukan perhitungan tersebut disajikan dalam tabel ringkasan sebagai berikut :

**Tabel 4.10** Hasil Sumbangan Efektif

Aspek	b	Pearson Correlation	Sumbangan Efektif
Lama Waktu	-0,131	0,392	-0,051352
Tingkat Pengetahuan & Keterampilan	-0,056	0,426	-0,023856
Penguasaan terhadap Pekerjaan	0,677	0,519	0,351363
<b>TOTAL</b>			0,276155

Dari tabel diatas, diketahui bahwa dua aspek memiliki nilai SE negatif yakni aspek lama waktu dan tingkat pengetahuan dan

keterampilan dan satu aspek memiliki nilai SE positif yakni aspek penguasaan terhadap pekerjaan. Oleh karena itu, dapat diketahui bahwa aspek dari variabel pengalaman kerja yang memberikan sumbangsih efektif paling besar terhadap variabel produktivitas kerja adalah aspek penguasaan terhadap pekerjaan dengan nilai SE sebesar 0,351363.

Selain itu, peneliti juga menguji korelasi setiap aspek untuk memahami hubungan antar aspek pada variabel pengalaman kerja dan produktivitas kerja. Berikut adalah hasil analisis korelasi menggunakan Koefisien Korelasi Person :

**Tabel 4.11** Hasil Person Correlation

<b>Pearson Correlation</b>				
	Kuantitas Kerja	Kualitas Kerja	Ketepatan Waktu	
Lama Waktu	0,517*	0,296	0,192	
Tingkat Pengetahuan & Keterampilan	0,514**	0,259	0,339	
Penguasaan terhadap Pekerjaan	0,650**	0,372*	0,282	

Berdasarkan tabel di atas, hasil uji korelasi menunjukkan bahwa beberapa aspek memiliki hubungan yang signifikan. Ini ditandai dengan simbol (\*), yang menunjukkan bahwa hubungan tersebut signifikan pada tingkat signifikan 0,01, dan simbol (\*\*) menandakan tingkat kepercayaan 0,05. Sebaliknya, jika tidak ada simbol bintang, maka tidak ada korelasi antar variabel. Semua aspek menunjukkan korelasi positif, menandakan hubungan satu arah. Artinya, jika satu aspek meningkat, aspek lainnya juga cenderung meningkat.

Dalam konteks ini, terdapat hubungan positif yang signifikan antara lamanya waktu atau masa kerja dengan aspek kuantitas kerja dalam produktivitas kerja. Ini mengindikasikan bahwa semakin lama seseorang bekerja, semakin tinggi kuantitas pekerjaan dalam produktivitas kerja. Selain itu, tingkat pengetahuan dan keterampilan individu dalam pengalaman kerja juga berhubungan positif secara signifikan dengan kuantitas kerja dalam produktivitas kerja. Semakin tinggi tingkat pengetahuan dan keterampilan seseorang dalam pekerjaannya, semakin tinggi juga kuantitas pekerjaan dalam produktivitas kerja. Terkait dengan penguasaan terhadap pekerjaan, ditemukan bahwa penguasaan tersebut berkorelasi positif secara signifikan dengan kuantitas dan kualitas kerja dalam produktivitas kerja. Dengan demikian, semakin baik atau luas penguasaan seseorang terhadap pekerjaannya, semakin tinggi juga kuantitas dan kualitas kerja dalam produktivitasnya.

## **C. Pembahasan**

### **1. Tingkat Pengalaman Kerja Karyawan**

Pengalaman kerja menurut Foster (2011) adalah ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang ditempuh seseorang dapat memahami tugas dalam pekerjaan dan mampu melakukannya dengan baik. Manulang (1984) melihat pengalaman kerja sebagai suatu proses individu memperoleh pengetahuan dan keterampilan melalui tugas pekerjaannya. Hal ini menunjukkan bahwa pengalaman kerja bukan hanya mengenai waktu atau masa kerja tetapi juga bagaimana individu mengembangkan kemampuannya melalui pengalaman tersebut. Sama halnya yang dikatakan oleh Ranupandojo (1984) dan Trijoko (1980) bahwa pengalaman kerja bukan hanya melibatkan lama waktu atau masa kerja tetapi juga melibatkan pemahaman terkait tanggung jawab pekerjaan dan pengetahuan yang didapat.

Berdasarkan hasil analisis data pada pengalaman kerja dalam penelitian ini, kategori tinggi ditunjukkan dengan persentase sebesar 21% atau sebanyak 7 karyawan, kategori sedang ditunjukkan dengan persentase sebesar 70% atau sebanyak 23 orang, dan kategori rendah ditunjukkan dengan persentase sebesar 9% atau sebanyak 3 orang. Dari hasil tersebut dapat diketahui bahwa pengalaman kerja karyawan Perhutani Forestry Institute Madiun berada dalam kategori sedang. Pengalaman kerja yang ideal adalah pengalaman kerja yang menunjukkan salah satu nilai dominan antara lain telah terukur prosesnya dan terbukti hasil akhir kerjanya.

Hasil temuan ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Latifah Isnaini Fauzi (2018) yang mengungkapkan bahwa pengalaman kerja karyawan PT Adi Satria Abadi berada dalam kategori sedang dengan persentase sebesar 63,5% atau 73 dari 115 karyawan. Sama halnya dengan penelitian yang dilakukan oleh Fata (2013) memaparkan bahwa tingkat pengalaman kerja pada karyawan PT Fortuna Plastik berada pada kategori sedang dengan frekuensi 40 orang (66,67%). Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh Santi *et al.* (2022) mengungkapkan bahwa pengalaman kerja Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Tulang Bawang Barat dalam kategori sedang.

Penelitian ini menunjukkan bahwa pengalaman kerja dipengaruhi oleh berbagai aspek, yakni aspek tingkat pengetahuan dan keterampilan sebagai pendorong utama. Aspek tingkat pengetahuan dan keterampilan meliputi pemahaman individu terhadap konsep, prinsip, prosedur, kebijakan dan kemampuannya untuk menerapkan dalam pekerjaan. Kemudian, dilanjut dengan aspek penguasaan terhadap pekerjaan dan aspek lama waktu atau masa kerja. Hal ini sejalan dengan temuan penelitian yang dilakukan oleh Indra Basari (2013) yang menyatakan bahwa karyawan pada PT. Centra Multi Karya Bandung memiliki pengalaman kerja berkriteria baik terutama

dalam aspek tingkat pengetahuan dan keterampilan. Selain itu, didukung juga dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Hidayat *et al.* (2020) yang mengungkapkan bahwa karyawan Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Gowa tergolong baik terutama pada aspek tingkat pengetahuan dan keterampilan sebesar 66,7%.

Hasil analisis item dominan dalam penelitian ini menjelaskan bahwa individu dengan tingkat pengalaman kerja kategori sedang adalah individu yang memiliki pemahaman lebih mengenai pengetahuan dan keterampilan. Sama halnya dengan individu dengan tingkat pengalaman kerja kategori tinggi yang lebih dominan pada pemahaman mengenai pengetahuan dan keterampilan serta penguasaan terhadap pekerjaan. Namun, lebih cenderung optimal dalam aspek tingkat pengetahuan dan keterampilan seperti kesadaran akan pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki telah membantu dan mempermudah untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik.

