

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Gambaran Umum Obyek Penelitian

a. Profil Perusahaan Rokok KSM Jepara

- Nama Usaha : Perusahaan Rokok KSM Jepara
 Nama Pemilik : Muhammad Baharul Ulum
 Alamat : Jl. Citrosumo, Ds. Sendang, Rt.03 Rw.02, Kec.
 Kalinyamatan, Kab. Jepara
 No. Telepon : 082134070210
 Tahun Berdiri : 2016
 Jenis Usaha : Perusahaan Rokok
 Produk : Rokok SKT dan SKM dengan Merek Wulung

b. Gambaran Umum Perusahaan Rokok KSM Jepara

PR KSM Jepara merupakan pabrik rokok skala kecil yang berada di Kecamatan Kalinyamatan, Pabrik Rokok asli Kota Jepara ini masih terus aktif sampai saat ini, mengalami berbagai perkembangan mengikuti zaman modern. Beberapa masyarakat Kota Jepara mungkin belum mengetahui tentang pabrik rokok asli Jepara yang ada sejak tahun 2016 ini.

Meski industri Rokok pada saat ini memiliki Ragam jenis rokok modern yang telah bertaraf nasional hingga internasional, Pabrik Rokok PR KSM Jepara masih bertahan untuk terus memproduksi Rokok dan bangunan nya juga berdiri dengan kokoh. Pabrik rokok ini memiliki luas lahan yang cukup besar, di dalamnya terdapat banyak karyawan yang sibuk memproduksi rokok. Beragam proses dari hulu hingga menjadi produk jadi di lakukan di PR KSM Jepara. Proses dalam membuat rokok antara lain pemilihan tembakau dan mencampur, melinting rokok, memotong rokok dan pengepakan menggunakan bungkus rokok. Semua Proses pembuatan rokok jadi di sini menggunakan cara Tradisional.

Pimpinan Perusahaan Rokok PR KSM Jepara, Muhammad Baharul Ulum memberikan penjelasan terkait sejarah Pabrik Rokok PR KSM Jepara, beliau mengatakan bahwa " Pabrik ini telah di dirikan sejak tahun 2016, untuk semua proses pembuatan Rokok menggunakan metode Tradisional, semuanya kami lakukan menggunakan manual dengan karyawan sebanyak 60 orang. Pabrik Rokok PR KSM Jepara memiliki enam merek

rokok berjenis Sigaret Kretek Tangan (SKT) dan Sigaret Kretek Mesin (SKM)."

Untuk pangsa pasar Pabrik Rokok PR KSM Jepara sendiri ini menysasar pada kalangan kelas menengah kebawah. Sekarang ini pemasaran terbesar dari PR KSM Jepara ada di beberapa wilayah di Jawa Barat, yaitu Majalengka, Bogor, dan Indramayu.

Bapak Muhammad Baharul Ulum sangat optimis meskipun produk rokoknya belum mampu menyaingi rokok modern yang saat ini sedang berkembang pesat, namun ia telah memiliki keunggulan produk tersendiri. Produk rokok Wulung dari PR KSM ini memiliki keunggulan Rasanya yang nikmat, harga murah dan komposisi pas dapat di nikmati kalangan menengah kebawah. Produk buatan kami ini memiliki harga yang murah dan tidak cepat habis saat di nikmati. sehingga kami tidak merasa takut kehilangan pangsa pasar.

c. Visi serta Misi Perusahaan Rokok KSM Jepara

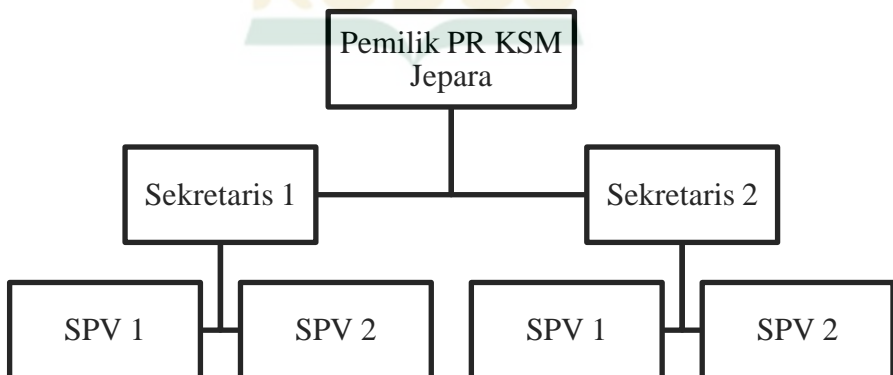
1) Visi

- a) Menjadi Industri rokok nasional kelas besar dengan memberikan kualitas yang terbaik kepada konsumen.
- b) Membuka kesempatan kerja untuk banyak orang.

2) Misi

- a) Mereorganisasi Manajemen dengan memperbaiki sistem kerja yang lebih efektif dan efisien.
- b) Meningkatkan kualitas kompetensi SDM dengan memberikan pelatihan-pelatihan.
- c) Meningkatkan hubungan dengan mitra usaha dan lingkungan sosial yang lebih baik.

d. Struktur Organisasi



Gambar 4.1 Perusahaan Roko KSM Jepara

e. Hasil dan Proses Produksi Perusahaan Rokok PR KSM Jepara

Hasil produksi pertama yang dihasilkan pada tahun 2016 memang belum berkembang rokok dengan bungkus kertas cigarettes. Jumlah produksi yang dihasilkan pertama kali setiap hari berkisar 10.000 batang. Sampai saat ini hasil produksi PR KSM Jepara dikelompokkan menjadi 2 bagian :

1. Sigaret Kretek Tangan (SKT)
2. Sigaret Kretek Mesin (SKM)

Sigaret kretek tangan adalah rokok yang bahan pembungkusnya berasal dari kertas papir atau cigarette. Cara pengerjaannya setiap rokok digiling satu persatu dengan satu alat giling dari bahan kayu, maka istilah untuk pembuatannya adalah karyawan tukang giling, sedangkan pembantu karyawan tukang giling yang tugasnya menggunting ujung-ujung rokok setelah digiling supaya rapi biasanya disebut karyawan batil.

Sigaret kretek mesin merupakan rokok yang pembungkusnya berasal dari kertas papir atau cigarette dengan pengerjaan pembuatan menjadi batangan-batangan rokok dilakukan dengan menggunakan mesin dan biasanya diberi filter pada setiap ujungnya.

Pada dasarnya bahan baku rokok terdiri dari 3 komponen utama yaitu tembakau, cengkih dan caos (bahan penyedap dan pewangi). Tembakau biasanya dikelompokkan sesuai dengan penghasilnya yaitu ada yang namanya tembakau Weleri, Temanggung, Muntilan, Mranggen, Bojonegoro, Madura, dan tembakau impor.

Proses pembuatan rokok dilakukan dengan urutan-urutan yaitu pertama-tama mencampur komposisi tembakau (dari bermacam-macam kelompok tembakau) dan diaduk supaya merata pencampurannya dan ini disebut nyawut, selanjutnya komposisi tembakau yang telah siap dicampur secara merata dengan cengkih yang telah siap pula, campuran tembakau dan cengkih yang telah siap selanjutnya diberi bahan caos menjadi bahan baku siap pakai, bahan baku yang telah siap pakai kemudian digiling (untuk SKT) dan dimasukkan dalam mesin (untuk SKM) guna dibuat menjadi rokok batangan, yang terakhir rokok SKT dibungkus dan ditemplei pita sesuai dengan bungkus yang akan dijual sedangkan untuk rokok SKM sebagian besar dibungkus dengan menggunakan mesin.

