

## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### A. Gambaran Umum Obyek Penelitian

##### 1. Sejarah Perusahaan CV. Al Kautsar Ngantru-Pati

Percetakan Al-Kautsar terletak di desa Ngantru Kec. Gabus Kab. Pati Jawa Tengah Indonesia. CV. Al Kautsar adalah sebuah perusahaan yang didirikan berdasarkan persekutuan. Percetakan Al-Kautsar berdiri dari sejak tahun 2004 berawal mula dari usaha kecil dan berkembang menjadi besar, berkat kerja keras para karyawan juga dengan kedisiplinan dalam berkerja, untuk dapat memenuhi hasil yang memuaskan, para karyawan dituntut untuk dapat menguasai semua mesin dan alat yang ada di percetakan Al-Kautsar.

Awal mula perusahaan kami dapat ditilik sejak 2004-an Sebagai usaha kecil mandiri yang bergerak dibidang percetakan. Kala itu, dengan mesin berjenis *handpress*, kami memenuhi kebutuhan klien dengan sebaik mungkin. Pada awal tahun 2005-an, menjawab perkembangan jumlah klien, kami menambahkan jumlah mesin cetak dengan mesin *Offset Multilith*. Pada dekade yang sama, tepatnya pada tahun 2005 kami secara resmi memiliki badan usaha berbentuk *Commanditaire Venothap (CV)* dengan nama "CV. Al Kautsar"

Seiring berjalannya waktu, menyesuaikan dengan kemajuan teknologi percetakan *offset*, pada tahun 2005 kami kembali menambah mesin *Offset Adast Dominant*, dan yang terakhir pada tahun 2011 yang lalu kami menambah mesin *offset* 4 warna *Heidelbergh* untuk memenuhi kebutuhan klien kami yang membutuhkan cetak *full color* dengan hasil yang stabil dan cepat.

Melihat perkembangan percetakan yang tidak hanya pada *Offset*, kami menambah mesin digital untuk spanduk, poster, dll. Dengan menggunakan tinta *Eco-Solvent* yang lebih ramah lingkungan daripada tinta *Solvent* dan lebih tidak berbau, kami menyajikan kualitas cetak yang baik, tetapi tahan lama dan tahan air, tidak hanya mesin *digital plotter*, kami juga menambah

mesin digital A3+ bekerjasama dengan PT ASABA Develop division untuk menghadirkan mesin Develop untuk guna *proof print* dan cetakan kartu nama.<sup>1</sup>

## 2. Visi dan Misi Perusahaan CV. Al Kautsar Ngantru-Pati

### Visi Perusahaan :

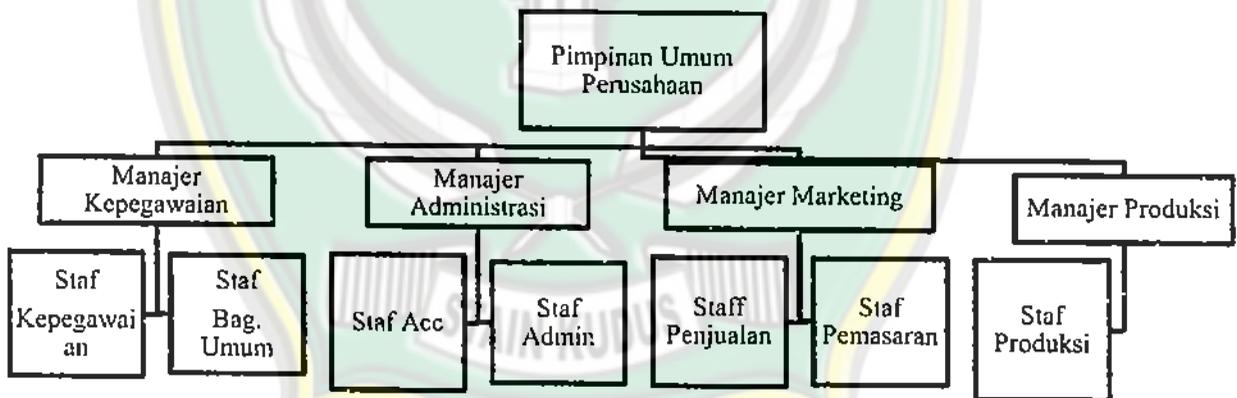
Membuka lapangan kerja baru & menghasilkan produk yang berkualitas serta harga terjangkau.

### Misi Perusahaan :

- Menciptakan produk bermutu yang sesuai standar.
- Seiring sejalan dengan pemerintah mewujudkan bangsa Indonesia yang cerdas dan berakhlak mulia dengan buku bermutu serta terjangkau

## 3. Struktur Organisasi Perusahaan

Gambar. 4.1  
Struktur Organisasi Perusahaan



Susunan sruktur organisasi di Perusahaan CV AL-KAUTSAR :

Pimpinan umum perusahaan	: Margono, S.Pd
Manajer Administrasi	: Dian Fitriana M, S.Pt
Manajer Produksi dan Distribusi	: Bambang Suharto
Koordinator Naskah	: Putri Amalia Kumara
Koordinator Lapangan / marketing	: Ediy yulianto

<sup>1</sup> Hasil wawancara dengan bapak bambanbg suharto selaku manager produksi dan distribusi pada CV. Al Kautsar Ngantru-Pati 10 Agustus 2016.

Kepegawaian/staff : Isi dari kepegawaian adalah tugas dan tanggung jawab dari bagian-bagian dari struktur organisasi yang tertera.

Deskripsi Pekerjaan:

a. Pimpinan umum perusahaan

Direktur Utama Adalah seseorang yang di tunjuk untuk memimpin perusahaan, direktur dapat juga seseorang yang memiliki perusahaan tersebut. untuk lebih mengerti apa sebenarnya tanggung jawab yang dikerjakan seorang direktur utama dalam tugasnya mengepalai perusahaan , yaitu sebagai berikut :

- 1) Memimpin seluruh dewan atau komite eksekutif
- 2) Menawarkan visi dan imajinasi di tingkat tertinggi (biasanya) bekerja sama dengan MD dan CEO
- 3) Bertindak sebagai perwakilan organisasi dalam hubungannya dengan dunia luar.
- 4) Menjalankan tanggung jawab dari direktur perusahaan sesuai dengan standar etika dan hukum 2.

b. Manajer kepegawaian dan bagian umum

Manajer kepegawaian dan bagian umum adalah seseorang yang mempunyai hak dalam pengurusan SDM dan untuk meningkatkan efektivitas sumber daya manusia dalam organisasi. Tujuannya adalah memberikan kepada organisasi satuan kerja yang efektif. Untuk mencapai tujuan ini bagian kepegawaian dan bagian umum ini akan menunjukkan bagaimana seharusnya perusahaan mendapatkan, mengembangkan, menggunakan, mengevaluasi dan memelihara SDM dalam jumlah kuantitas dan tipe kualitas.

c. Manajer *accounting* dan admin

Manajer *accounting* dan admin adalah seseorang yang membuat keputusan bisnis informasi yang akan memungkinkan mereka untuk menjadi lebih siap dalam pengelolaan dan fungsi control yaitu dengan cara : mengidentifikasi, mengukur, mengakumulasi, menganalisis, menginterpretasikan persiapan, dan mengkomunikasi informasi yang

digunakan oleh manajemen untuk merencanakan, mengevaluasi dan pengendalian dalam suatu entitas dan untuk memastikan penggunaan yang tepat dan akuntabilitas untuk sumber daya-nya.