## **2. Tingkat Produktivitas Kerja Karyawan**

Simamora (2004) menjelaskan bahwa produktivitas kerja adalah kemampuan individu untuk mencapai hasil yang maksimal dengan menggunakan sumber daya yang tersedia secara efisien, baik dalam menghasilkan *output* maupun *input*. Menurut Siagian (2002), produktivitas kerja adalah kemampuan individu untuk mengoptimalkan sarana dan prasarana yang tersedia sehingga menghasilkan *output* yang optimal. Moekijat (1998) juga menjelaskan bahwa produktivitas kerja dapat dinilai dengan membandingkan hasil kerja rata-rata dengan jumlah jam kerja rata-rata yang diperlukan dalam proses tersebut. Menurut Simanjuntak (2001), produktivitas kerja tidak hanya mencakup *input* dan *output* tetapi juga mencakup sikap mental yang selalu melakukan kemajuan dibandingkan dengan hari-hari sebelumnya.

Hasil analisis data pada produktivitas kerja dalam penelitian ini menunjukkan bahwa kategori tinggi produktivitas kerja memiliki persentase sebesar 21% atau sebanyak 7 karyawan, kategori sedang memiliki persentase sebesar 70% atau sebanyak 23 karyawan, dan kategori rendah memiliki persentase sebesar 9% atau sebanyak 3 orang. Hal tersebut menunjukkan bahwa produktivitas kerja karyawan Perhutani Forestry Institute Madiun berada dalam kategori sedang. Karyawan yang memiliki produktivitas kerja yang ideal adalah karyawan yang salah satunya menunjukkan nilai dominan yakni disiplin, konsisten dalam mencapai target kerja, dan menggunakan fasilitas kerja secara efektif untuk mendukung efisiensi dan kualitas pekerjaan.

Hasil temuan ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Lisdianti & Pradana (2021), penelitian tersebut mengungkapkan bahwa produktivitas kerja karyawan Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Bandung berada pada kategori sedang. Hasil yang sama ditemukan juga pada penelitian Fata (2013) yang mengungkapkan bahwa tingkat produktivitas kerja karyawan PT. Fortuna Plastik berada dalam kategori sedang dengan persentase sebesar 61,67%. Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Syauqi (2018) menghasilkan hasil yang serupa yakni mengungkapkan bahwa produktivitas pegawai pada Kantor Camat Medan Selayang tergolong sedang.

Produktivitas kerja dipengaruhi oleh beberapa aspek antara lain aspek kuantitas kerja, aspek kualitas kerja, dan aspek ketepatan waktu sebagai aspek yang memiliki peran terbesar terhadap produktivitas kerja. Aspek ketepatan waktu mencakup kemampuan individu dalam menyelesaikan pekerjaannya secara maksimal sesuai dengan waktu yang telah ditentukan yang selanjutnya diikuti oleh peran aspek kualitas kerja dan aspek kuantitas kerja. Hal ini didukung dengan hasil temuan penelitian yang dilakukan oleh Pratama Wisnuwardhana &

Wiradendi Wolor (2024) bahwa karyawan CV Griya Alam Mulya memperhatikan aspek ketepatan waktu dalam produktivitas kerjanya sehingga karyawan mampu mencapai target yang ditetapkan oleh perusahaan setiap bulannya. Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh Tatiana *et al.* (2022) mengungkapkan hal yang serupa yakni produktivitas kerja karyawan PT. Berkas Anugerah Raya dikatakan baik karena *output* yang dihasilkan memenuhi standar perusahaan dan tepat waktu.

Karyawan dengan tingkat produktivitas kerja kategori sedang adalah karyawan yang memiliki kesadaran lebih mengenai ketepatan waktu. Karyawan merasa puas ketika pekerjaan yang dilakukan berhasil mencapai atau bahkan melebihi target yang telah ditetapkan. Kepuasan terhadap pencapaian target ini mencerminkan perhatiannya terhadap kualitas hasil kerja. Sebaliknya, karyawan dengan tingkat produktivitas kerja kategori tinggi cenderung lebih fokus pada kualitas pekerjaan. Karyawan mampu menyelesaikan sejumlah besar tugas dengan efisien dan tetap tenang meskipun berada di bawah pengawasan. Ketidakgelisahan saat diawasi menunjukkan bahwa karyawan dapat mempertahankan produktivitas tinggi tanpa terganggu oleh tekanan eksternal.

### **3. Pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan**

#### **a. Pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Produktivitas Kerja**

Pengalaman kerja dan produktivitas kerja saling berhubungan karena kuran lama waktu atau masa kerja, pengetahuan dan keterampilan, dan penguasaan terhadap pekerjaan akan membantu individu untuk memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan terselesaikan dengan baik (Ranupandjojo, 2012). Hasil dalam penelitian ini mengenai uji pengaruh pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja terbukti adanya. Oleh karena itu,

hipotesis dalam penelitian ini diterima karena terdapat pengaruh pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja. Pengaruh pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja adalah sebesar 0,276 atau 27,6% sedangkan sisanya yakni 72,4% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini. Hubungan yang dimiliki antara pengalaman kerja dan produktivitas kerja adalah hubungan yang positif artinya jika pengalaman kerja meningkat, maka produktivitas kerja akan meningkat.

Penelitian ini juga membuktikan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara aspek lama waktu atau masa kerja terhadap kuantitas kerja. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin lama individu bekerja maka semakin tinggi kuantitas pekerjaan dalam produktivitas kerjanya. Sebagaimana hasil penelitian yang dilakukan oleh Sali (2020) yang mengemukakan bahwa karyawan yang memiliki lama waktu atau masa kerja yang cukup maka akan menghasilkan produktivitas kerja yang tinggi. Oleh karena itu, lama waktu atau masa kerja menjadi bagian penting bagi perusahaan sebagai faktor dalam strategi pengembangan sumber daya manusia.

Selanjutnya, aspek tingkat pengetahuan dan keterampilan memiliki hubungan positif yang signifikan dengan aspek kuantitas kerja. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki karyawan maka akan semakin baik kuantitas kerjanya dalam menunjang produktivitas kerja. Sejalan dengan hasil penelitian Wardhani & Shalahuddin (2023) yang mengungkapkan bahwa pengetahuan dan keterampilan secara bersama-sama berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan sehingga dapat menunjang tingkat produktivitas kerjanya. Maka dari itu dapat dipahami jika pengetahuan semakin meningkat maka keterampilan yang dimiliki karyawan akan meningkat sehingga jika keduanya dapat ditingkatkan secara

maksimal maka dapat mempengaruhi produktivitas kerjanya secara simultan dan maksimal.

Aspek penguasaan pekerja memiliki hubungan positif yang signifikan dengan aspek kuantitas kerja dan kualitas kerja. Artinya apabila karyawan semakin luas penguasaannya terhadap pekerjaan tersebut maka produktivitas kerjanya semakin baik terutama pada kuantitas dan kualitasnya. Sebagaimana dengan hasil penelitian Hidayat *et al.*, (2020) yang menunjukkan bahwa aspek penguasaan terhadap pekerjaan menjadi aspek tertinggi kedua dengan persentase sebesar 65,8% dan aspek kuantitas kerja dan kualitas kerja menjadi aspek dominan dalam produktivitas kerja dengan persentase sebesar 72,8%. Oleh karena itu, kuantitas kerja dan kualitas kerja karyawan berkaitan erat dengan penguasaan terhadap pekerjaan. Semakin karyawan memperluas penguasaannya terhadap pekerjaan maka akan semakin meningkat kuantitas dan kualitas kerjanya.