B. Analisis Data

1. Deskripsi Identitas Responden

a. Gambaran Umum Responden

Ciri-ciri responden dijelaskan dalam penelitian ini agar dapat menerangkan keadaan responden yang dapat menunjukkan informasi lebih agar hasil penelitian dapat dipahami dengan baik. Deskripsi deskriptif data dalam penelitian ini bertujuan untuk memahami kaitan antara profil data penelitian dengan variabel yang dipakai dalam penelitian. Penelitian ini merupakan survei lapangan dengan menggunakan sistem yang mengumpulkan informasi atau data melalui survei terhadap 60 karyawan Perusahaan Rokok KSM Jepara. Bersumber hasil survei terhadap 60 responden, hasil yang mencerminkan karakteristik responden melalui kuesioner yakni:

1) Jenis Kelamin

Bersumber jenis kelamin dalam penelitian ini, responden adalah karyawan Perusahaan Rokok KSM Jepara, sebagaimana dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.1 Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase
Laki-laki	20	33,3%
Perempuan	40	66,7%
Total	60	100%

Sumber: Data penelitian yang diolah tahun 2023

Dari tabel tersebut, dapat diketahui jenis kelamin karyawan Perusahaan Rokok KSM Jepara. yang bersedia menjawab adalah 20 laki-laki serta 40 perempuan.

2) Usia Responden

Dari sumber kuesioner pada penelitian ini, diperoleh karakteristik usia responden pada tabel dibawah :

Tabel 4.2 Data Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah	Presentase
Usia 21-30 tahun	26	43,3%
Usia 31-40 tahun	30	50%
Usia 41-50 tahun	2	3,3%
Usia 51-60 tahun	2	3,3%
Total	60	100%

Sumber: Data penelitian yang diolah tahun 2023

Dari tabel tersebut, dapat dilihat bahwa dari 60 karyawan pada Perusahaan rokok KSM Jepara yang dijadikan responden berdasarkan usia mayoritas adalah yang berusia 21-30 tahun dengan jumlah 26 orang dengan presentase 43,3%.

Untuk usia 31-40 tahun dengan jumlah 30 orang dengan presentase 50%. Untuk usia 41-50 tahun dengan jumlah 2 orang dengan presentase 3,3%. Dan untuk usia 51-60 tahun dengan jumlah 2 orang dengan presentase 3,3%. Dengan demikian, dapat diketahui bahwa karyawan yang bekerja di PR KSM Jepara rata-rata berusia 33 tahun. Pada usia tersebut, rata-rata sudah berumah tangga dan sudah memiliki tingkat kematangan secara pribadi lebih stabil sehingga dapat melakukan pekerjaan dengan baik, penuh kesabaran dan ketelitian.

3) Pendidikan Responden

Adapun data pendidikan responden karyawan pada Perusahaan Rokok KSM Jepara adalah sebagai berikut :

Tabel 4.3 Data Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan	Jumlah	Presentase
SD	5	8,3%
SMP	8	13,3%
SMA	47	78,3%
Total	60	100%

Sumber: Data penelitian yang diolah tahun 2023

Berdasarkan tabel tersebut, dapat dilihat bahwa dari 60 karyawan pada Perusahaan rokok KSM Jepara yang dijadikan responden berdasarkan pendidikan mayoritas adalah tingkat SMA dengan jumlah 47 orang dengan presentase 78,3%. Pada tingkat SMP berjumlah 8 orang dengan presentase 13,3%. Pada tingkat SD berjumlah 5 orang dengan presentase 8,3%. Maka dapat diketahui bahwa karyawan yang bekerja di PR KSM Jepara rata-rata tingkat pendidikan tertingginya adalah SMA. Hal ini membuktikan bahwa semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang, maka akan semakin tinggi kemampuan atau produktivitas kerjanya.

4) Masa Kerja Responden

Adapun data lama masa kerja responden karyawan pada Perusahaan Rokok KSM Jepara adalah sebagai berikut :

Tabel 4.4 Data Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja	Jumlah	Presentase
>1 tahun	26	43,3%
1-2 tahun	18	30%
3-5 tahun	16	26,7%
Total	60	100%

Sumber: Data penelitian yang diolah tahun 2023

Berdasarkan tabel 4.4 di atas menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan bagian produksi pelinting pada Perusahaan Rokok KSM Jepara telah memiliki masa kerja yang lama yaitu antara 1 sampai dengan 5 tahun. Sedangkan yang tergolong karyawan baru yaitu dengan masa kerja kurang dari 1 tahun hanya sebanyak 26 orang.

2. Deskripsi Data Penelitian

Dari ulasan berbagai tanggapan yang telah dihasilkan dari 60 responden yang dianggap sebagai karyawan Perusahaan Rokok KSM Jepara mendapati pengaruh disiplin kerja, pengalaman kerja, dan pelatihan kerja terhadap produktivitas karyawan, yaitu:

a. Disiplin Kerja (X1)

Hasil jawaban responden mengenai variabel disiplin kerja yang diberikan kepada 60 karyawan Perusahaan Rokok KSM Jepara, yaitu:

Tabel 4.5 Hasil Frekuensi Variabel

Pernyataan		S	%	T	%	N	%	S	%	S	%
		T		S						S	
		S									
X1.1	Saya mampu bekerja sesuai dengan tujuan perusahaan.	0	0%	1	1,7%	3	5%	30	50%	26	43,3%
X1.2	Pekerjaan yang dibebankan sesuai dengan kemampuan saya.	0	0%	0	0%	10	16,7%	26	43,3%	24	40%
X1.3	Pimpinan saya dapat memberikan contoh yang	0	0%	1	1,7%	11	18,3%	25	41,7%	23	38,3%

Pernyataan		S	%	T	%	N	%	S	%	S	%
		T		S						S	
		S									
	baik.										
X1.4	Saya menerima balas jasa yang sesuai aturan Perusahaan.	0	0%	0	0%	10	16,7%	26	43,3%	24	40%
X1.5	Pimpinan berlaku adil dalam pembagian kerja.	0	0%	0	0%	10	16,7%	26	43,3%	24	40%
X1.6	Pimpinan melakukan evaluasi kerja pada setiap karyawan.	0	0%	1	1,7%	11	18,3%	26	43,3%	22	36,7%
X1.7	Pimpinan rutin dalam melakukan pengawasan.	0	0%	1	1,7%	11	18,3%	25	41,7%	23	38,3%
X1.8	Saya bersedia menerima sanksi	0	0%	1	1,7%	11	18,3%	25	41,7%	23	38,3%

Pernyataan		S	%	T	%	N	%	S	%	S	%
		T		S						S	
		S									
	jika melanggar peraturan.										
X1.9	Pimpinan saya bersikap tegas terhadap semua karyawan.	0	0%	1	1,7%	1	18,3%	2	41,7%	2	38,3%
X1.10	Saya berhubungan baik dengan semua karyawan.	0	0%	0	0%	1	23,4%	2	35,1%	2	41,7%