#### d. Manajer Marketing

Manajer Marketing adalah seseorang yang bertanggung jawab dalam penjualan produk, bertanggung jawab dalam promosi produk dan bertanggung jawab dalam pemasaran produk ke masyarakat. Seorang manajer marketing tidak hanya melihat masa sekarang tetapi juga masa depan. Begitu pula rencana pemasaran yang akan dibuatnya. Seorang manajer pemasaran harus dapat melihat kesempatan/peluang pemasaran yang ada, merumuskannya menjadi sebuah program pemasaran dan menjalankannya.

- 1) Perencanaan : mencakup, menetapkan tujuan yang di capai, mengevaluasi kesempatan /peluang pemasaran yang ada, menciptakan strategi marketing, mempersiapkan rencana marketing dan mengembangkan program marketing
- 2) Implementasi : pelaksanaan dari rencana yang telah di buat
- 3) Kontrol : mencakup pengukuran hasil yang di capai dan dievaluasi proses implementasi pemasaran yang dilakukan.

#### e. Manajer Produksi

Manajer Produksi adalah upaya atau kegiatan Manajer produksi untuk menambah nilai pada suatu barang. Arah kegiatan ditujukan kepada upaya-upaya pengaturan yang sifatnya dapat menambah atau menciptakan kegunaan (*utility*) dari suatu barang atau mungkin jasa. Untuk melaksanakan kegiatan produksi tersebut tentu saja perlu dibuat suatu perencanaan yang menyangkut apa yang akan di produksi, Berapa anggarannya dan bagaimana pengendalian / pengawasannya. Bahkan harus perlu difikirkan, kemana hasil produksi akan didistribusikan, karena pendistribusian dalam bentuk penjualan hasil produksi pada akhirnya merupakan penunjang untuk kelanjutan produksi.

f. Staf

Staff adalah seseorang pelaksana tugas dan juga mempunyai wewenang untuk memberikan masukan demi tercapainya tujuan secara baik.<sup>2</sup>

**4. Operasional perusahaan**

CV AL-KAUTSAR tak hanya melayani printing spanduk saja namun juga siap melayani berbagai jenis cetak mencetak lainnya seperti :

- a. Kartu nama
- b. Brosur
- c. Paket jasa cetak dengan mesin SM52
- d. Xbanner
- e. Membuat kalender
- f. Cetak buku tahunan
- g. Laser

Beberapa contoh produk lain yang dapat dikerjakan dengan mesin Offset antara lain:

- a. Paper bag
- b. Kalender
- c. Poster
- d. Amplop
- e. Stiker

Dan beberapa contoh bahan yang dapat dikerjakan dengan Digital print plotter :

- a. Flexi (untuk spanduk, dll)
- b. A!batros (untuk x-banner, Roll Banner, Poster, dll)
- c. Flexi Backlight
- d. One Way Vision
- e. Stiker Vinyl
- f. Satin Cloth (untuk umbul-umbul, dll).<sup>3</sup>

---

<sup>2</sup> *Ibid.*,

<sup>3</sup> *Ibid.*,

## B. Gambaran Umum Responden

### 1. Deskripsi Identitas Responden

Identitas responden merupakan segala sesuatu yang erat hubungannya dengan diri responden secara individu. Jumlah responden dalam penelitian ini adalah 40 orang yang merupakan karyawan CV. Al-Kautsar. Berikut ini adalah penyajian hasil mengenai karakteristik responden :

### 2. Jenis Kelamin Responden

Data mengenai jenis kelamin dapat dilihat dalam tabel berikut ini :

**Tabel 4.1**  
Jenis Kelamin Responden

Keterangan	Jumlah	Prosentase(%)
Laki-laki	26	53.7%
Perempuan	14	46.3%
<b>Jumlah</b>	<b>40</b>	<b>100%</b>

Sumber: Data primer yang diolah, 2016

Berdasarkan tabel 4.1 dapat diketahui bahwa dari 40 responden yang berjenis kelamin laki-laki sebesar 26 orang atau (53.7%) dan yang berjenis kelamin perempuan sebesar 14 orang atau (46.3%).

### 3. Pendidikan Responden

Data mengenai pendidikan responden dapat dilihat dalam tabel berikut ini :

**Tabel 4.2**  
Pendidikan Responden

Keterangan	Jumlah	Prosentase(%)
SD	1	1%
SMP	3	13.4%
SMA	31	64.2%
S1	5	22.4%
<b>Jumlah</b>	<b>40</b>	<b>100%</b>

Sumber: Data primer yang diolah, 2016

Berdasarkan tabel 4.2 dapat diketahui bahwa responden berpendidikan SD yaitu sebanyak 1 orang (1%), SMP yaitu sebanyak 3 orang (13.4%), SMA yaitu sebanyak 31 orang (64.2%), S1 yaitu sebanyak 5 orang (13.4%).

#### 4. Pekerjaan Responden

Data mengenai pekerjaan responden dapat dilihat dalam tabel berikut ini:

**Tabel 4.3**  
Pekerjaan Responden

Keterangan	Jumlah	Prosentase (%)
Pemilik	1	1,5%
Manager	1	1,5%
Bagian Personalia	9	13,5%
Bagian Keuangan	4	5,9%
Bagian Pemasaran	8	11,9%
Bagian Pembelian	5	7,5%
Bagian Produksi	12	58,2%
Jumlah	40	100%

Sumber: Data primer yang diolah, 2016

Berdasarkan tabel 4.3 dapat diketahui bahwa sebagian pekerja responden pemilik yaitu sebanyak 1 orang (1,5%), manager yaitu sebanyak 1 orang (1,5%), bagian personalia yaitu sebanyak 9 orang (13,5%), bagian keuangan sebanyak 4 orang (5,9%), bagian pemasaran sebanyak 8 orang (11,9%), bagian pembelian sebanyak 5 orang (7,5%), bagian produksi sebanyak 12 orang (58,2%).

#### C. Deskripsi Angket

Hasil dari masing-masing jawaban responden tentang pengalaman kerja, latar belakang pendidikan dan pengembangan SDM terhadap Produktivitas kerja karyawan dapat dideskripsikan sebagai berikut :

## 1. Pengalaman Kerja (X1)

Variabel	Item	Total SS	(%)	Total S	(%)	Total N	(%)	Total TS	(%)	Total STS	(%)
Pengalaman Kerja	P1	11	27,5	22	55,0	7	17,5	0	0	0	0
	P2	8	20,0	27	67,5	3	7,5	2	5,0	0	0
	P3	9	22,5	24	60,0	3	7,5	2	5,0	2	5,0
	P4	10	25,0	23	57,5	5	12,5	2	5,0	0	0
	P5	8	20,0	19	47,5	6	15,0	3	7,5	4	10,0
	P6	7	17,5	28	70,0	3	7,5	2	5,0	0	0
	P7	9	22,5	23	57,5	6	15,0	2	5,0	0	0
	P8	7	17,5	28	70,0	3	7,5	2	5,0	0	0

Sumber: Data primer yang diolah, 2016

Berdasarkan hasil penyebaran angket, tanggapan responden mengenai Pengalaman kerja adalah sebagai berikut :