Hasil penelitian diatas juga didukung dengan beberapa penelitian lainnya, seperti penelitian yang dilakukan oleh Halimatussakdiah *et al.* (2019) yang menunjukkan bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan *Art Shop* di Desa Sukarara Tahun 2019. Hasil penelitian tersebut mengungkapkan bahwa semakin berpengalaman seseorang karyawan maka akan menunjang terciptanya produktivitas kerja yang optimal. Penelitian yang dilakukan oleh Nuryani Ratnaningsih (2013) juga menunjukkan hal yang sama yakni terdapat pengaruh antara pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja pada karyawan PT. Taspen Persero Kantor Cabang Yogyakarta. Dalam penelitian tersebut menjelaskan bahwa dengan adanya pengalaman kerja maka telah terjadi proses penambahan ilmu pengetahuan dan keterampilan serta sikap pada

diri seseorang sehingga dapat menunjang dalam mengembangkan diri dengan perubahan yang ada.

Nangoy (2020) mengatakan bahwa pengalaman kerja memiliki pengaruh penting terhadap produktivitas karyawan karena pengalaman tersebut mendukung terciptanya tingkat produktivitas yang optimal. Oleh karena itu, individu dengan pengalaman kerja yang baik akan meningkatkan produktivitas kerjanya karena mereka telah mengembangkan keterampilan, pengetahuan, dan pemahaman secara mendalam mengenai tugasnya. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Ento *et al.* (2023) yang menjelaskan bahwa semakin naik pengalaman kerja maka akan semakin meningkat nilai produktivitas kerjanya atau dengan kata lain semakin tinggi pengalaman kerja, semakin tinggi pula tingkat produktivitas kerjanya.

Penelitian ini menunjukkan bahwa pengalaman kerja memiliki dampak langsung terhadap produktivitas kerja. Data yang dianalisis mengungkapkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara tingkat pengalaman kerja dan tingkat produktivitas. Semakin lama seseorang terlibat dalam suatu pekerjaan, semakin besar kemungkinannya untuk mencapai tingkat produktivitas yang tinggi. Selain itu, pengalaman kerja tidak hanya meningkatkan pengetahuan dan keterampilan, tetapi juga memperdalam pemahaman tentang tugas yang harus diselesaikan serta strategi terbaik untuk menyelesaikannya dengan efisien. Serupa dengan hasil penelitian Salju & Lukman (2019) yang membuktikan bahwa seseorang yang mempunyai pengalaman kerja yang lebih lama, maka dianggap mempunyai produktivitas kerja yang tinggi apabila dibandingkan dengan seseorang yang belum mempunyai pengalaman kerja walaupun dianggap mempunyai pengaruh terhadap perusahaan.

Penemuan ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Naidah et al., (2017) yang menjelaskan bahwa pengalaman kerja berpengaruh terhadap produktivitas tenaga kerja. Individu yang telah mengakumulasi pengalaman dalam dunia kerja cenderung memiliki keterampilan yang lebih unggul dibandingkan dengan individu yang baru memasuki dunia kerja, karena pengalaman tersebut memungkinkan mereka untuk belajar dari situasi dan tantangan yang mereka hadapi selama bekerja. Teori yang disampaikan oleh Martoyo Susilo (2000) juga menunjukkan bahwa organisasi atau perusahaan cenderung memberikan preferensi kepada pelamar yang telah memiliki pengalaman kerja, karena dianggap lebih mampu dalam menjalankan tugas-tugas yang akan diberikan.

**b. Sumbangan Efektif Aspek Pengalaman Kerja terhadap Produktivitas Kerja**

Pada penelitian ini terutama pada konteks karyawan Perhutani Forestry Institute Madiun, aspek lama waktu atau masa kerja dan aspek tingkat pengetahuan dan keterampilan dari variabel pengalaman kerja tidak memberikan sumbangan efektif terhadap produktivitas kerja. Oleh karena itu, meskipun karyawan telah bekerja dalam jangka waktu yang lama dan memiliki pengetahuan serta keterampilan yang memadai, hal tersebut tidak secara langsung berkontribusi pada peningkatan produktivitas.

Permasalahan mengenai lama waktu atau masa kerja terhadap produktivitas kerja dijelaskan juga pada penelitian yang dilakukan oleh Hidayat *et al.*, (2020) yang menunjukkan bahwa tidak selamanya pegawai yang memiliki pengalaman kerja yang lama dapat melahirkan produktivitas kerja. Selain itu, permasalahan mengenai tingkat pengetahuan dan keterampilan terhadap produktivitas kerja dijelaskan juga pada hasil penelitian

yang dilakukan oleh (Sulastri, 2023) yang mengungkapkan bahwa di lapangan ketika pegawai bekerja pengetahuan yang didapat dari bangku sekolah atau secara formal maupun non formal tidak menjamin seseorang akan mampu mengerjakan tugas kerjanya dengan baik.

Pada penelitian ini, ditemukan bahwa aspek penguasaan terhadap pekerjaan memberikan sumbangsih efektif paling besar terhadap produktivitas kerja. Penguasaan terhadap pekerjaan merujuk pada tingkat penguasaan individu dalam pelaksanaan aspek-aspek teknik peralatan dan teknik pekerjaannya. Hal ini menjadi penting karena penguasaan terhadap pekerjaan mencerminkan sejauh mana individu mampu dan kompeten dalam bidangnya. Penemuan ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Putri Anisa (2022), yang mengungkapkan bahwa penguasaan terhadap pekerjaan dalam variabel pengalaman kerja memberikan kontribusi besar terhadap kinerja karyawan. Artinya, semakin tinggi tingkat penguasaan seorang karyawan terhadap pekerjaannya, semakin baik kinerja yang mereka tunjukkan.

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian analisis data mengenai pengaruh pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja karyawan Perhutani Forestry Institute Madiun, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Tingkat pengalaman kerja karyawan Perhutani Forestry Institute Madiun berada pada kategori sedang dengan persentase sebesar 70%. Karyawan dengan tingkat pengalaman kerja sedang dominan condong dalam pemahaman aspek tingkat pengetahuan dan keterampilan.
2. Tingkat produktivitas kerja karyawan Perhutani Forestry Institute Madiun berada pada kategori sedang dengan persentase sebesar 70%. Karyawan dengan tingkat produktivitas kerja sedang dominan condong dalam pemahaman aspek kualitas kerja.
3. Pengaruh pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja karyawan Perhutani Forestry Institute Madiun menunjukkan adanya pengaruh signifikan positif dengan pengaruh sebesar 0,276 atau 27,6%. Hal ini dapat diartikan bahwa arah pengaruh yang dimiliki variabel pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja adalah positif. Oleh karena itu, jika pengalaman kerja mengalami peningkatan maka produktivitas kerja akan mengalami peningkatan pula.