Sumber: Data penelitian yang diolah tahun 2023

Dari hasil tabel 4.5 dapat dipahami terkait tanggapan responden terhadap kuesioner dari variabel disiplin kerja mengenai penelitian ini. Dari data tersebut dapat dijelaskan yakni:

- 1) Saya mampu bekerja sesuai dengan tujuan perusahaan. Dari responden yang ada ditabel diperoleh 0 (0%) sangat tidak setuju, 1 (1,7%) tidak setuju, 3 (5%) netral, 30 (50%) setuju, serta 26 (43,3%) sangat setuju.
- 2) Pekerjaan yang dibebankan sesuai dengan kemampuan saya. Dari responden yang ada ditabel diperoleh 0 (0%) sangat tidak setuju, 0 (0%) tidak setuju, 10 (16,7%) netral, 26 (43,3%) setuju, serta 24 (40%) sangat setuju.
- 3) Pimpinan saya dapat memberikan contoh yang baik. Dari responden yang ada ditabel diperoleh 0 (0%) sangat tidak setuju, 1 (1,7%) tidak setuju, 11 (18,3%) netral, 25 (41,7%) setuju, serta 23 (38,3%) sangat setuju.
- 4) Saya menerima balas jasa yang sesuai aturan Perusahaan. Dari responden yang ada ditabel diperoleh 0 (0%) sangat tidak

- setuju, 0 (0%) tidak setuju, 10 (16,7%) netral, 26 (43,3%) setuju, serta 24 (40%) sangat setuju.
- 5) Pimpinan berlaku adil dalam pembagian kerja. Dari responden yang ada ditabel diperoleh 0 (0%) sangat tidak setuju, 0 (0%) tidak setuju, 10 (16,7%) netral, 26 (43,3%) setuju, serta 24 (40%) sangat setuju.
 - 6) Pimpinan melakukan evaluasi kerja pada setiap karyawan. Dari responden yang ada ditabel diperoleh 0 (0%) sangat tidak setuju, 1 (1,7%) tidak setuju, 11 (18,3%) netral, 26 (43,3%) setuju, serta 24 (40%) sangat setuju.
 - 7) Pimpinan rutin dalam melakukan pengawasan. Dari responden yang ada ditabel diperoleh 0 (0%) sangat tidak setuju, 1 (1,7%) tidak setuju, 11 (18,3%) netral, 25 (41,7%) setuju, serta 23 (38,3%) sangat setuju.
 - 8) Saya bersedia menerima sanksi jika melanggar peraturan. Dari responden yang ada ditabel diperoleh 0 (0%) sangat tidak setuju, 1 (1,7%) tidak setuju, 11 (18,3%) netral, 25 (41,7%) setuju, serta 23 (38,3%) sangat setuju.
 - 9) Pimpinan saya bersikap tegas terhadap semua karyawan. Dari responden yang ada ditabel diperoleh 0 (0%) sangat tidak setuju, 1 (1,7%) tidak setuju, 11 (18,3%) netral, 25 (41,7%) setuju, serta 23 (38,3%) sangat setuju.
 - 10) Saya berhubungan baik dengan semua karyawan. Dari responden yang ada ditabel diperoleh 0 (0%) sangat tidak setuju, 0 (0%) tidak setuju, 14 (23,3%) netral, 21 (35%) setuju, serta 25 (41,7%) sangat setuju.

b. Pengalaman Kerja (X2)

Hasil jawaban responden mengenai variabel pengalaman kerja yang diberikan kepada 60 karyawan Perusahaan Rokok KSM Jepara, yaitu:

Tabel 4.6 Hasil Frekuensi Variabel

Pernyataan		S T S	%	T S	%	N	%	S	%	S S	%
X2 .1	Semakin lama bekerja saya mampu memahmi semua	0	0 %	0	0%	27	45 %	27	45 %	6	10 %

Pernyataan		S	%	T	%	N	%	S	%	S	%
		T		S						S	
		S									
	pekerjaan.										
X2.2	Pengalaman kerja yang dimiliki dapat meningkatkan pengetahuan dan keterampilan.	0	0%	2	3,3%	35	58,3%	19	31,7%	4	6,7%
X2.3	Saya dapat menguasai pekerjaan dengan baik.	0	0%	0	0%	36	60%	20	33,3%	4	6,7%
X2.4	Saya dapat menguasai peralatan kerja yang telah disediakan.	0	0%	0	0%	36	60%	19	31,7%	5	8,3%

Sumber: Data penelitian yang diolah tahun 2023

Dari hasil tabel 4.6 dapat dipahami terkait tanggapan responden terhadap kuesioner dari variabel pengalaman kerja mengenai penelitian ini. Dari data tersebut dapat dijelaskan yakni:

- 1) Semakin lama bekerja saya mampu memahami semua pekerjaan. Dari responden yang ada ditabel diperoleh 0 (0%) sangat tidak setuju, 0 (0%) tidak setuju, 27 (45%) netral, 27 (45%) setuju, serta 6 (10%) sangat setuju.
- 2) Pengalaman kerja yang dimiliki dapat meningkatkan pengetahuan dan keterampilan. Dari responden yang ada

ditabel diperoleh 0 (0%) sangat tidak setuju, 2 (3,3%) tidak setuju, 35 (58,3%) netral, 19 (31,7%) setuju, serta 4 (6,7%) sangat setuju.

- 3) Saya dapat menguasai pekerjaan dengan baik. Dari responden yang ada ditabel diperoleh 0 (0%) sangat tidak setuju, 0 (0%) tidak setuju, 36 (60%) netral, 20 (33,3%) setuju, serta 4 (6,7%) sangat setuju.
- 4) Saya dapat menguasai peralatan kerja yang telah disediakan. Dari responden yang ada ditabel diperoleh 0 (0%) sangat tidak setuju, 0 (0%) tidak setuju, 36 (60%) netral, 19 (31,7%) setuju, serta 7 (8,3%) sangat setuju.

c. Pelatihan Kerja (X3)

Hasil jawaban responden mengenai variabel pengalaman kerja yang diberikan kepada 60 karyawan Perusahaan Rokok KSM Jepara, yaitu:

Tabel 4.7 Hasil Frekuensi Variabel

Pernyataan		S	%	T	%	N	%	S	%	S	%
		T		S				S		S	
		S									
X3.1	Instruktur menguasai materi pelatihan dengan baik.	0	0%	0	0%	26	43,4%	23	38,3%	11	18,3%
X3.2	Peserta antusias dalam mengikuti pelatihan.	0	0%	0	0%	31	51,7%	15	25%	4	6,7%
X3.3	Materi pelatihan sesuai dengan pelatihan kerja.	0	0%	1	1,7%	18	30%	32	53,3%	9	15%
X3.4	Metode pelatihan yang diberikan	0	0%	0	0%	31	51,7%	15	25%	4	6,7%

Pernyataan		S	%	T	%	N	%	S	%	S	%
		T		S						S	
		S									
	sangat tepat.										
X3.5	Pemilihan metode pelatihan mampu saya ikuti dan pahami dengan baik.	0	0%	1	1,7%	18	30%	32	53,3%	9	15%
X3.6	Tujuan pelatihan untuk meningkatkan pengetahuan dan kemampuan saya.	0	0%	0	0%	27	45%	26	43,3%	7	11,7%
X3.7	Setelah pelatihan hasil kinerja saya semakin baik.	0	0%	0	0%	5	8,3%	34	56,7%	21	35%