- Pada item 1, 27,5% responden menyatakan sangat setuju atas meneliti memahami tentang perawatan mesin-mesin di Kantor, 55,0% responden memilih setuju, dan sisanya 17,5% responden memilih bersikap netral.
- Pada item 2, 20,0% responden menyatakan sangat setuju atas kepuasan bekerja di perusahaan CV. Al Kautsar Ngantru-Pati, 67,5% responden memilih setuju, 7,5% responden memilih bersikap netral dan sisanya 5,0% responden memilih tidak setuju.
- Pada item 3, 22,5% responden menyatakan sangat setuju atas meneliti pengalaman kerja yang dimiliki membantu menyelesaikan tugas secara efisien, 60,0% responden memilih setuju, 7,5% responden memilih bersikap netral, 5,0% responden memilih tidak setuju dan sisanya 5,0% responden memilih sangat tidak setuju.
- Pada item 4, 25,0% responden menyatakan sangat setuju atas meneliti tidak membuang-buang waktu kerja dengan kegiatan lain yang tidak berkaitan dengan pekerjaan, 57,5% responden memilih setuju, 12,5%

responden memilih bersikap netral dan sisanya 5,0% memilih tidak setuju.

- e) Pada item 5, 20,0% responden menyatakan sangat setuju atas meneliti mengedepankan sikap profesional dalam bekerja, 47,5% responden memilih setuju, 15,0% responden memilih bersikap netral, 7,5% responden memilih tidak setuju dan sisanya 10,0% responden memilih sangat tidak setuju.
- f) Pada item 6, 17,5% responden menyatakan sangat setuju atas meneliti mempunyai kemahiran dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan oleh pemimpin, 70,0% responden memilih setuju, 7,5% responden memilih bersikap netral, dan sisanya 5,0% responden memilih tidak setuju.
- g) Pada item 7, 22,5% responden menyatakan sangat setuju atas meneliti mengerjakan pekerjaan dengan pekerjaan sesuai dengan prosedur yang benar, 57,5% responden memilih setuju, 15,0% responden memilih bersikap netral, dan sisanya 5,0% responden memilih tidak setuju.
- h) Pada item 8, 17,5% responden menyatakan sangat setuju atas meneliti pengalaman kerja yang dimiliki membantu mengurangi kesalahan yang dilakukan pada saat melakukan pekerjaan, 70,0% responden memilih setuju, 7,5% responden memilih bersikap netral, dan sisanya 5,0% responden memilih tidak setuju.

**2. Latar Belakang Pendidikan**

Variabel	Item	Total SS	(%)	Total S	(%)	Total N	(%)	Total TS	(%)	Total STS	(%)
Latar belakang Pendidikan	P1	14	35,0	20	50,0	6	15,0	0	0	0	0
	P2	9	22,5	18	45,0	5	12,5	4	10,0	4	10,0
	P3	11	27,5	26	65,0	3	7,5	0	0	0	0
	P4	8	20,0	24	60,0	5	12,5	1	2,5	2	5,0
	P5	9	22,5	25	62,5	4	10,0	2	5,0	0	0
	P6	11	27,5	20	50,0	5	12,5	2	5,0	2	5,0
	P7	11	27,5	22	55,0	7	17,5	0	0	0	0
	P8	7	17,5	24	60,0	6	15,0	2	5,0	1	2,5

Sumber: Data primer yang diolah, 2016

Berdasarkan hasil penyebaran angket, tanggapan responden mengenai latar belakang pendidikan adalah sebagai berikut :

- a) Pada item 1, 35,0% responden menyatakan sangat setuju atas meneliti berkomunikasi dengan bahasa yang baik dan sopan, 55,0% responden memilih setuju, dan sisanya 15,0% responden memilih bersikap netral.
- b) Pada item 2, 22,5% responden menyatakan sangat setuju atas meneliti megapresiasi pendapat dari orang lain, 45,0% responden memilih setuju, 12,5% responden memilih bersikap netral, 10,0% responden memilih tidak setuju dan sisanya 10,0% responden memilih sangat tidak setuju.
- c) Pada item 3, 27,5% responden menyatakan sangat setuju atas meneliti membantu jika rekan kerja mengalami kesulitan, 65,0% responden memilih setuju, dan sisanya 7,5% responden memilih bersikap netral.
- d) Pada item 4, 20,0% responden menyatakan sangat setuju atas meneliti terbuka terhadap semua karyawan dan atasan, 60,0% responden memilih setuju, 12,5% responden memilih bersikap netral, 2,5% responden memilih tidak setuju dan sisanya 5,0% memilih sangat tidak setuju.
- e) Pada item 5, 22,5% responden menyatakan sangat setuju atas meneliti mudah mencerna perintah yang diberikan oleh atasan, 62,5% responden memilih setuju, 10,0% responden memilih bersikap netral, dan sisanya 5,0% responden memilih tidak setuju.
- f) Pada item 6, 27,5% responden menyatakan sangat setuju atas meneliti pekerjaan yang dikerjakan sesuai dengan ketangkasan yang dimiliki, 50,0% responden memilih setuju, 12,5% responden memilih bersikap netral, 5,0% responden memilih tidak setuju dan sisanya 5,0% responden memilih sangat tidak setuju.
- g) Pada item 7, 27,5% responden menyatakan sangat setuju atas meneliti pendidikan terakhir yang mengajarkan mengenai pekerjaan yang dikerjakan, 55,0% responden memilih setuju, dan sisanya 17,5% responden memilih bersikap netral.

- h) Pada item 8, 17,5% responden menyatakan sangat setuju atas meneliti memahami mengenai pekerjaan yang dikerjakan, 60,0% responden memilih setuju, 15,5% responden memilih bersikap netral, 5,0% responden memilih tidak setuju, dan sisanya 2,5% responden memilih sangat tidak setuju.

### 3. Pengembangan SDM

Variabel	Item	Total SS	(%)	Total S	(%)	Total N	(%)	Total TS	(%)	Total STS	(%)
Pengembangan SDM	P1	11	27,5	22	55,0	7	17,5	0	0	0	0
	P2	11	27,5	20	50,0	5	12,5	2	5,0	2	5,0
	P3	10	25,0	19	47,5	5	12,5	3	7,5	3	7,5
	P4	13	32,5	23	57,5	3	7,5	0	0	1	2,5
	P5	8	20,0	19	47,5	6	15,0	3	7,5	4	10,0
	P6	11	27,5	24	60,0	5	12,5	0	0	0	0
	P7	11	27,5	20	50,0	5	12,5	2	5,0	2	5,0
	P8	10	25,0	19	47,5	5	12,5	3	7,5	3	7,5

Sumber: Data primer yang diolah, 2016

Berdasarkan hasil penyebaran angket, tanggapan responden mengenai pengembangan sumber daya manusia adalah sebagai berikut :

- Pada item 1, 27,5% responden menyatakan sangat setuju atas meneliti perusahaan memberikan pelatihan yang dapat meningkatkan produktivitas kerja, 55,0% responden memilih setuju, dan sisanya 17,5% responden memilih bersikap netral.
- Pada item 2, 27,5% responden menyatakan sangat setuju atas meneliti materi pelatihan yang diikuti sangat sesuai dengan tugas dan pekerjaan di lapangan, 50,0% responden memilih setuju, 12,5% responden memilih bersikap netral, 5,0% responden memilih tidak setuju dan sisanya 5,0% responden memilih sangat tidak setuju.
- Pada item 3, 25,0% responden menyatakan sangat setuju atas meneliti sarana prasarana yang digunakan dalam melaksanakan pelatihan sangat memadai, 47,5% responden memilih setuju, 12,5% responden memilih

bersikap netral, 7,5% responden memilih tidak setuju dan 7,5% responden memilih sangat tidak setuju.