#### **B. Saran**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, ada beberapa saran yang peneliti dapat berikan terkait dengan hasil penelitian yang diperoleh. Adapun saran-saran yang diberikan sebagai berikut :

1. Bagi Subjek Penelitian

Pengalaman kerja adalah hal penting dalam menunjang peningkatan produktivitas kerja karyawan. Seluruh karyawan terutama karyawan yang baru memasuki dunia kerja diharapkan perlu proaktif

dalam mengembangkan pengetahuan dan keterampilan. Hal ini dapat dilakukan dengan mengikuti program pelatihan yang disediakan oleh perusahaan, seminar yang sesuai dengan bidang pekerjaannya, dan mencari pengalaman praktis melalui rotasi pekerjaan atau proyek khusus. Selain itu, karyawan perlu aktif mencari bimbingan dari karyawan yang lebih berpengalaman dengan tujuan mendapatkan panduan dan membantu mempercepat proses adaptasi.

## 2. Bagi Organisasi atau Perusahaan

Perusahaan harus mempertimbangkan pengalaman kerja sebagai salah satu faktor dalam strategi pengelolaan sumber daya manusia perusahaan. Dengan memahami bahwa individu yang memiliki pengalaman kerja yang lebih luas cenderung lebih produktif, perusahaan dapat melakukan investasi yang lebih besar dalam pengembangan karir dan pelatihan bagi karyawan. Hal ini dapat mencakup program pelatihan untuk meningkatkan keterampilan yang diperlukan, serta peluang untuk mendapatkan pengalaman praktis melalui rotasi pekerjaan atau kegiatan khusus.

## 3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil penelitian menunjukkan bahwa arah pengaruh pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja adalah positif dan pengalaman kerja memberikan pengaruh sebesar 0,276 atau 27,6% , sedangkan sisanya yaitu sebesar 72,4% dipengaruhi oleh faktor lain. Oleh karena itu, peneliti selanjutnya dapat memperluas cakupan dengan mengkaji faktor-faktor lain yang mungkin mempengaruhi tingkat produktivitas kerja. Selain itu, peneliti selanjutnya diharapkan dapat meningkatkan jumlah sampel untuk memperoleh hasil yang lebih akurat dan dapat digeneralisasi dengan lebih baik.

## DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, Pandi. (2018). *Manajemen Sumberdaya Manusia Teori Konsep dan Indikator*. Pekanbaru : Zanafa Publishing
- Ahmad Yani, D., & Suyarti, S. (2023). The influence of knowledge and work experience on employee performance with work motivation as a moderating variable. *Enrichment : Journal of Management*, 13(1), 193–203. <https://doi.org/10.35335/enrichment.v13i1.1225>
- Ahmad, Djauzak. (2004). *Peningkatan Mutu Pendidikan Sebagai Sarana Pembangunan Bangsa*. Balai Pustaka : Jakarta.
- Akbar R. (2020). Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk.Kantor Cabang Polewali. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689–1699.
- Almutahar, F. F., Wardhani, N., & Rafie. (2015). Pengaruh Usia, Pengalaman Kerja, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Pekerja *Jurnal Mahasiswa Teknik Sipil*. Universitas Tanjungpura, 1(1), 1–11. <https://jurnal.untan.ac.id/index.php/JMHMS/article/view/9815>
- Azwar, S. (2017). *Metode Penelitian Psikologi*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- Azwar, S. (2000). *Sikap Manusia, Teori dan Pengukurannya*. Jogjakarta : Pustaka Pelajar Jogja Offset.
- Azwar, Saifuddin (2014). *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Basari, I. (2013). Disiplin Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt.Centra Multi Karya Bandung. *Jurnal Manajemen*, 1(1), 41–57.
- Bedjo, Siswanto. (1987). *Manajemen Tenaga Kerja*. Bandung : Penerbit Sinar Dunia.
- Dunggio, M. (2013). Semangat dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Jasa Raharja (Persero) Cabang Sulawesi Utara. *Jurnal Emba*, 1(4), Pp. 523-533.
- Ento, F. M., Lestari, D., & Wirawan, P. E. (2023). Pengaruh Kompensasi dan Pengalaman Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Departemen Food and Beverage Service. *Jurnal Ilmiah Pariwisata Dan Bisnis*, 2(5), 1101–1113. <https://doi.org/10.22334/paris.v2i5.409>

- Fata, R. (2013). Hubungan Pengalaman Kerja dengan Produktivitas Kerja Karyawan di Perusahaan Fortuna Industri Plastic Pasuruan.
- Ghozali, I. (2016) *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23. Edisi 8*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Halimatussakdiah, B., Suarmanayasa, I. N., & Komang Krisna Heryanda. (2019). Pengaruh Pengalaman Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Art Shop di Desa Sukarara Tahun 2019. *Bisma : Jurnal Manajemen*, 5(1), 43–51. <https://ejournal.undiksha.ac.id/index.php/BISMA-JM/article/viewFile/21987/13604>
- Handoko, Hani. (2001). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia, Edisi II*. BPFY Yogyakarta : Yogyakarta
- Hartono. (2008). *SPSS 16.0 Analisis Data Statistika dan Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Belajar
- Hasibuan, Malayu S.P. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Heidjrachman, Ranupandojo dan Husnan, Suad. (2012). *Manajemen Personalia*. Yogyakarta : BPFY-Yogyakarta.
- Henry Simamora. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : STIE YKPN.
- Hidaya, N., Burhanuddin, B., & Nurbiah, T. (2020). Pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Produktivitas Pegawai Kerja di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Gowa. *Kajian Ilmiah Mahasiswa*, 1(3), 1071–1085.
- J, Raviyanto. (1986). *Produktivitas dan Pengukuran Bagaimana Mengukur Produktivitas*. Lembaga Sarana Informasi Usaha : Jakarta.
- Kast, Fremont E. dan James E. Rosenzweig. (2002). *Organisasi dan Manajemen*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Kurniawan, P. (2022). The Effect of Work Experience and Work Discipline on Employee Performance at PT. BCA Tbk Pamulang Branch. *Kontigensi : Jurnal Ilmiah Manajemen*, 10(2), 397–402. <https://doi.org/10.56457/jimk.v10i2.309>
- Lukman, M. (2018). Pengaruh Motivasi dan Pengalaman Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Comindo Mitra Sulawesi Cabang Palopo. *Program Studi Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Muhammadiyah*.