Sumber: Data penelitian yang diolah tahun 2023

Dari hasil tabel 4.7 dapat dipahami terkait tanggapan responden terhadap kuesioner dari variabel pelatihan kerja mengenai penelitian ini. Dari data tersebut dapat dijelaskan yakni:

- 1) Instruktur menguasai materi pelatihan dengan baik. Dari responden yang ada ditabel diperoleh 0 (0%) sangat tidak setuju, 0 (0%) tidak setuju, 26 (43,3%) netral, 23 (38,3%) setuju, serta 11 (18,3%) sangat setuju.
- 2) Peserta antusias dalam mengikuti pelatihan. Dari responden yang ada ditabel diperoleh 0 (0%) sangat tidak setuju, 0 (0%) tidak setuju, 31 (51,7%) netral, 15 (25%) setuju, serta 14 (23,3%) sangat setuju.
- 3) Materi pelatihan sesuai dengan pelatihan kerja. Dari responden yang ada ditabel diperoleh 1 (1,7%) sangat tidak

- setuju, 0 (0%) tidak setuju, 18 (30%) netral, 32 (53,3%) setuju, serta 9 (15%) sangat setuju.
- 4) Metode pelatihan yang diberikan sangat tepat. Dari responden yang ada ditabel diperoleh 0 (0%) sangat tidak setuju, 0 (0%) tidak setuju, 31 (51,7%) netral, 15 (25%) setuju, serta 14 (23,3%) sangat setuju.
 - 5) Pemilihan metode pelatihan mampu saya ikuti dan pahami dengan baik. Dari responden yang ada ditabel diperoleh 1 (1,7%) sangat tidak setuju, 0 (0%) tidak setuju, 18 (30%) netral, 32 (53,3%) setuju, serta 9 (15%) sangat setuju.
 - 6) Tujuan pelatihan untuk meningkatkan pengetahuan dan kemampuan saya. Dari responden yang ada ditabel diperoleh 0 (0%) sangat tidak setuju, 0 (0%) tidak setuju, 27 (45%) netral, 26 (43,3%) setuju, serta 7 (11,7%) sangat setuju.
 - 7) Setelah pelatihan hasil kinerja saya semakin baik. Dari responden yang ada ditabel diperoleh 0 (0%) sangat tidak setuju, 0 (0%) tidak setuju, 5 (8,3%) netral, 34 (56,7%) setuju, serta 21 (35%) sangat setuju.

d. Produktivitas Karyawan (Y)

Hasil jawaban responden mengenai variabel produktivitas karyawan yang diberikan kepada 60 karyawan Perusahaan Rokok KSM Jebara, yaitu:

Tabel 4.8 Hasil Frekuensi Variabel

Pernyataan		S	%	T	%	N	%	S	%	S	%
		T		S						S	
		S									
Y 1	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan dengan baik.	0	0%	0	0%	26	43,3%	24	40%	10	16,7%
Y 2	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai	0	0%	1	1,7%	22	36,7%	25	41,7%	12	20%

Pernyataan		S	%	T	%	N	%	S	%	S	%
		T		S						S	
		S									
	dengan target pencapaian.										
Y3	Saya memiliki semangat kerja yang tinggi.	0	0%	1	1,7%	18	30%	28	46,7%	13	21,7%
Y4	Saya selalu mencari tambahan informasi pengetahuan tentang pekerjaan.	0	0%	0	0%	27	45%	27	45%	6	10%
Y5	Kualitas pekerjaan saya memenuhi standar yang ditetapkan.	0	0%	0	0%	27	45%	27	45%	6	10%
Y6	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan kesalahan sekecil	0	0%	0	0%	9	15%	32	53,3%	19	31,7%

Pernyataan		S	%	T	%	N	%	S	%	S	%
		T		S						S	
		S									
	mungkin dan tepat waktu.										

Sumber: Data penelitian yang diolah tahun 2023

Dari hasil tabel 4.8 dapat dipahami terkait tanggapan responden terhadap kuesioner dari variabel produktivitas karyawan mengenai penelitian ini. Dari data tersebut dapat dijelaskan yakni:

- 1) Saya mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan dengan baik. Dari responden yang ada ditabel diperoleh 0 (0%) sangat tidak setuju, 0 (0%) tidak setuju, 26 (43,3%) netral, 24 (40%) setuju, serta 10 (16,7%) sangat setuju.
- 2) Saya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target pencapaian. Dari responden yang ada ditabel diperoleh 0 (0%) sangat tidak setuju, 1 (1,7%) tidak setuju, 22 (36,7%) netral, 25 (41,7%) setuju, serta 12 (20%) sangat setuju.
- 3) Saya memiliki semangat kerja yang tinggi. Dari responden yang ada ditabel diperoleh 0 (0%) sangat tidak setuju, 1 (1,7%) tidak setuju, 18 (30%) netral, 28 (46,7%) setuju, serta 13 (21,7%) sangat setuju.
- 4) Saya selalu mencari tambahan informasi pengetahuan tentang pekerjaan. Dari responden yang ada ditabel diperoleh 0 (0%) sangat tidak setuju, 0 (0%) tidak setuju, 27 (45%) netral, 27 (45%) setuju, serta 6 (10%) sangat setuju.
- 5) Kualitas pekerjaan saya memenuhi standar yang ditetapkan. Dari responden yang ada ditabel diperoleh 0 (0%) sangat tidak setuju, 0 (0%) tidak setuju, 27 (45%) netral, 27 (45%) setuju, serta 6 (10%) sangat setuju.
- 6) Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan kesalahan sekecil mungkin dan tepat waktu. Dari responden yang ada ditabel diperoleh 0 (0%) sangat tidak setuju, 0 (0%) tidak setuju, 9 (15%) netral, 32 (53,3%) setuju, serta 19 (31,7%) sangat setuju.

C. Hasil Analisis Data

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja, pengalaman kerja, dan pelatihan kerja terhadap produktivitas karyawan. Analisis regresi yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis

linier berganda. Berikut ini adalah hasil uji instrumental, asumsi dan hipotesis yang dilakukan:

1. Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk menghitung kebenaran pernyataan kuesioner. Adapun hasil dari penelitian ini dengan menggunakan program SPSS yaitu:

1) Disiplin kerja (X1)

Tabel 4.9 Uji Validitas Disiplin kerja

Variabel	Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Disiplin kerja (X1)	X1.1	0,612	0,247	Valid
	X1.2	0,810	0,247	Valid
	X1.3	0,905	0,247	Valid
	X1.4	0,810	0,247	Valid
	X1.5	0,810	0,247	Valid
	X1.6	0,900	0,247	Valid
	X1.7	0,905	0,247	Valid
	X1.8	0,905	0,247	Valid
	X1.9	0,905	0,247	Valid
	X1.10	0,653	0,247	Valid

Sumber : Data Penelitian yang Diolah Tahun 2023

Hasil yang diperoleh adalah uji validitas variabel disiplin kerja (X1), serta semua item valid karena terdapat 10 item proposisi yang menunjukkan bahwa skor r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} (0,247).