- d) Pada item 4, 32,5% responden menyatakan sangat setuju atas meneliti materi yang disampaikan dalam pelatihan mudah dipahami, 57,5% responden memilih setuju, 7,5% responden memilih bersikap netral, dan sisanya 2,5% responden memilih sangat tidak setuju.
- e) Pada item 5, 20,0% responden menyatakan sangat setuju atas meneliti ketika mengikuti pelaksanaan pelatihan ikut berperan aktif, 47,5% responden memilih setuju, 15,0% responden memilih bersikap netral, 7,5% responden memilih tidak setuju dan sisanya 10,0% responden memilih sangat tidak setuju.
- f) Pada item 6, 27,5% responden menyatakan sangat setuju atas meneliti tempat penyelenggaraan pengembangan member kenyamanan dalam prosen pengembangan, 60,0% responden memilih setuju, dan sisanya 12,5% responden memilih bersikap netral.
- g) Pada item 7, 27,5% responden menyatakan sangat setuju atas meneliti merasakan akan manfaat program pelatihan yang diikuti dalam rangka meningkatkan kualitas dan produktivitas, 50,0% responden memilih setuju, 12,5% responden memilih bersikap netral, 5,0% responden memilih tidak setuju dan sisanya 5,0% responden memilih sangat tidak setuju.
- h) Pada item 8, 25,0% responden menyatakan sangat setuju atas meneliti instruktur program pelatihan haruslah orang yang benar-benar menguasai baik secara teori maupun pelaksanaan lapangan, 47,5% responden memilih setuju, 12,5% responden memilih bersikap netral, 7,5% responden memilih tidak setuju, dan sisanya 7,5% responden memilih sangat tidak setuju.

#### 4. Produktivitas Kerja Karyawan

Variabel	Item	Total SS	(%)	Total S	(%)	Total N.	(%)	Total TS	(%)	Total STS	(%)
Produktivitas	P1	11	27,5	20	50,0	5	12,5	2	5,0	2	5,0

Kerja Karyawan	P2	9	22,5	23	57,5	6	15,0	2	5,0	0	0
	P3	7	17,5	27	67,5	3	7,5	1	2,5	2	5,0
	P4	7	17,5	28	70,0	3	7,5	2	5,0	0	0
	P5	11	27,5	22	55,0	7	17,5	0	0	0	0
	P6	11	27,5	20	50,0	5	12,5	2	5,0	2	5,0
	P7	10	25,0	19	47,5	5	12,5	3	7,5	3	7,5
	P8	13	32,5	23	57,5	3	7,5	0	0	1	2,5

Sumber: Data primer yang diolah, 2016

Berdasarkan hasil penyebaran angket, tanggapan responden mengenai produktivitas kerja karyawan adalah sebagai berikut :

- a) Pada item 1, 27,5% responden menyatakan sangat setuju atas meneliti mematuhi peraturan perusahaan, 50,0% responden memilih setuju, 12,5% responden memilih bersikap netral, 5,0% responden memilih tidak setuju dan sisanya 5,0% responden memilih sangat tidak setuju.
- b) Pada item 2, 22,5% responden menyatakan sangat setuju atas meneliti berusaha untuk memanfaatkan waktu kerja secara maksimal untuk menyelesaikan tugas, 57,5% responden memilih setuju, 15,0% responden memilih bersikap netral, dan sisanya 5,0% responden memilih tidak setuju.
- c) Pada item 3, 17,5% responden menyatakan sangat setuju atas meneliti hadir dikantor tepat waktu, 67,5% responden memilih setuju, 7,5% responden memilih bersikap netral, 2,5% responden memilih tidak setuju dan sisanya 5,0% responden memilih sangat tidak setuju.
- d) Pada item 4, 17,5% responden menyatakan sangat setuju atas meneliti menguasai pekerjaan yang telah ditentukan perusahaan, 70,0% responden memilih setuju, 7,5% responden memilih bersikap netral, dan sisanya 5,0% responden memilih tidak setuju.
- e) Pada item 5, 27,5% responden menyatakan sangat setuju atas meneliti menyelesaikan tugas tepat waktu, 55,0% responden memilih setuju, dan sisanya 17,5% responden memilih bersikap netral.

- f) Pada item 6, 27,5% responden menyatakan sangat setuju atas meneliti mengerjakan tugas dengan teliti, baik dan benar, 50,0% responden memilih setuju, 12,5% responden memilih bersikap netral, 5,0% responden memilih tidak setuju dan sisanya 5,0% responden memilih sangat tidak setuju.
- g) Pada item 7, 25,0% responden menyatakan sangat setuju atas meneliti tidak pernah keluar kantor pada saat jam kerja kecuali untuk tugas pekerjaan, 47,5% responden memilih setuju, 12,5% responden memilih bersikap netral, 7,5% responden memilih tidak setuju dan sisanya 7,5% responden memilih sangat tidak setuju.
- h) Pada item 8, 32,5% responden menyatakan sangat setuju atas meneliti berusaha penuh inisiatif dan kreatif dalam mengerjakan tugas, 57,5% responden memilih setuju, 7,5% responden memilih bersikap netral, dan sisanya 2,5% responden memilih sangat tidak setuju.

#### D. Hasil Uji Validitas Dan Reliabilitas

##### 1. Hasil Uji Validitas Instrumen

Untuk menguji validitas dan reliabilitas instrumen, penulis menggunakan analisis SPSS 16. Berikut ini hasil pengujian reliabilitas non responden sebesar 30 orang. Adapun uji reliabilitas dan validitas hasil dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 4.5

Hasil Uji Validitas Instrumen

Pengalaman	P1	0,757	0,361	<i>Valid</i>
Kerja (X1)	P2	0,566	0,361	<i>Valid</i>
	P3	0,473	0,361	<i>Valid</i>

	P4	0,400	0,361	<i>Valid</i>
	P5	0,369	0,361	<i>Valid</i>
	P6	0,652	0,361	<i>Valid</i>
	P7	0,658	0,361	<i>Valid</i>
	P8	0,462	0,361	<i>Valid</i>
<b>Latar belakang Pendidikan (X2)</b>	P1	0,677	0,361	<i>Valid</i>
	P2	0,666	0,361	<i>Valid</i>
	P3	0,575	0,361	<i>Valid</i>
	P4	0,708	0,361	<i>Valid</i>
	P5	0,617	0,361	<i>Valid</i>
	P6	0,523	0,361	<i>Valid</i>
	P7	0,364	0,361	<i>Valid</i>
	P8	0,432	0,361	<i>Valid</i>
<b>Pengembangan SDM (X3)</b>	P1	0,843	0,361	<i>Valid</i>
	P2	0,396	0,361	<i>Valid</i>
	P3	0,808	0,361	<i>Valid</i>
	P4	0,700	0,361	<i>Valid</i>
	P5	0,460	0,361	<i>Valid</i>
	P6	0,666	0,361	<i>Valid</i>
	P7	0,728	0,361	<i>Valid</i>
	P8	0,600	0,361	<i>Valid</i>
<b>Produktivitas Kerja Karyawan (Y)</b>	P1	0,793	0,361	<i>Valid</i>
	P2	0,615	0,361	<i>Valid</i>
	P3	0,514	0,361	<i>Valid</i>
	P4	0,434	0,361	<i>Valid</i>
	P5	0,818	0,361	<i>Valid</i>
	P6	0,493	0,361	<i>Valid</i>
	P7	0,619	0,361	<i>Valid</i>
	P8	0,634	0,361	<i>Valid</i>