- M, Manulang. (1984). *Management Personalia*. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- M, Manullang. (2012). *Dasar-dasar Manajemen Bagi Pimpinan Perusahaan*. Jakarta : Gajah Mada Press.
- Martoyo, Susilo. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jogjakarta : PT BPFE – JogJakarta
- Moekijat. (1998). *Manajemen dan Motivasi*. PT. Gramedia Pustaka : Jakarta.
- Muhammad Syauqi, T. (2018). Pengaruh Produktivitas Kerja Pegawai Terhadap Kesejahteraan Pegawai Kecamatan Medan Selayang. *Warta*, 57, 1–7. <https://jurnal.dharmawangsa.ac.id/index.php/juwarta/article/view/147>
- Nangoy, N. M. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Pengalaman Kerja dan Stres Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 8(1), 282–291.
- Novianti, B., Kurniawan, B., & Widjasena, B. (2017). Hubungan antara Usia, Status Gizi, Motivasi Kerja, dan Pengalaman Kerja Dengan Produktivitas Kerja. *Jurnal Kesehatan Masyarakat*, 5(5), 2356–3346. <http://ejournal13.undip.ac.id/index.php/jkm>
- Osman, I. R., & Milenia, R. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Hotel Royal Palm Cengkareng. *Ikraith-Ekonomika*, 5(3), 140–147. <https://doi.org/10.37817/ikraith-ekonomika.v5i3.2449>
- Pranoto, Edy. (2018). Pengaruh Rekrutmen, Stress Kerja dan Pemberian Insentif Terhadap Produktivitas Kerja dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening Pada PT. Ungaran Sari Garment Unit III Congol Karangjati. *Journal Of Management*, Volume 2 No.2 Maret 2016.
- Pratama Wisnuwardhana, A., & Wiradendi Wolor, C. (2024). Analisis Produktivitas Kerja Karyawan Pada CV Griya Alam Mulya. *Jurnal Manajemen Riset Inovasi (MRI)*, 2(1), 13–27. <https://doi.org/10.55606/mri.v2i1.2110>
- Priyatno, Duwi. (2014). *SPSS 22 Pengolah Data Terpraktis, Edisi 1*. Yogyakarta.
- Purba, R., Rasmewahni, R., & Damanik, S. W. H. (2021). Analisis Dampak Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt. Adira Finance Tebing Tinggi. *Jurnal Muhammadiyah Manajemen Bisnis*, 2(2), 109. <https://doi.org/10.24853/jmmb.2.2.109->

- Ramdhan, M. (2019). Effect of Motivation and Work Experience on Employee Performance at PT. Perkasa Sakti in Cimone. *Kontigensi : Jurnal Ilmiah Manajemen*, 7(2), 139–148. <https://doi.org/10.56457/jimk.v7i2.153>
- Ranupandojo. (1984). *Manajemen Personalia*. Yogyakarta : BPFE.
- Rizkie, N., Ani, H. M., & Hartanto, W. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja dan Pengalaman Kerja terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Pengrajin Kuningan di Kecamatan Tapen Kabupaten Bondowoso. *Jurnal Pendidikan Ekonomi: Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan, Ilmu Ekonomi Dan Ilmu Sosial*, 13(1), 42. <https://doi.org/10.19184/jpe.v13i1.10419>
- Robbins, Stephen. (2001). *Perilaku Organisasi*. PT. Prenhallindo : Jakarta.
- Rosmi, & Syamsir. (2020). The Influence Of Integrity And Work Experience On Employee Performance. *International Journal of Research and Analytical Reviews*, 7(1), 789–794.
- Rozi, A., & Sunarsi, D. (2020). The Influence of Motivation and Work Experience on Employee Performance at PT. Yamaha Saka Motor in South Tangerang. *Jurnal Office*, 5(2), 65. <https://doi.org/10.26858/jo.v5i2.13378>
- Sali, H. N. A. (2020). Pengaruh Usia dan Masa Kerja terhadap Produktivitas Kerja karyawan pada PT.Maruki Internasional Indonesia. *Repository Politeknik ATI Makasar*, 1(2), 68.
- Santi, C. M., Mahi, A. K., & . N. (2022). Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah. *Dikombis : Jurnal Dinamika Ekonomi, Manajemen, Dan Bisnis*, (4), 425–434. <https://doi.org/10.24967/dikombis.v1i3.1839>
- Sanusi Silitonga, E. (2022). Effect of Work Skills on Employee Performance CV. Osano Screen Printing and Embroidery Through Work Experience. *Dinasti International Journal of Management Science*, 3(3), 525–534. <https://doi.org/10.31933/dijms.v3i3.1102>
- Sarti, M. O., & Muin, A. N. (2020). Pengaruh Pemberian Insentif terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Rumah Sakit Aisyah Blitar. Arthavidya. *Jurnal Ilmiah Ekonomi*, 16(2), 289–295.
- Sarwoto. (2003). *Dasar-Dasar Organisasi dan Manajemen Edisi Revisi*. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Sedarmayanti. (2001). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung : CV. Mondar Maju.
- Sedarmayanti. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia : Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung : PT Refika Aditama.

- Siagian Sondang P., (2002). *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja, Cetakan Pertama*. PT. Rineka Cipta : Jakarta
- Simanjuntak, Payaman. (2001). *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Jakarta : LPFEUI.
- Sinungan, Muchdarsyah. (2005). *Produktivitas*. Jakarta : Bumi Aksara
- Sondang P. Siagian. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2011). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Metodelogi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono. (2008). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung : ALFABETA
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Administrasi Dilengkapi Dengan Metode R&D. Cetakan Kedua Puluh Tiga*. Bandung : Alfabeta.
- Sunarto. (2003). *Manajemen Pemasaran*. Yogyakarta : BPFE-UST.
- Susilo, Martoyo. (1987). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. BPFE, Singapore.
- Susilo, Martoyo. (1987). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. BPFE, Singapore.
- Syukur. (2001). *Metode Penelitian dan Penyajian Data Pendidikan*. Semarang : Medya Wiyata.
- Tatiana, R. (2022). Analisis Produktivitas Kerja Pada PT Berkat Anugrah Jaya. *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952., 2(1), 1–8. [https://ejournal.unisba.ac.id/index.php/kajian\\_akuntansi/article/view/2615](https://ejournal.unisba.ac.id/index.php/kajian_akuntansi/article/view/2615)  
%0Ahttp://scholar.unand.ac.id/60566/
- Trijoko, Prasetya. (1980). *Ilmu Budaya Dasar*. Jakarta : Renik.
- Wardhani, D. S., & Shalahuddin, A. (2023). Pengaruh Pengetahuan dan Keterampilan Terhadap Kinerja Pada Pengurus Dewan Kerja Gerakan Pramuka di Kota Pontianak. *MBIC : Management Business Innovation Conference*, 55(4), 524–530.

# LAMPIRAN

## Lampiran 1 Surat Izin Penelitian



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG  
FAKULTAS PSIKOLOGI**

Jalan Gajayana 50 Malang, 65144, Telepon: 0341-558916, Website: fpsi.uin-malang.ac.id

No. : 121 /Fpsi.1/PP.009/1/2024  
Perihal : **IZIN PENELITIAN SKRIPSI**

17 Januari 2024

Kepada Yth.  
**Kepala Perhutani Forestry Institute Madiun**  
**Jalan Rimba Mulya Nomor 11, Kota Madiun**  
di  
Madiun

Dengan hormat,  
Dalam rangka pengembangan keilmuan bagi mahasiswa Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, maka dengan ini kami mohon kepada Bapak/Ibu memberikan kesempatan untuk melakukan penelitian skripsi kepada:

Nama / NIM	: SEPTIA FATIHATUS SALSABILA / 200401110141
Tempat Penelitian	: Perhutani Forestry Institute Madiun
Judul Skripsi	: Pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Perhutani Forestry Institute Madiun
Dosen Pembimbing	: 1. Dr. Mohammad Mahpur, M.Si. 2. Rahmatika Sari Amalia, M.Psi., Psikolog
Tanggal Penelitian	: 16-01-2024 s.d 29-02-2024
Model Kegiatan	: Offline

Demikian permohonan ini kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasamanya kami sampaikan terimakasih.

a.n. Dekan,  
Wakil Dekan Bidang Akademik,



Tembusan:  
1. Dekan;  
2. Para Wakil Dekan;  
3. Ketua Jurusan;  
4. Arsip.