2) Pengalaman Kerja (X2)

Tabel 4.10 Uji Validitas Pengalaman Kerja

Variabel	Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Pengalaman Kerja (X2)	X2.1	0,805	0,247	Valid
	X2.2	0,854	0,247	Valid
	X2.3	0,880	0,247	Valid
	X2.4	0,668	0,247	Valid

Sumber : Data Penelitian yang Diolah Tahun 2023

Hasil yang diperoleh adalah uji validitas variabel pengalaman kerja (X2), serta semua item valid karena terdapat 4 item proposisi yang menunjukkan bahwa skor r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} (0,247).

3) Pelatihan Kerja (X3)

Tabel 4.11 Uji Validitas Pelatihan Kerja

Variabel	Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Pelatihan Kerja (X3)	X3.1	0,866	0,247	Valid
	X3.2	0,887	0,247	Valid
	X3.3	0,759	0,247	Valid
	X3.4	0,887	0,247	Valid
	X3.5	0,759	0,247	Valid
	X3.6	0,477	0,247	Valid
	X3.7	0,861	0,247	Valid

Sumber : Data Penelitian yang Diolah Tahun 2023

Hasil yang diperoleh adalah uji validitas variabel pelatihan kerja (X3), serta semua item valid karena terdapat 7 item proposisi yang menunjukkan bahwa skor r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} (0,247).

4) Produktivitas Karyawan (Y)

Tabel 4.12 Uji Validitas Produktivitas Karyawan

Variabel	Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Produktivitas Karyawan (Y)	Y.1	0,795	0,247	Valid
	Y.2	0,802	0,247	Valid
	Y.3	0,829	0,247	Valid
	Y.4	0,596	0,247	Valid
	Y.5	0,596	0,247	Valid
	Y.6	0,825	0,247	Valid

Sumber : Data Penelitian yang Diolah Tahun 2023

Hasil yang diperoleh adalah uji validitas variabel Produktivitas Karyawan (Y), serta semua item valid karena terdapat 6 item proposisi yang menunjukkan bahwa skor r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} (0,247).

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa semua item X1, X2, X3, Y mempunyai nilai r hitung lebih besar daripada nilai r tabelnya yaitu 0,247. Maka seluruh item pernyataan tersebut dikatakan valid.

b. Uji Reabilitas

Hasil uji reliabilitas penelitian ini menggunakan program SPSS. Di sini, reliabilitas kuesioner ditunjukkan ketika skor Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,70. Uji reliabilitas memberikan hasil yaitu:

Tabel 4.13 Hasil Reliabilitas

Variabel	Total Item	Cronbach's Alpha	Nilai Standar	Keterangan
Disiplin Kerja	10 Item	0,784	0,70	Reliabel
Pengalaman Kerja	4 Item	0,816	0,70	Reliabel
Pelatihan Kerja	7 Item	0,791	0,70	Reliabel
Produktivitas Karyawan	6 Item	0,787	0,70	Reliabel

Sumber: Data Penelitian yang Diolah Tahun 2023.

Berdasarkan dari tabel uji reliabilitas di atas, semua skor Cronbach's Alpha > dari 0,70 sehingga semua variabel yang dipakai dinyatakan reliabel.

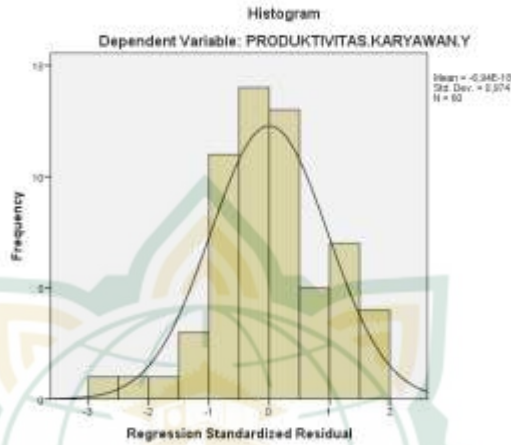
2. Tes Pra Syarat

Analisis regresi berganda memerlukan tes prasyarat buat mendapatkan hasil yang benar serta tidak menyimpang. Tes prasyarat yang dipakai meliputi tes multikolinearitas, tes normalitas, serta tes heteroskedastisitas.

a) Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengukur apakah nilai residual berdistribusi normal. Pengujian ini dapat diamati dengan analisis histogram dan grafik P-Plot. Dengan informasi bila histogram untuk distribusi dibiarkan miring dan tidak normal. Sementara untuk uji statistik non parametrik Kolmogorov-Smirnov diperoleh nilai sig. > (tahap signifikansi = 0,05). Variabel bebas berdistribusi normal bila berasal dari Asymp. sig. (2-tailed) > 0,05. Maka dapat dilihat pada gambar berikut:

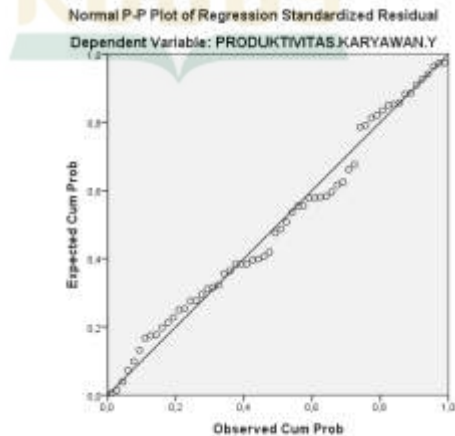
Gambar 4.2
Hasil Uji Normalitas Grafik Histogram



Sumber: Data Penelitian yang Diolah Tahun 2023

Berdasarkan gambar tersebut, dapat diamati bahwa kurva Disiplin kerja, Pengalaman kerja dan Pelatihan kerja pada PR. KSM Jepara memiliki kemiringan yang cenderung seimbang antara kiri dan kanan serta garisnya menyerupai lonceng. Maka Disiplin kerja, Pengalaman kerja dan Pelatihan kerja cenderung berdistribusi normal. Normalitas data juga dapat dilihat dari kurva normal P-Plot berikut:

Gambar 4.3
Hasil Uji Normalitas Grafik Normal P-Plot



Sumber: Data Penelitian yang Diolah Tahun 2023.

Pada gambar diatas, kita dapat melihat prinsip normalitas dengan mengamati penyebaran titik-titik pada sumbu diagonal dari grafik di atas. Titik-titik mendekati dan melewati garis diagonal. Karena tipe survey ini berdistribusi normal, maka tipe regresi memenuhi asumsi normalitas.

Tabel 4.14 One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual	
N		60	
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000	
	Std. Deviation	1,62886697	
Most Extreme Differences	Absolute	,073	
	Positive	,073	
	Negative	-,060	
Test Statistic		,073	
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}	
Monte Carlo Sig. (2-tailed)	Sig.	,885 ^e	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	,877
		Upper Bound	,894

Sumber: Data Penelitian yang Diolah Tahun 2023.

Berdasarkan hasil uji kormoglov bahwa semua variabel dari variabel Disiplin kerja, Pengalaman kerja dan Pelatihan kerja menunjukkan nilai sig. > 0,05. Maka data berdistribusi dengan normal.

b) Uji Autokorelasi

Autokorelasi ini digunakan untuk pengujian pada regresi linier apakah ditemukan korelasi antar kesalahan yang mengganggu pada periode t dengan kesalahan pada periode t-1 (sebelumnya). Untuk melihat atau ditemukan pengujian Durbin Watson. Hasil dari pengujiannya adalah sebagai berikut:

Tabel 4.15 Uji Auto Korelasi Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,858 ^a	,737	,722	1,67193	1,557

Sumber: Data Penelitian yang Diolah Tahun 2023.