Sumber : data primer yang diolah, 2016

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa masing-masing item pertanyaan memiliki  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel (0,361) dan bernilai positif. Dengan demikian butir pertanyaan tersebut dinyatakan valid.<sup>4</sup>

## 2. Uji Reliabilitas Instrumen

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Instrumen suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* ( $\alpha$ )  $>$  0.6. Untuk menguji reliabilitas instrumen, penulis menggunakan analisis statistik SPSS windows versi 16.0. berikut ini hasil pengujian reliabilitas:

**Tabel 4.6**  
Hasil Uji Reliabilitas Instrumen

Variabel	Reability Coefficients	Alpha	Keterangan
Pengalaman Kerja (X <sub>1</sub> )	8 Item	0,817	Reliabel
Latar Belakang Pendidikan (X <sub>2</sub> )	8 Item	0,818	Reliabel
Pengembangan SDM (X <sub>3</sub> )	8 Item	0,870	Reliabel
Produktivitas Kerja Karyawan (Y)	8 Item	0,850	Reliabel

Sumber : Data primer yang diolah, 2015

Dari tabel di atas diketahui bahwa masing-masing variabel memiliki *Cronbach Alpha*  $>$  0,60 ( $\alpha >$  0,60), yang artinya bahwa semua X<sub>1</sub>, X<sub>2</sub>, X<sub>3</sub> dan Y dapat dikatakan reliabel.

<sup>4</sup> Dwi Priyatno, "Paham Analisa Statistik Data Dengan SPSS", Mediakom, Yogyakarta, 2010, hlm. 110

**E. Hasil Uji Asumsi Klasik**

Untuk mengetahui apakah suatu data dapat dianalisis lebih lanjut diperlukan suatu uji asumsi klasik agar hasil dan analisis nantinya efisien dan tidak biasa. Adapun criteria pengujian tersebut sebagai berikut:

**1. Uji Multikolinieritas**

Uji Multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model adanya korelasi antar variabel bebas (*independen*) model yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Deteksi terhadap ada tidaknya multikolinieritas yaitu dengan menganalisis matrik korelasi variabel-variabel bebas, dapat juga dengan melihat pada tolerance serta nilai *variance inflation factor* (VIF). Kedua ukuran ini menunjukkan setiap variabel bebas manakah yang dijelaskan oleh variabel lainnya. Nilai Tolerance > 0,10 atau dengan nilai VIF < 10. Maka tidak terjadi Multikolinieritas.<sup>5</sup>

**Tabel. 4.7**  
Hasil Uji Multikolinieritas Dengan Koefisien

Coefficients <sup>a</sup>								
Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients		T	Sig.	Collinearity Statistics		
		B	Std. Error			Beta	Tolerance	VIF
1 (Constant)	1.491	2.556		.583	.563			
Total_PengalamanKerja	.351	.115	.366	3.047	.004	.317	3.157	
Total_Latar belakang Pendidikan	.314	.106	.281	2.975	.005	.514	1.945	

<sup>5</sup> Imam Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*, Badan Penerbit UNDIP, Semarang, 2011, hlm. 105-106

Total_PengembanganSDM	.292	.101	.364	2.894	.006	.290	3.451
a. Dependent Variable: Total_Produktivitas							

Sumber : Data Primer yang diolah,2016

Hasil perhitungan pada tabel 4,7 menunjukkan hasil nilai tolerance variabel pengalaman kerja, latar belakang pendidikan dan pengembangan SDM masing-masing sebesar: 0,317; 0,514; 0,290 dan VIF masing-masing sebesar: 3.157; 1.945; 3.451. Hal ini menunjukkan bahwa tidak ada variabel bebas yang memiliki tolerance lebih besar 0,10 dan tidak ada variabel bebas yang memiliki VIF kurang dari 10. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas antar variabel bebas dalam model regresi.

2. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi digunakan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi linear ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode t-1 (sebelumnya) jika terjadi korelasi maka terdapat problem autokorelasi. Untuk mengetahui apakah model regresi mengandung autokorelasi dapat digunakan pendekatan Durbin Waston. Hal tersebut dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.8  
Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.914 <sup>a</sup>	.835	.821	1.776	2.253
a. Predictors: (Constant), Total_Pengembangan SDM, Total_Latarbelakang Pendidikan, Total_Pengalaman Kerja					

b. Dependent Variable:		
Total_Produktivitas		

Sumber : Data primer yang diolah, 2016

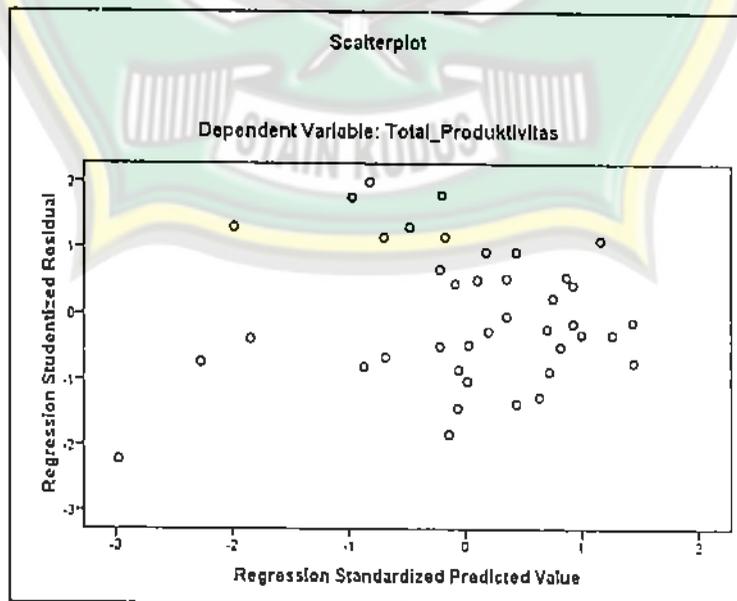
Dari hasil uji autokorelasi tabel diatas, diketahui nilai Durbin-Watson yang dihasilkan dari model regresi adalah 2.253. Sedangkan dari tabel Durbin-Watson dengan signifikansi 0,05 dan jumlah (n) = 40 diperoleh nilai dL sebesar 1.338, dU sebesar 1.659 dan 4-dU=2.341, maka  $dU < DW < 4-dU$  atau  $1.659 < 2.253 < 2.341$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa pada penelitian ini tidak terjadi autokorelasi.

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variabel dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Pengujian heterokedastisitas dalam penelitian ini menggunakan *scatterplot*. Dengan asumsi apabila titik-titik menyebar di atas dan dibawah sumbu dan tidak membentuk suatu pola maka tidak terjadi heterokedastisitas.

Gambar 4.2

Hasil Uji Heteroskedastisitas



Hasil out put *scatterplot* menunjukkan bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik di atas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y, hal ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas.