Scanned by TapScanner

## Lampiran 2 Skala Penelitian

### A. Skala Pengalaman Kerja

Terdapat 4 pilihan jawaban dengan keterangan sebagai berikut :

SS : Sangat Setuju

S : Setuju

TS : Tidak Setuju

STS : Sangat Tidak Setuju

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	Saya merasa pengalaman kerja yang lama membuat saya mudah melakukan pekerjaan saat ini				
2	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan cepat karena pengalaman kerja selama ini				
3	Saya bisa melakukan pekerjaan dengan baik karena saya memiliki pengetahuan tentang pekerjaan saya				
4	Saya merasa pengetahuan yang saya miliki membantu saya dalam menyelesaikan pekerjaan				
5	Saya bisa menguasai pekerjaan saya dengan mudah				
6	Saya bisa bekerja dengan baik karena saya menguasai pekerjaan saya				
7	Saya tidak menemukan kesulitan dalam bekerja karena saya memiliki pengalaman kerja yang lama				
8	Saya memiliki pengetahuan yang sangat membantu dalam bekerja				
9	Saya mudah melakukan pekerjaan ini karena pengalaman kerja yang cukup lama				

10	Saya merasa masa kerja yang cukup lama mempermudah pekerjaan saya				
11	Saya senang melakukan pekerjaan saya karena sesuai dengan bakat saya				
12	Saya memiliki pengetahuan yang mampu menyelesaikan pekerjaan saya				
13	Saya bekerja dengan cepat karena kemampuan yang saya miliki				
14	Saya tidak merasa kesulitan dalam bekerja karena saya menguasai pekerjaan saya saat ini				
15	Saya tidak kesulitan dalam menyelesaikan semua tugas kerja karena pengalaman kerja dalam waktu yang lama				
16	Saya senang dengan pekerjaan saya saat ini karena saya menguasai pekerjaan saya				
17	Saya merasa pekerjaan ini terlalu mudah dibandingkan masa kerja saya yang lumayan lama				
18	Menurut saya, pekerjaan yang diberikan kepada saya sesuai dengan pengalaman				
19	Menurut saya, pekerjaan saat ini sesuai dengan pengetahuan saya				
20	Menurut saya pengetahuan yang saya miliki mempermudah pekerjaan				
21	Saya senang melakukan pekerjaan saya saat ini karena sesuai dengan keterampilan yang saya miliki				
22	Saya mempunyai keterampilan dalam menyelesaikan pekerjaan saya				
23	Menurut saya masa kerja yang lama sangat				

	membantu saya mengerjakan pekerjaan				
24	Saya memiliki pengetahuan yang sangat membantu dalam mengerjakan pekerjaan yang diberikan kepada saya				

#### A. Skala Produktivitas Kerja

Terdapat 4 pilihan jawaban dengan keterangan sebagai berikut :

SS : Sangat Setuju

S : Setuju

TS : Tidak Setuju

STS : Sangat Tidak Setuju

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	Saya mampu bekerja dan menghasilkan yang dicapai lebih baik				
2	Saya mampu meningkatkan pendapat				
3	Saya melakukan pekerjaan sesuai dengan target				
4	Saya sering gelisah bila diawasi pada saat melakukan pekerjaan				
5	Saya sering merasa stres saat melakukan pekerjaan di kantor				
6	Saya kadang-kadang tidak memenuhi peraturan yang telah ditetapkan				
7	Saya memeriksa pekerjaan sebelum menyerahkan kepada pimpinan				
8	Pekerjaan yang saya lakukan tidak mencapai target				
9	Saya berusaha menghemat biaya operasional ketika sedang bertugas				
10	Komputer sering rusak ketika saya				

	menggunakannya				
11	Saya sangat puas jika pekerjaan berhasil sesuai target				
12	Saya berpedoman pada petunjuk yang ada dalam melakukan tugas				
13	Saya kadang-kadang melakukan pelanggaran pada saat melakukan tugas				
14	Saya merasa nyaman pada saat bekerja				
15	Saya pulang kantor sebelum waktunya tanpa alasan				
16	Saya mematikan alat-alat listrik bila tidak digunakan				
17	Saya tetap tenang meskipun tugas bertumpuk				
18	Saya jenuh pada saat melaksanakan tugas				
19	Saya patuh diberi nasehat dari atasan karena jarang masuk kantor				
20	Saya melakukan pekerjaan sesuai dengan pembagian tugas				