Bersumber tabel output SPSS tersebut dapat diperoleh angka Durbin Watson 1,557. Skor $T = 56$, $k = 3$, selanjutnya pada tabel dL serta dU pada $T = 56$ serta $k = 3$, yaitu skor $DL = 1,458$ serta $DU = 1,6830$, skor $DW = 1,5557$. Dari analisis diketahui bahwa $DL = 1,458 < DW = 1,557 < DU = 1,6830$, sehingga data yang dipakai tidak ada kesimpulan yang pasti. Maka dilakukan Run Test sebagai alternatif selanjutnya dengan ketentuan Asymp. Sig. (2-tailed) $> 0,05$. Hasil tes Run Test yakni:

Tabel 4.16 Hasil Run Test Runs Test

	Unstandardized Residual
Test Value ^a	-,07958
Cases < Test Value	30
Cases \geq Test Value	30
Total Cases	60
Number of Runs	23
Z	-2,083
Asymp. Sig. (2-tailed)	,372

Sumber: Data Penelitian yang Diolah Tahun 2023.

Hasil Run Test didapatkan skor Asymp. sinyal. (bilateral) $0,372 > 0,05$. Oleh karena itu kita dapat mengatakan bahwa tidak ada autokorelasi.

c) Uji Multikolinearitas

Tujuannya untuk mengetahui tanda-tanda kaitan antar variabel bebas. Pengujian multikolinearitas dilakukan dengan melihat nilai *tolerance* serta nilai VIF. Bila nilai *tolerance* lebih besar dari 0,1 serta nilai VIF kurang dari 10, tidak ada tanda multikolinearitas. Hasil uji multikolinearitas tercantum dalam tabel berikut:

Tabel 4.17 Uji Multikolinearitas
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta	Tolerance	VIF
1 (Constant)	1,548	2,314			
DISIPLIN.KERJA.X1	,122	,035	,043	,984	1,017
PENGALAMAN.KERJA.X2	,384	,118	,253	,779	1,283
PELATIHAN.KERJA.X3	,561	,061	,712	,786	1,273

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS.KARYAWAN.Y

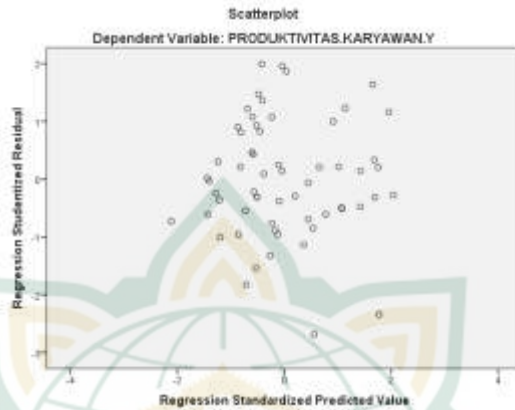
Sumber: Data Penelitian yang Diolah Tahun 2023.

Berdasarkan pada tabel 4.17 diatas, dapat dilihat bahwa nilai *tolerance* variabel Disiplin Kerja senilai $0,984 > 0,10$ dan nilai VIF nya senilai $1,017 < 10$, variabel Pengalaman Kerja nilai *tolerance* senilai $0,779 > 0,1$ dan nilai VIF nya senilai $1,283 < 10$, serta variabel Pelatihan Kerja nilai *tolerance* senilai $0,786 > 0,10$ dan nilai VIF nya senilai $1,273 < 10$. Maka, tidak terdapat multikolinearitas antar variabel bebas.

d) Uji heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas ini digunakan untuk mendapatkan hasil pengujian model regresi apakah terdapat hubungan dari observasi yang satu ke observasi yang sebelumnya. Jika nilai dari residual observasi pada observasi yang lain benar disebut dengan homoskedastisitas, jika tidak sama atau berbeda disebut heteroskedastisitas. Untuk melihatnya yaitu menggunakan *Scatterplot* grafik, melihat antara SRESID dan ZPRED yang mana pada sumbu Y adalah Y yang telah diprediksi, sedangkan sumbu X adalah residual ($Y \text{ prediksi} - Y \text{ nyata}$) yang sudah di *studentized*. Apabila pada grafik tidak ada pola yang jelas dan titik-titik menyebar diatas dan dibawah sumbu nol (0) terhadap sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Model regresi yang baik itu yang homoskedastisitas atau yang tidak heteroskedastisitas. Hasil dari pengujianya adalah sebagai berikut:

Gambar 4.4
Uji Heterokedastisitas Scatterplot



3. Uji Hipotesis

Tes hipotesis dilakukan guna mengetahui efek Disiplin kerja, Pengalaman Kerja, serta Pelatihan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan. Penelitian ini akan menjawab 4 (empat) hipotesis. Analisis regresi linier berganda dipakai buat menjawab hipotesis tersebut.

a. Analisis Regresi Linier Berganda

Pengujian ini merupakan bagian dari salah satu analisis regresi sederhana yang bisa digunakan mengetahui tingkat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil pengolahan data dari analisis regresi linier berganda dengan menggunakan program SPSS adalah sebagai berikut:

Tabel 4.18 Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1,548	2,314		,669	,004
DISIPLIN.KERJA.X1	,122	,035	,043	2,629	,003
PENGALAMAN.KERJA.X2	,384	,118	,253	3,252	,002
PELATIHAN.KERJA.X3	,561	,061	,712	2,987	,000

Sumber: Sumber: Data Penelitian yang Diolah Tahun 2023.

Berdasarkan pada tabel diatas, bahwa terdapat nilai koefisien regresi dengan melihat hasil pada tabel koefisien pada

kolom B. Pada sub kolom terdapat nilai konstan dengan nilai 1,548, sedangkan nilai koefisien regresi untuk Disiplin Kerja (X_1) = 0,122, nilai koefisien regresi Pengalaman Kerja (X_2) = 0,384, dan nilai koefisien regresi Pelatihan Kerja (X_3) = 0,561. Sedangkan persamaan regresinya yaitu:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$$

$$Y = 1,548 + 0,122 X_1 + 0,384 X_2 + 0,561 X_3 + e$$

Adapun interpretasi dari tipe persamaan regresi linier berganda di atas seperti berikut ini:

- a) Skor konstanta sebesar 1,548 menyatakan bahwa apabila Disiplin Kerja, Pengalaman Kerja, serta Pelatihan Kerja diabaikan atau sama dengan nol, maka Produktivitas Karyawan berskor sebesar 1,548.
- b) Koefisien regresi dari Disiplin Kerja (X_1) berskor 0,122, Dengan kata lain, buat setiap kenaikan harga diri sebesar 1%, Produktivitas Karyawan meningkat sebesar 0,122. Sebaliknya, penurunan harga diri sebesar 1% mengurangi Produktivitas Karyawan sebesar 0,122. Misalkan variabel independen lain dari tipe regresi adalah konstan.
- c) Koefisien regresi dari Pengalaman Kerja (X_2) berskor 0,384, Dengan kata lain, buat setiap peningkatan efikasi diri sebesar 1%, Produktivitas Karyawan meningkat sebesar 0,384. Sebaliknya, penurunan efikasi diri sebesar 1% mengurangi Produktivitas Karyawan sebesar 0,384. Misalkan variabel independen lain dari tipe regresi adalah konstan.
- d) Koefisien regresi dari Pelatihan Kerja (X_3) berskor 0,561, yang berarti bahwa bila setiap kenaikan tahap Pelatihan Kerja sebesar 1%, maka Produktivitas Karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 0,561. Sebaliknya, ketika Pelatihan Kerja menurun sebesar 1%, Produktivitas Karyawan menurun sebesar 0,561. Asumsikan bahwa variabel independen lainnya dalam tipe regresi adalah konstan.