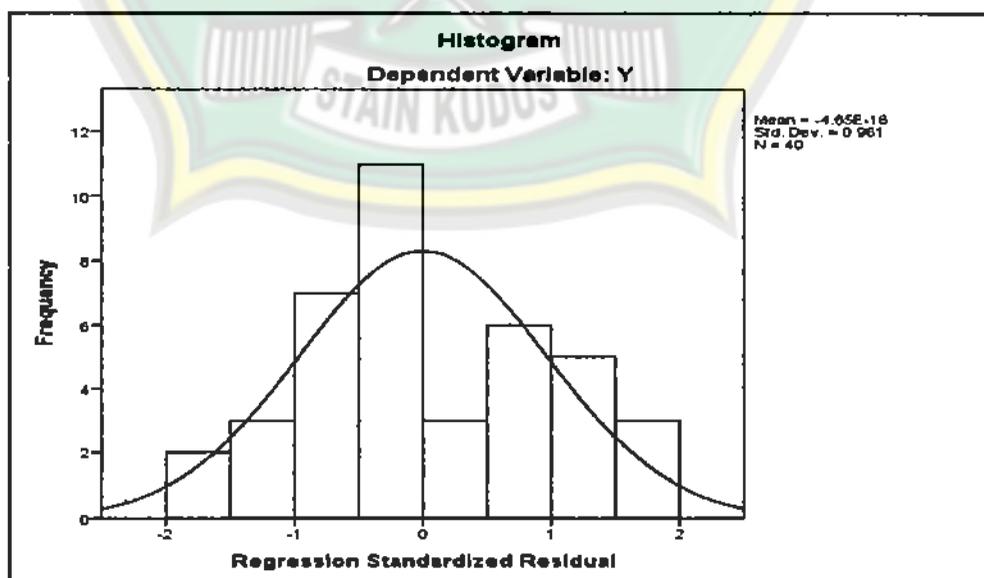
#### 4. Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel terkait dan variabel bebas, keduanya mempunyai distribusi data normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal.

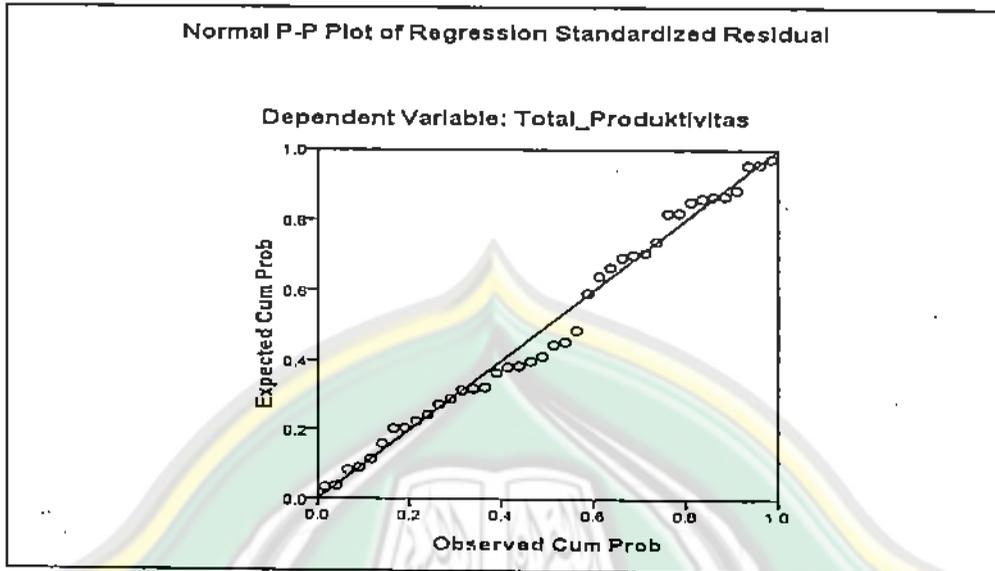
Salah satu cara untuk normalitas residual adalah berdasarkan normal probability plot dimana data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah diagonal atau dengan grafik histogram yang menunjukkan pola distribusi normal maka model regresinya memenuhi asumsi normalitas. Berdasarkan hasil pengolahan SPSS diperoleh hasil sebagai berikut :

**Gambar 4.3**

Hasil Uji Normalitas dengan Histogram



Gambar 4.4  
 Hasil Uji Normalitas dengan Normal P-P Plot



F. Hasil Analisis Data

1. Analisis Linear Berganda

Analisis ini dilakukan untuk menguji hipotesis dari penelitian yang telah dirumuskan sebelumnya, yaitu untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara variabel pengalaman kerja, latar belakang pendidikan dan pengembangan SDM terhadap produktivitas kerja karyawan pada CV. Al Kautsar Ngantru-Pati dari estimasi diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4.9  
 Hasil Analisis Regresi Berganda

Coefficients <sup>a</sup>						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	1.49	2.556		.583	.563

	1				
Total_Pengalaman Kerja	.351	.115	.366	3.04 7	.004
Total_Latarbelaka ngPendidikan	.314	.106	.281	2.97 5	.005
Total_Pengemban ganSDM	.292	.101	.364	2.89 4	.006
a. Dependent Variable: Total_Produktivitas					

Sumber : Data primer yang diolah, 2016

Berdasarkan hasil analisis regresi berganda pada tabel di atas diperoleh koefisien untuk variabel bebas  $X_1 = 0,351$ ,  $X_2 = 0,314$ ,  $X_3 = 0,292$  dan konstanta sebesar 1.491 sehingga model persamaan regresi yang diperoleh adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

$$Y = 1.491 + 0,351X_1 + 0,314X_2 + 0,292 X_3 + e$$

Dimana:

Y = Variabel dependen (Produktivitas Kerja Karyawan)

$X_1$  = Variabel independen (Pengalaman Kerja)

$X_2$  = Variabel independen (Latarbelakang Pendidikan)

$X_3$  = Variabel independen (Pengembangan SDM)

a = Nilai Intercept (konstanta)

e = Variabel independent lain di luar model regresi

$b_1$  = Koefisien regresi pengalaman kerja dengan produktivitas kerja karyawan

$b_2$  = Koefisien regresi latarbelakang pendidikan dengan produktivitas kerja karyawan

$b_3$  = Koefisien regresi pengembangan SDM dengan produktivitas kerja karyawan

1. Nilai sebesar 1.491, merupakan konstanta, artinya tanpa ada pengaruh dari ketiga variabel independen faktor lain, maka variabel produktivitas

kerja karyawan (Y) mempunyai nilai sebesar konstanta tersebut yaitu 1.491

2. Koefisien regresi pengalaman kerja ( $X_1$ ) 0,351 menyatakan bahwa setiap terjadi kenaikan pengalaman kerja sebesar 100% maka produktivitas kerja karyawan juga meningkat sebesar 35,1% jika variabel independen lain dianggap konstan.
3. Koefisien regresi latarbelakang pendidikan ( $X_2$ ) 0,314 menyatakan bahwa setiap terjadi kenaikan latarbelakang pendidikan sebesar 100% maka produktivitas kerja karyawan juga meningkatkan sebesar 31,4% jika variabel independen lain dianggap konstan.
4. Koefisien regresi pengembangan SDM ( $X_3$ ) 0,292 menyatakan bahwa setiap terjadi peningkatan pengembangan SDM sebesar 100% maka produktivitas kerja karyawan juga meningkatkan sebesar 29,2% jika variabel independen lain dianggap konstan.