## Lampiran 4 Hasil Uji Validitas Variabel X (Produktivitas Kerja)

		Correlations																				TOTAL
		X01	X02	X03	X04	X05	X06	X07	X08	X09	X10	X11	X12	X13	X14	X15	X16	X17	X18	X19	X20	
X01	Pearson Correlation	1	.766**	.543**	.268	.284	.562**	.505**	.541**	.513**	.389*	.303	.554**	.513**	.488**	.219	.199	-.422*	.368*	.327	.488**	.738**
	Sig. (2-tailed)		.000	.001	.131	.110	.001	.003	.001	.002	.026	.087	.001	.002	.004	.221	.267	.015	.035	.063	.004	.000
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
X02	Pearson Correlation	.766**	1	.395*	.254	.307	.508**	.319	.322	.372*	.307	.355*	.465**	.372*	.380*	-.035	.199	-.477**	.325	.448**	.410*	.628**
	Sig. (2-tailed)	.000		.023	.153	.082	.003	.070	.068	.033	.082	.043	.006	.033	.029	.848	.267	.005	.065	.009	.018	.000
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
X03	Pearson Correlation	.543**	.395*	1	.210	.447**	.428*	.482**	.504**	.219	.323	.501**	.413*	.491**	.280	.441*	.141	-.574**	.066	-.019	.364*	.545**
	Sig. (2-tailed)	.001	.023		.242	.009	.013	.004	.003	.220	.067	.003	.017	.004	.114	.010	.434	.000	.714	.917	.037	.001
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
X04	Pearson Correlation	.268	.254	.210	1	.256	.345*	.435*	.171	-.100	.138	.337	.371*	.249	.355*	.069	.366*	-.429*	.325	.344*	.458**	.518**
	Sig. (2-tailed)	.131	.153	.242		.151	.050	.012	.342	.581	.442	.055	.033	.162	.042	.702	.036	.013	.065	.050	.007	.002
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
X05	Pearson Correlation	.284	.307	.447**	.256	1	.535**	.385*	.515**	.042	.507**	.550**	.305	.637**	.465**	.300	.259	-.373*	.319	.083	.269	.635**
	Sig. (2-tailed)	.110	.082	.009	.151		.001	.027	.002	.816	.003	.001	.084	.000	.006	.089	.146	.033	.070	.646	.130	.000
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
X06	Pearson Correlation	.562**	.508**	.428*	.345*	.535**	1	.154	.567**	.334	.501**	.438*	.533**	.716**	.308	.544**	.258	-.309	.349*	.027	.135	.709**
	Sig. (2-tailed)	.001	.003	.013	.050	.001		.391	.001	.057	.003	.011	.001	.000	.082	.001	.148	.080	.047	.883	.455	.000
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
X07	Pearson Correlation	.505**	.319	.482**	.435*	.385*	.154	1	.286	.250	.290	.423*	.373*	.437*	.520**	.087	.328	-.404*	.320	.491**	.699**	.662**
	Sig. (2-tailed)	.003	.070	.004	.012	.027	.391		.107	.161	.102	.014	.033	.011	.002	.631	.062	.020	.069	.004	.000	.000
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
X08	Pearson Correlation	.541**	.322	.504**	.171	.515**	.567**	.286	1	.252	.536**	.574**	.556**	.694**	.404*	.666**	.347*	-.277	.329	-.015	.393*	.724**
	Sig. (2-tailed)	.001	.068	.003	.342	.002	.001	.107		.157	.001	.000	.001	.000	.020	.000	.048	.119	.062	.932	.024	.000
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
X09	Pearson Correlation	.513**	.372*	.219	-.100	.042	.334	.250	.252	1	.002	.060	-.020	.420*	.221	.062	-.047	-.207	-.045	-.013	-.018	.279
	Sig. (2-tailed)	.002	.033	.220	.581	.816	.057	.161	.157		.992	.742	.910	.015	.217	.730	.794	.248	.802	.941	.921	.116
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
X10	Pearson Correlation	.388*	.307	.323	.138	.507**	.501**	.290	.536**	.002	1	.313	.586**	.719**	.338	.447**	.289	-.178	.305	.238	.281	.667**
	Sig. (2-tailed)	.026	.082	.067	.442	.003	.003	.102	.001	.992		.077	.000	.000	.054	.009	.103	.322	.084	.183	.113	.000
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
X11	Pearson Correlation	.303	.355*	.501**	.337	.550**	.438*	.423*	.574**	.060	.313	1	.493**	.496**	.385*	.367*	.486**	-.268	.277	.091	.435*	.669**
	Sig. (2-tailed)	.087	.043	.003	.055	.001	.011	.014	.000	.742	.077		.004	.003	.027	.036	.004	.132	.118	.613	.011	.000
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
X12	Pearson Correlation	.564**	.465**	.413*	.371*	.305	.533**	.373*	.556**	-.020	.586**	.493**	1	.460**	.308	.433*	.582**	-.233	.502**	.282	.502**	.753**
	Sig. (2-tailed)	.001	.006	.017	.033	.084	.001	.033	.001	.910	.000	.004		.007	.081	.012	.000	.191	.003	.112	.003	.000
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
X13	Pearson Correlation	.513**	.372*	.491**	.249	.637**	.716**	.437*	.694**	.420*	.719**	.496**	.480**	1	.451**	.420*	.291	-.374*	.315	.108	.236	.775**
	Sig. (2-tailed)	.002	.033	.004	.162	.000	.000	.011	.000	.015	.000	.003	.007		.008	.015	.100	.032	.074	.550	.185	.000
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
X14	Pearson Correlation	.488**	.380*	.280	.355*	.465**	.308	.520**	.404*	.221	.338	.385*	.308	.451**	1	.045	.207	-.342	.147	.321	.474**	.608**
	Sig. (2-tailed)	.004	.029	.114	.042	.006	.082	.002	.020	.217	.054	.027	.081	.008		.803	.247	.051	.414	.069	.005	.000
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
X15	Pearson Correlation	.219	-.035	.441*	.089	.300	.544**	.087	.666**	.062	.447**	.367*	.433*	.420*	.045	1	.182	-.112	.179	-.356*	.146	.414*
	Sig. (2-tailed)	.221	.848	.010	.702	.089	.001	.631	.000	.730	.009	.036	.012	.015	.803		.310	.535	.318	.042	.417	.017
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
X16	Pearson Correlation	.199	.199	.141	.366*	.259	.258	.328	.347*	-.047	.289	.486**	.582**	.291	.207	.182	1	-.148	.306	.227	.513**	.546**
	Sig. (2-tailed)	.267	.267	.434	.036	.146	.148	.062	.048	.794	.103	.004	.000	.100	.247	.310		.410	.084	.204	.002	.001
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
X17	Pearson Correlation	-.422*	-.477**	-.574**	-.429*	-.373*	-.309	-.404*	-.277	-.207	-.178	-.268	-.233	-.374*	-.342	-.112	-.148	1	-.085	-.209	-.279	.400*
	Sig. (2-tailed)	.015	.005	.000	.013	.033	.080	.020	.119	.248	.322	.132	.191	.032	.051	.535	.410		.640	.243	.116	.021
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
X18	Pearson Correlation	.388*	.325	.066	.325	.319	.349*	.320	.329	-.045	.305	.277	.502**	.315	.147	.179	.306	-.085	1	.214	.364*	.548**
	Sig. (2-tailed)	.035	.065	.714	.065	.070	.047	.069	.062	.802	.084	.118	.003	.074	.414	.318	.084	.640		.232	.037	.001
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
X19	Pearson Correlation	.327	.448**	-.019	.344*	.083	.027	.491**	-.015	-.013	.238	.091	.282	.108	.321	-.356*	.227	-.209	.214	1	.408*	.419*
	Sig. (2-tailed)	.063	.009	.917	.050	.646	.883	.004	.932	.941	.183	.613	.112	.550	.069	.042	.204	.243	.232		.018	.015
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
X20	Pearson Correlation	.488**	.410*	.364*	.458**	.269	.135	.699**	.393*	-.018	.281	.435*	.502**	.236	.474**	.146	.513**	-.279	.364*	.408*	1	.647**
	Sig. (2-tailed)	.004	.018	.037	.007	.130	.455	.000	.024	.921												

## Lampiran 5 Hasil Uji Reliabilitas

### A. Pengalaman Kerja

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.945	24

### B. Produktivitas Kerja

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.856	20

## Lampiran 6 Hasil Uji Normalitas

### Tests of Normality

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Pengalaman Kerja	.161	33	.030	.950	33	.137
Produktivitas Kerja	.166	33	.022	.949	33	.125

a. Lilliefors Significance Correction

**Lampiran 7** Hasil Uji Normalitas

**ANOVA Table**

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Produktivitas Kerja * Pengalaman Kerja	Between Groups	(Combined)	1117.215	20	55.861	1.837	.140
		Linearity	336.976	1	336.976	11.080	.006
		Deviation from Linearity	780.239	19	41.065	1.350	.302
	Within Groups		364.967	12	30.414		
	Total		1482.182	32			