b. Tes T (Parsial)

Pengetesan secara individual atau disebut tes t (parsial) dipakai guna mengetahui apakah variabel bebas Disiplin Kerja (X_1), Pengalaman Kerja (X_2), serta Pelatihan Kerja (X_3) secara parsial maupun individual berefek signifikan terhadap Produktivitas Karyawan (Y). Untuk menetapkan derajat independen dapat digunakan rumus $df = n - k - 1 = 60 - 3 - 1 = 56$ dengan tahap signifikansi $\alpha = 5\%$. Dalam mencari t_{tabel} signifikansi $0,05 : 2 = 0,025$ (tes dua sisi). Maka $df = n - k = 60 - 3$

- 1 = 56. Bila skor sig. < 0,05 maka H_0 ditolak serta H_a diterima. Begitu pula sebaliknya, bila skor sig. > 0,05 maka H_a ditolak serta H_0 diterima. Tes t (parsial) dapat dilihat pada tabel yakni:

Tabel 4.19 Hasil Tes T (Parsial)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t_{hitung}	t_{tabel}	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	1,548	2,314		,669		,004
DISIPLIN.KERJA.X1	,122	,035	,043	2,629	2,00324	,003
PENGALAMAN.KERJA.X2	,384	,118	,253	3,252	2,00324	,002
PELATIHAN.KERJA.X3	,561	,061	,712	2,987	2,00324	,000

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS.KARYAWAN.Y

Sumber: Data Penelitian yang Diolah Tahun 2023.

Dapat dilihat dari hasil pada tabel 4.18 bila nilai t_{hitung} > dari t_{tabel} dan skor sig. < 0,05 maka H_0 ditolak serta H_a diterima. Begitu pula sebaliknya, bila skor sig. > 0,05 maka H_a ditolak serta H_0 diterima dengan keterangan seperti berikut:

- 1) Disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan
 Pengartiannya dari variabel disiplin kerja, menunjukkan skor t_{hitung} > t_{tabel} (2,629 > 2,00324) dan nilai sig. 0,003 < 0,05. Dapat dijelaskan bahwa variabel disiplin kerja berefek positif serta signifikan terhadap produktivitas karyawan pada PR KSM Jepara.
- 2) Pengalaman kerja terhadap produktivitas karyawan
 Pengartiannya dari variabel pengalaman kerja, menunjukkan skor t_{hitung} > t_{tabel} (3,525 > 2,00324) dan nilai sig. 0,000 < 0,05. Dapat dijelaskan bahwa variabel pengalaman kerja berefek positif serta signifikan terhadap produktivitas karyawan pada PR KSM Jepara.
- 3) Pelatihan kerja terhadap produktivitas karyawan
 Pengartiannya dari variabel pelatihan kerja, menunjukkan skor t_{hitung} > t_{tabel} (2,987 > 2,00324) dan nilai sig. 0,002 < 0,05. Dapat dijelaskan bahwa variabel pelatihan kerja berefek positif serta signifikan terhadap produktivitas karyawan pada PR KSM Jepara.

c. Tes Koefisien Determinasi Simultan (R²)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui kontribusi variabel X terhadap Y. Sedangkan penelitian ini, variabel dependen (Y) yaitu Produktivitas Karyawan. Sedangkan variabel independen yaitu Disiplin Kerja (X1), Pengalaman Kerja (X2), dan Pelatihan Kerja (X3). Hasil analisis dengan menggunakan SPSS adalah sebagai berikut:

Tabel 4.20 Hasil Tes Koefisien Determinasi Simultan (R²)
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,858 ^a	,737	,722	1,67193

Sumber: Data Penelitian yang Diolah Tahun 2023.

Melihat hasil keterangan dari tabel 4.20 pada pengujian koefisien determinasi pada *Adjusted R Square* mendapatkan hasil 0,722. Maka dalam hal ini, besarnya pengaruh dari variabel Disiplin Kerja (X1), Pengalaman Kerja (X2), dan Pelatihan Kerja (X3) terhadap Produktivitas Karyawan (Y) adalah 72,2%. Adapaun sisa dari hasil tersebut yaitu 27,8% bisa dipengaruhi selain variabel yang tidak digunakan dalam penelitian ini.

D. Pembahasan

Mendapatkan hasil dari pengujian data dengan metode statistik dapat dilihat mengenai hasil parsial bahkan simultan semua variabel yaitu, disiplin kerja, pengalaman kerja, dan pelatihan kerja menghasilkan signifikan terhadap produktivitas karyawan. Adapun pembahasan bisa dilihat dari uraian dibawah ini:

1. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Karyawan pada PR KSM Jepara

Hasil hipotesis pertama yang telah dilakukan dengan menggunakan SPSS versi 23 yang menghasilkan perhitungan yang diperoleh skor koefisien 0,122, kemudian dilanjutkan dengan hasil uji T didapat skor T hitung 2,629 dengan T tabel yang dihasilkan 2,00324 dan nilai sig 0,003 dibawah 5% (0,05). Sehingga hasil ini bisa dikatakan bahwa hasil dari uji T hitung lebih besar dari nilai tabel ($2,629 > 2,00324$) serta taraf signifikan yang dihasilkan 0,003 yang berarti skor ini kurang dari 5% (0,05) dan dari hasil tersebut memiliki skor koefisien disiplin kerja yang positif.

Dengan demikian, bila disiplin kerja (X1) naik sebesar satu satuan, maka akan menaikkan keputusan pembelian (Y) sebesar 0,122. Hasil dari pengujian ini berarti disiplin kerja sangat

berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas karyawan PR KSM Jepara. Dengan demikianlah, adanya disiplin kerja dalam perusahaan akan membuat karyawan dapat menjalankan tugas-tugas yang diberikan dengan baik. Meskipun hal tersebut sudah perusahaan jalankan, tetapi masih banyak karyawan yang kurang disiplin. Pegawai yang sering tidak masuk kerja, tidak mentaati norma-norma dan peraturan. Sering terlambat kerja tidak mematuhi atasan dan menghargai rekan kerja, serta tidak menyelesaikan pekerjaan yang diberikan atau melangkahi tugas pokok dan fungsi pekerjaan (tupoksi) akan menghambat kinerja kerja yang ujungnya berdampak pada produktivitas kerja karyawan itu sendiri. Ada beberapa hal yang dapat menyebabkan karyawan tidak disiplin, diantaranya adanya kesempatan untuk melakukan tindakan indisipliner, budaya kerja yang kurang baik, pemberian sanksi yang tidak tegas, kurang adanya pengawasan terhadap karyawan, melihat contoh yang tidak baik diantaranya, atasan atau pimpinan yang tidak mau menegur, karyawan menganggap disiplin sebagai siksaan, moral kerja yang rendah, dan karyawan tidak menyukai pekerjaannya. Dari penelitian yang dilakukan oleh Lestari Nurlaela Eva Puji, yang berjudul “Pengaruh Pelatihan, Disiplin Kerja & Gaya Kepemimpinan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Federal Nittan Industries”.¹ Dapat menguatkan pada penelitian yang berjudul pengaruh disiplin kerja, pengalaman kerja dan pelatihan kerja terhadap produktivitas karyawan sehingga menunjukkan hasil bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap produktivitas karyawan. Dengan demikian penelitian ini, berpengaruhnya disiplin kerja pegawai berarti jika disiplin kerja karyawan PR KSM Jepara semakin meningkat maka kinerja pegawai juga akan meningkat, begitu sebaliknya jika disiplin kerja menurun maka kinerja pegawai juga akan menurun. Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

2. Pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Produktivitas Karyawan pada PR KSM Jepara

Hasil hipotesis kedua yang telah dilakukan dengan menggunakan SPSS versi 23 yang menghasilkan perhitungan yang diperoleh skor koefisien 0,384, kemudian dilanjutkan dengan hasil uji T didapat skor T hitung 3,252 dengan T tabel yang dihasilkan 2,00324 dan nilai sig 0,002 dibawah 5% (0,05). Sehingga hasil ini

¹ Lestari Nurlaela Eva Puji, “Pengaruh Pelatihan, Disiplin Kerja & Gaya Kepemimpinan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Federal Nittan Industries,” *Jurnal Sekretaris dan Manajemen* Vol. 2, No.2 (September:2018), 263

bisa dikatakan bahwa hasil dari uji T hitung lebih besar dari nilai tabel ($3,252 > 2,0032$) serta taraf signifikan yang dihasilkan $0,002$ yang berarti skor ini kurang dari 5% ($0,05$) dan dari hasil tersebut memiliki skor koefisien pengalaman kerja yang positif.

Dengan demikian, jika pengalaman kerja (X_2) naik sebesar satu satuan, maka akan menaikkan keputusan pembelian (Y) sebesar $0,384$. Dari hasil pengujian ini berarti pengalaman kerja sangat berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja PR KSM Jepara. Dengan masa kerja yang lama, karyawan terbiasa mengerjakan dan menyelesaikan tugas yang diberikan. Sehingga tingkat pengetahuan dan keterampilan karyawan semakin membaik. Pengalaman kerja karyawan PR KSM Jepara sudah sesuai dengan apa yang diinginkan atau diharapkan perusahaan. Dengan kata lain, masa kerja, pengetahuan dan keterampilan karyawan serta penguasaan terhadap peralatan dan pekerjaan telah membantu karyawan menyelesaikan pekerjaan secara efektif dan efisien. Semakin banyaknya pengalaman kerja maka tingkat produktivitas kerja akan meningkat dan semakin berpengalaman seseorang karyawan maka akan menunjang terciptanya produktivitas kerja yang optimal. Seseorang dengan tingkat pengalaman kerja tinggi dianggap memiliki kemampuan di atas orang yang tingkat pengalaman kerja rendah bahkan belum memiliki pengalaman kerja sama sekali. Pengalaman kerja dapat membantu karyawan memperoleh arah diri dan belajar memecahkan masalah serta mendorong mereka dalam aktivitas untuk menciptakan situasi kaharmonisan bekerja dengan lebih efisien dan efektif.

Penelitian Rosalia Devi, Joes Dwiarto, Yufenti Oktafiah, "Pengaruh Pelatihan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Jaya Saktisentosa".² Dari penelitian diatas diharapkan dapat menguatkan pada penelitian yang berjudul pengaruh disiplin kerja, pengalaman kerja, dan pelatihan kerja terhadap produktivitas karyawan yang menunjukkan bahwa pengalaman kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap produktivitas karyawan. Dengan demikian penelitian ini, sejalan dengan bertambahnya pekerjaan, maka akan semakin bertambah pula pengetahuan dan ketrampilan karyawan PR KSM Jepara dalam bekerja. Hal tersebut dapat dipahami karena terlatih dan sering mengulang suatu pekerjaan sehingga kecakapan dan ketrampilan semakin dikuasai secara mudah.

² Rosalia Devi, Joes Dwiarto, Yufenti Oktafiah, "Pengaruh Pelatihan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Jaya Saktisentosa," *Jurnal EMA - Ekonomi Manajemen Akuntansi*, Vol. 2, No. 2 (2018), 64

3. Pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan pada PR KSM Jepara

Hasil hipotesis ketiga yang telah dilakukan dengan menggunakan SPSS versi 23 yang menghasilkan perhitungan yang diperoleh skor koefisien 0,561, kemudian dilanjutkan dengan hasil uji T didapat skor T hitung 2,987 dengan T tabel yang dihasilkan 2,00324 dan nilai sig 0,000 dibawah 5% (0,05). Sehingga hasil ini bisa dikatakan bahwa hasil dari uji T hitung lebih besar dari nilai tabel ($2,987 > 2,00324$) serta taraf signifikan yang dihasilkan 0,000 yang berarti skor ini kurang dari 5% (0,05) dan dari hasil tersebut memiliki skor pelatihan kerja yang positif.

Dengan demikian, pelatihan kerja (X3) naik sebesar satu satuan, maka akan menaikkan suatu keputusan pembelian (Y) sebesar 0,561. Hasil dari pengujian ini berarti pelatihan kerja sangat berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja PR KSM Jepara. Dengan demikianlah, Suatu perusahaan akan cenderung memilih tenaga kerja yang berpengalaman daripada yang tidak berpengalaman hal ini disebabkan mereka yang berpengalaman lebih berkualitas dalam melaksanakan pekerjaan sekaligus tanggung jawab yang diberikan perusahaan dapat dikerjakan sesuai dengan ketentuan atau permintaan perusahaan. Maka dari itu pengalaman kerja mempunyai manfaat bagi pihak perusahaan maupun karyawan, semakin lama pengalaman kerja karyawan untuk melihat pengetahuan dan keterampilan individu akan semakin mudah dalam menyelesaikan suatu produk dan semakin kurang berpengalaman kerja karyawan akan mempengaruhi kemampuan berproduksi, karyawan dalam menyelesaikan suatu produk.

Pada penelitian yang dilakukan oleh Rosalia Devi, Joes Dwiharto, Yufenti Oktafiah, "Pengaruh Pelatihan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Jaya Saktisentosa".³ Dari penelitian diatas diharapkan dapat menguatkan pada penelitian yang berjudul pengaruh disiplin kerja, pengalaman kerja, dan pelatihan kerja terhadap produktivitas karyawan yang menunjukkan bahwa pelatihan kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap produktivitas karyawan. Dengan demikian dalam penelitian ini, apabila semakin banyak pengalaman kerja yang didapatkan karyawan akan membuat karyawan tersebut semakin terlatih dan terampil dalam melaksanakan segala pekerjaan yang dilaksanakannya.

³ Rosalia Devi, Joes Dwiharto, Yufenti Oktafiah, "Pengaruh Pelatihan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Jaya Saktisentosa," *Jurnal EMA - Ekonomi Manajemen Akuntansi*, Vol. 2, No. 2 (2018), 64