## 2. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah diantara nol dan satu. Nilai  $R^2$  yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Dalam penelitian ini variabel dependen atau terikat (Y) produktivitas kerja karyawan, selanjutnya variabel independen atau bebas adalah pengalaman kerja ( $X_1$ ), latar belakang pendidikan ( $X_2$ ) dan pengembangan SDM ( $X_3$ ). Hasil analisis dengan menggunakan SPSS adalah sebagai berikut:

Tabel 4.10  
Hasil Koefisien Determinasi

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.914 <sup>a</sup>	.835	.821	1.776
a. Predictors: (Constant), Total_PengembanganSDM, Total_LatarbelakangPendidikan, Total_PengalamanKerja				
b. Dependent Variable: Total_Produktivitas				

Sumber : Data primer yang diolah, 2016

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai koefisien determinasi yang dinotasikan dalam angka Adjusted R Square adalah sebesar 0,821 ini artinya bahwa sumbangan pengaruh variabel pengalaman kerja ( $X_1$ ), latar belakang pendidikan ( $X_2$ ) dan pengembangan SDM ( $X_3$ ) terhadap produktivitas kerja karyawan ( $Y$ ) dipengaruhi sebesar 82,1%. Jadi besarnya pengaruh antara pengalaman kerja, latarbelakang pendidikan dan pengembangan SDM terhadap produktivitas kerja karyawan pada CV. AL KAUTSAR NGANTRU-PATI adalah sebesar 82,1%. Sedangkan sisanya 17.9% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain di luar penelitian ini.

### 3. Analisis Uji Parsial (Uji t)

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi variabel independen ( $X$ ) secara parsial (individual) berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen ( $Y$ ). Tabel distribusi t dicari derajat pada derajat kebebasan ( $df$ )  $n-k-1$ . ( $n$  adalah jumlah sampel dan  $k$  adalah jumlah variabel independen). Sehingga  $t_{tabel}$  diperoleh  $df = (40 - 3 - 1)$  dengan signifikansi 5% adalah 1,688<sup>6</sup>. Apabila nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, sebaliknya apabila  $t_{hitung} < t_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak. Hasil pengujian hipotesis secara parsial dapat dilihat pada tabel berikut ini:

<sup>6</sup> Dwi Priyatno, *Op.Cit*, hlm. 112

Tabel 4.11  
Hasil Uji Parsial (Uji t)

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.491	2.556		.583	.563
	Total_PengalamanKerja	.351	.115	.366	3.047	.004
	Total_LatarbelakangPendidikan	.314	.106	.281	2.975	.005
	Total_PengembanganSDM	.292	.101	.364	2.894	.006
a. Dependent Variable: Total_Produktivitas						

Sumber : Data primer yang diolah, 2015

a. Uji Hipotesis Variabel Pengalaman Kerja

Berdasarkan tabel dapat diketahui bahwa  $t_{tabel}$  dalam penelitian ini untuk derajat kebebasan  $df (40-3-1) = 36$  dengan signifikansi 5% adalah 1,688. Berdasarkan hasil pengujian yang diperoleh untuk variabel pengalaman kerja diperoleh  $t_{hitung} = 3,047$  dengan tingkat signifikansi 0,04 (kurang dari 0,05). Dengan demikian diperoleh  $t_{hitung} (3,047) > t_{tabel} (1,688)$  sehingga menolak  $H_0$  dan  $H_1$  diterima. Dapat disimpulkan bahwa hipotesis ini menyatakan bahwa pengalaman kerja berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada CV. Al Kautsar Ngantru-Pati.

b. Uji Hipotesis Variabel Latar belakang pendidikan

Berdasarkan hasil pengujian variabel latarbelakang pendidikan diperoleh  $t_{hitung} = 2,975$  dengan tingkat signifikansi 0,005 (kurang dari 0,05). Diperoleh  $t_{tabel}$  dengan  $df (40 - 3 - 1) = 36$  dengan signifikansi 5% adalah 1,688. Dengan demikian diperoleh  $t_{hitung} (2,975) > t_{tabel} (1,688)$  sehingga menolak  $H_0$  dan  $H_2$  diterima. Dapat disimpulkan bahwa hipotesis ini menyatakan bahwa latar belakang pendidikan berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada CV. Al Kautsar Ngantru-Pati.

c. Uji Hipotesis Variabel Pengembangan SDM

Berdasarkan hasil pengujian variabel Pengembangan SDM diperoleh  $t_{hitung} = 2,894$  dengan tingkat signifikansi 0,006 (kurang dari 0,05). Diperoleh  $t_{tabel}$  dengan  $df (40 - 3 - 1) = 36$  dengan signifikansi 5% adalah 1,688. Dengan demikian diperoleh  $t_{hitung} (2,894) > t_{tabel} (1,688)$  sehingga menolak  $H_0$  dan  $H_3$  diterima. Dapat disimpulkan bahwa hipotesis ini menyatakan bahwa pengembangan SDM berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada CV. Al Kautsar Ngantru-Pati.

4. Uji F (Simultan)

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen (X) secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen (Y). Uji simultan ini dalam hasil perhitungan ditunjukkan dengan F hitung. Secara lebih rinci F hitung akan dijelaskan dalam tabel berikut ini:

**Tabel 4.12**

Hasil Analisis Uji F (Secara Simultan)

ANOVA <sup>b</sup>						
	Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regressi	574.883	3	191.628	60.771	.000 <sup>a</sup>
	Residual	113.517	36	3.153		

	Total	688.400	39			
a. Predictors: (Constant), Total_PengembanganSDM, Total_LatarbelakangPendidikan, Total_PengalamanKerja						
b. Dependent Variable: Total_Produktivitas						

Sumber : Data primer yang diolah, 2016

Dari Uji Anova atau uji F tabel 4.12 di dapat nilai F tabel untuk df  $(40-3-1) = 36$  dengan taraf signifikan 5% adalah 2,866 dengan demikian nilai F hitung lebih besar dari nilai F tabel ( $60,771 > 2,866$ ) dengan nilai probabilitas 0,000. Ini menunjukkan bahwa ada penolakan  $H_0$  dan menerima  $H_a$ , artinya bahwa variabel independen (pengalaman kerja, latar belakang pendidikan dan pengembangan SDM) secara simultan atau bersama-sama mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel dependennya (produktivitas kerja karyawan) pada CV. Al Kautsar Ngantru-Pati.

## G. Pembahasan

Responden terdiri atas seluruh karyawan CV. Al Kautsar Ngantru-Pati baik dari staff, karyawan pemasar dan sales. Untuk memperoleh data penelitian, dilakukan penyebaran kuesioner karyawan CV. Al Kautsar Ngantru-Pati. Teknik yang digunakan peneliti dalam menyebarkan kuesioner meliputi, (1) peneliti secara langsung mendatangi CV. Al Kautsar Ngantru-Pati, dan membagikan kepada karyawan yang ada di CV. Al Kautsar Ngantru-Pati. (2) peneliti menitipkan kuesioner kepada pihak CV. Al Kautsar Ngantru-Pati, untuk disebarkan keseluruh karyawan, dan peneliti pada hari lain mengambil kuesioner yang dititipkan tersebut setelah diberikan responden dan diisi.