**Lampiran 8** Hasil Uji Regresi Linear Sederhana

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.526 <sup>a</sup>	.276	.201	6.08208

a. Predictors: (Constant), PTP, LW, TPK

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	409.422	3	136.474	3.689	.023 <sup>b</sup>
	Residual	1072.759	29	36.992		
	Total	1482.182	32			

a. Dependent Variable: PK

b. Predictors: (Constant), PTP, LW, TPK

## Lampiran 9 Sumbangan Efektif

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	37.265	7.429		5.016	.000
	LW	-.233	.513	-.131	-.454	.653
	TPK	-.101	.553	-.056	-.183	.856
	PTP	1.192	.656	.677	1.816	.080

a. Dependent Variable: PK

## Lampiran 10 Hasil Uji Korelasi Antar Aspek

		<b>Correlations</b>					
		Lama Waktu	Tingkat Pengetahuan & Keterampilan	Penguasaan terhadap Pekerjaan	Kuantitas Kerja	Kualitas Kerja	Ketepatan Waktu
Lama Waktu	Pearson Correlation	1	.746**	.849**	.517**	.296	.192
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.002	.095	.284
	N	33	33	33	33	33	33
Tingkat Pengetahuan dan Keterampilan	Pearson Correlation	.746**	1	.841**	.514**	.259	.339
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.002	.146	.053
	N	33	33	33	33	33	33
Penguasaan terhadap Pekerjaan	Pearson Correlation	.849**	.841**	1	.650**	.372*	.282
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.033	.112
	N	33	33	33	33	33	33
Kuantitas Kerja	Pearson Correlation	.517**	.514**	.650**	1	.771**	.490**
	Sig. (2-tailed)	.002	.002	.000		.000	.004
	N	33	33	33	33	33	33
Kualitas Kerja	Pearson Correlation	.296	.259	.372*	.771**	1	.628**
	Sig. (2-tailed)	.095	.146	.033	.000		.000
	N	33	33	33	33	33	33
Ketepatan Waktu	Pearson Correlation	.192	.339	.282	.490**	.628**	1
	Sig. (2-tailed)	.284	.053	.112	.004	.000	
	N	33	33	33	33	33	33

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

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

Lampiran 11 Tabulasi Data Pengalaman Kerja

N	Item																								Σ	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24		
1	2	2	4	4	4	4	2	4	2	2	1	4	4	4	2	4	4	1	2	4	1	4	2	4	71	
2	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	1	2	3	4	2	2	3	1	2	2	3	3	3	3	61	
3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	69	
4	4	4	4	4	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	71	
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	95	
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	96	
7	2	3	4	4	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	1	3	67
8	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	1	3	2	3	2	2	65	
9	3	2	3	4	2	3	2	3	2	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	65	
10	3	2	2	3	3	2	1	1	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	77	
11	3	4	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2	3	3	2	3	64	
12	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	3	3	2	3	3	4	3	3	2	3	71	
13	3	3	3	4	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	73	
14	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	75	
15	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	70	
16	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	72	
17	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	72	
18	2	2	3	3	4	3	1	2	2	2	3	3	2	1	1	2	4	3	3	3	2	3	3	3	60	
19	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	72	
20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	93	
21	3	3	3	4	3	3	2	4	3	3	4	3	3	3	3	4	2	4	4	4	4	3	4	4	80	
22	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4	85	
23	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	75	
24	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	62	
25	4	4	4	4	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	4	2	3	4	4	3	3	3	4	76	
26	3	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	89	
27	2	2	3	3	2	2	2	3	1	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	3	3	3	2	3	52	
28	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	68	
29	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	87	
30	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	70	
31	3	3	3	3	2	3	1	3	2	2	4	3	3	1	2	3	1	2	3	3	3	3	2	3	61	
32	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	90	
33	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	2	3	4	4	3	3	4	4	83	

**Lampiran 12** Tabulasi Data Produktivitas Kerja

N	Item																				Σ
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	
1	4	4	4	1	1	1	4	1	3	1	4	4	1	2	1	4	4	1	4	4	53
2	3	3	4	4	1	2	3	1	4	1	4	3	1	3	1	3	3	4	1	3	52
3	3	3	3	3	2	2	3	1	3	2	3	3	2	3	1	3	3	2	2	3	50
4	3	3	3	2	2	2	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	4	2	53
5	4	4	4	1	1	2	4	1	4	1	4	3	1	4	2	3	4	2	4	4	57
6	4	4	4	1	1	1	4	1	4	1	4	4	1	4	1	4	4	1	2	4	54
7	4	4	3	1	3	1	3	1	3	1	4	4	2	3	1	4	2	2	4	4	54
8	4	4	4	4	2	1	3	1	4	1	4	4	1	3	1	4	3	2	1	3	54
9	3	3	3	1	2	3	4	2	2	1	4	4	2	4	2	4	3	2	4	4	57
10	3	3	3	2	3	3	3	2	4	4	4	3	3	2	2	3	3	2	1	3	56
11	3	3	4	2	2	3	3	1	1	2	4	4	3	3	1	4	3	2	2	4	54
12	3	3	3	3	2	3	4	2	3	2	4	3	2	3	2	4	1	1	4	4	56
13	3	3	3	2	2	3	4	2	3	2	3	3	2	3	2	4	3	3	3	4	57
14	3	3	3	1	1	1	3	1	3	1	4	4	1	3	1	4	1	1	1	3	43
15	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	54
16	3	3	3	2	1	2	3	1	3	2	4	3	2	3	1	4	3	1	2	3	49
17	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	55
18	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	2	4	3	2	2	3	54
19	3	3	3	2	2	2	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	3	2	2	3	51
20	4	4	4	1	1	1	4	1	4	1	4	4	1	4	1	4	4	1	4	4	56
21	4	3	4	2	2	2	4	1	4	1	4	4	1	3	1	4	3	2	3	3	55
22	4	3	4	1	1	1	4	1	3	1	4	4	1	4	1	4	4	1	3	4	53
23	3	3	3	3	2	2	3	2	3	2	4	3	2	3	2	4	2	2	2	3	53
24	3	2	3	2	2	2	3	1	3	1	3	3	1	3	1	3	2	2	1	3	44
25	3	3	3	2	1	2	3	2	2	1	4	3	2	3	1	3	3	2	1	3	47
26	4	4	4	2	2	2	3	2	3	2	3	3	2	3	2	2	3	2	2	3	53
27	2	2	4	1	2	2	3	2	2	2	4	3	2	2	1	4	3	3	1	3	48
28	3	3	3	2	3	2	3	2	4	2	3	3	2	3	1	3	3	3	2	3	53
29	3	3	4	2	2	2	4	2	3	2	4	3	2	3	1	2	3	2	2	3	52
30	3	3	3	2	2	2	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	2	3	52
31	3	2	3	4	3	3	3	2	3	2	2	3	3	2	1	2	1	2	1	3	48
32	4	3	4	1	2	2	4	1	4	3	4	3	2	4	1	4	3	3	1	4	57
33	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	55

**Lampiran 13** Hasil Hitung Item Dominan Variabel Pengalaman Kerja

TINGGI	
ITEM	TOTAL
4	28
6	28
12	28
21	28
23	28
2	27
3	27
8	27
10	27
11	27
13	27
14	27
16	27
19	27
1	26
5	26
7	26
15	26
17	26
18	26
20	26
9	25
22	25

SEDANG	
ITEM	TOTAL
4	78
3	75
19	74
23	74
16	73
1	71
6	71
12	71
21	71
2	69
8	69
11	69
13	69
18	68
5	67
20	67
10	65
15	65
17	65
14	64
9	63
22	62
7	54

**Lampiran 14** Hasil Hitung Item Dominan Variabel Produktivitas Kerja

TINGGI	
ITEM	TOTAL
10	28
8	28
4	28
9	28
19	27
15	27
14	27
12	27
11	27
6	27
1	27
17	26
7	26
5	26
3	26
2	26
13	24
18	22
16	12

SEDANG	
ITEM	TOTAL
10	81
14	81
3	77
15	77
8	76
7	75
11	73
19	73
1	72
5	70
12	70
13	70
2	69
4	64
6	64
17	62
16	52
18	51
9	22