### 1. Pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada CV. Al Kautsar Ngantru-Pati.

Dari uji signifikan parameter individual (uji statistic t) dalam tabel 4.11 *Coefficient* menunjukkan nilai koefisien regresi pengalaman kerja sebesar 0,351 dengan tingkat signifikan t sebesar 0,004 (kurang dari 0,05). Hal ini

menunjukkan bahwa ada peningkatan pengalaman kerja maka produktivitas kerja karyawan juga akan meningkat dengan anggapan variabel latar belakang pendidikan dan variabel pengembangan SDM adalah konstan. Selain dibuktikan dari hasil hipotesis yang ternyata  $t_{hitung}$  (3,047) lebih besar dari  $t_{tabel}$  (1,688) yang artinya menolak  $H_0$  dan  $H_a$  diterima bahwa terdapat pengaruh positif antara pengalaman kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada CV. Al Kautsar Ngantru-Pati.

Hasil penelitian ini memberikan bukti empiris bahwa perusahaan CV. Al Kautsar Ngantru-Pati dalam produktivitas kerja karyawan, menjadikan pengalaman kerja sebagai suatu hal yang sangat penting karena Pengalaman kerja menunjukkan sejauh mana penguasaan seseorang terhadap bidang pekerjaan yang selama ini ditekuninya. Pada umumnya pengalaman kerja diukur dengan melihat seberapa lama waktu yang dihabiskan tenaga kerja pada suatu bidang pekerjaan tertentu. Karyawan yang mempunyai pengalaman yang lebih lama akan mempunyai keterampilan yang lebih tinggi, sehingga produktivitasnya pun lebih tinggi dibandingkan dengan tenaga kerja yang baru memiliki sedikit pengalaman.

## **2. Pengaruh Latar belakang pendidikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada CV. Al Kautsar Ngantru-Pati.**

Dari uji signifikan parameter individual (uji statistic t) dalam tabel 4.11 Coefficient menunjukkan nilai koefisien regresi kemampuan sebesar 0,314 dengan tingkat signifikan t sebesar 0,005 (kurang dari 0,05). Hal ini menunjukkan bahwa ada peningkatan latar belakang pendidikan maka produktivitas kerja karyawan juga akan meningkat dengan anggapan variabel pengalaman kerja dan variabel pengembangan SDM adalah konstan. Selain dibuktikan dari hasil hipotesis yang ternyata  $t_{hitung}$  (2,975) lebih besar dari  $t_{tabel}$  (1,688), yang artinya menolak  $H_0$  dan  $H_a$  diterima bahwa terdapat pengaruh positif antara latarbelakang pendidikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada CV. Al Kautsar Ngantru-Pati.

Latar belakang pendidikan secara umum adalah Asal mula proses pengalihan pengetahuan secara sistematis dari seseorang kepada orang lain

sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh para ahli. Dengan adanya transfer pengetahuan tersebut diharapkan dapat merubah sikap tingkah laku, kedewasaan berfikir dan kedewasaan kepribadian kedalam pendidikan formal dan pendidikan informal.

Hasil penelitian ini memberikan bukti empiris bahwa latarbelakang pendidikan karyawan sangat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan, hal ini dibuktikan dengan *Aptitude* (kecerdasan, bakat dan ketangkasan) dan *Attitude* (kepribadian). *Aptitude* diartikan sebagai kapasitas untuk berprestasi dikemudian hari, kecakapan dan bakat kemampuan potensial. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Ucok Banny Pandjaitan, (2015) yang menyatakan terdapat pengaruh Pengalaman Kerja, Terhadap Produktivitas Karyawan PT. Pln Cabang Palu.

### 3. Pengaruh Pengembangan SDM terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada CV. Al Kautsar Ngantru-Pati.

Istilah pelatihan sering disamakan dengan istilah pengembangan. Pengembangan (*development*) menunjuk pada kesempatan-kesempatan belajar (*learning opportunities*) yang didesain guna membantu pengembangan para pekerja. Kesempatan yang demikian tidak terbatas pada upaya perbaikan performansi pekerja pada pekerjaannya yang sekarang. Jadi pelatihan langsung berkaitan dengan performansi kerja, sedangkan pengembangan (*development*) tidaklah harus. Pengembangan mempunyai skope yang lebih luas dibandingkan dengan pelatihan.

Dari uji signifikan parameter individual (uji statistic t) dalam tabel 4.11 *Coefficient* menunjukkan nilai koefisien regresi kemampuan sebesar 0,292 dengan tingkat signifikan t sebesar 0,006 (kurang dari 0,05). Hal ini menunjukkan bahwa ada peningkatan pengembangan SDM maka produktivitas kerja karyawan juga akan meningkat dengan anggapan variabel pengalaman kerja dan variabel latarbelakang pendidikan adalah konstan. Selain dibuktikan dari hasil hipotesis yang ternyata  $t_{hitung}$  (2,894) lebih besar dari  $t_{tabel}$  (1,688), yang artinya menolak  $H_0$  dan  $H_a$  diterima

bahwa terdapat pengaruh positif antara pengembangan SDM terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada CV. Al Kautsar Ngantru-Pati.

Hasil penelitian ini memberikan bukti empiris bahwa variabel pengembangan SDM secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada CV. Al Kautsar Ngantru-Pati. Hal ini disebabkan karena tujuan pengembangan sumber daya manusia adalah dapat ditingkatkannya kemampuan, keterampilan dan sikap karyawan/anggota organisasi sehingga lebih efektif dan efisien dalam mencapai sasaran-sasaran program ataupun tujuan organisasi. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Yuli Kusdiah, (2012) yang menyatakan terdapat Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada PDAM Kabupaten Gowa.

4. *Pengaruh Pengalaman Kerja, Latar belakang Pendidikan dan Pengembangan SDM terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada CV. Al Kautsar Ngantru-Pati.*

Pengalaman kerja, latar belakang pendidikan dan pengembangan SDM adalah salah satu hal yang dijadikan pertimbangan perusahaan untuk memberikan produktivitas kerja karyawan. Dari hasil uji simultan (uji F) menunjukkan nilai F hitung lebih besar dari pada F tabel ( $60,771 > 2,866$ ). Artinya hipotesis nihil ( $H_0$ ) ditolak dan hipotesis alternatif ( $H_a$ ) diterima. Sehingga terdapat pengaruh yang signifikan antara pengalaman kerja, latarbelakang pendidikan dan pengembangan SDM terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada CV. Al Kautsar Ngantru-Pati. Dari hasil uji yang dilakukan baik simultan (uji F) maupun parsial (uji t) dapat dilihat bahwa hasil uji F lebih besar dibandingkan uji t dan mengalami peningkatan yang cukup besar dari uji t yang dilakukan.

Hasil penelitian ini memberikan bukti bahwa CV. Al Kautsar Ngantru-Pati dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan menggunakan faktor pengalaman kerja, latar belakang pendidikan, dan pengembangan SDM sudah cukup baik dan sesuai dengan yang diinginkan perusahaan. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh

Yanti Itafia, Wayan Cipta, Fridayana Yudiatmaja, (2014) yang menyatakan terdapat pengaruh yang signifikan pengalaman kerja, latar belakang pendidikan, dan pengembangan SDM Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada CV. Al Kautsar Ngantru-Pati.

