

**PENGARUH PENDIDIKAN, PENGALAMAN KERJA, DAN JENIS
KELAMIN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN
BAGIAN PRODUKSI CV. KARUNIA ABADI WONOSOBO**

SKRIPSI

Diajukan kepada Fakultas Ekonomi
Universitas Negeri Yogyakarta
untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan guna Memperoleh
Gelar Sarjana Pendidikan



Oleh:

**HANNA RIANITA PUTRI
12804241009**

**JURUSAN PENDIDIKAN EKONOMI
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS NEGERI YOGYAKARTA
2016**

PERSETUJUAN

SKRIPSI

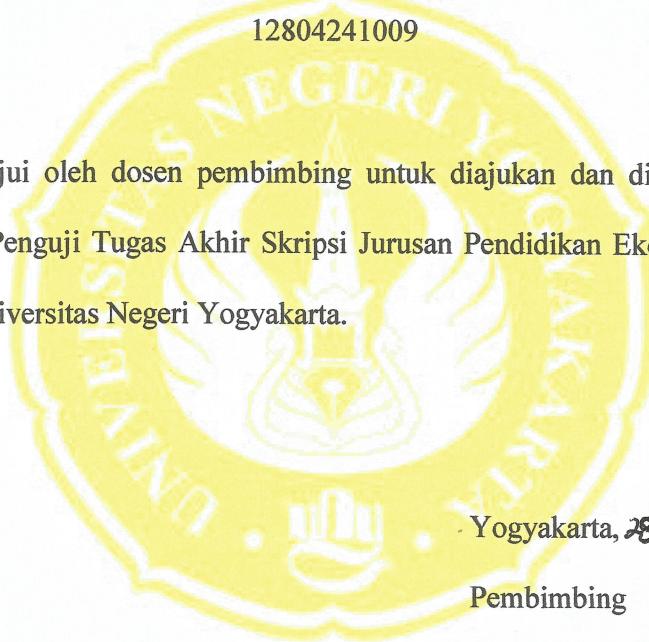
**PENGARUH PENDIDIKAN, PENGALAMAN KERJA, DAN JENIS
KELAMIN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN
BAGIAN PRODUKSI CV. KARUNIA ABADI WONOSOBO**

Oleh:

Hanna Rianita Putri

12804241009

Telah disetujui oleh dosen pembimbing untuk diajukan dan dipertahankan di depan Tim Pengaji Tugas Akhir Skripsi Jurusan Pendidikan Ekonomi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta.



Yogyakarta, 28 Juli 2016

Pembimbing

A handwritten signature in black ink, appearing to read "Ambyar".

Sri Sumardiningsih, M.Si

NIP: 19530403 197903 2 001

PENGESAHAN

Skripsi yang berjudul

PENGARUH PENDIDIKAN, PENGALAMAN KERJA, DAN JENIS KELAMIN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI CV. KARUNIA ABADI WONOSOBO

Yang disusun oleh:
Hanna Rianita Putri

NIM: 12804241009

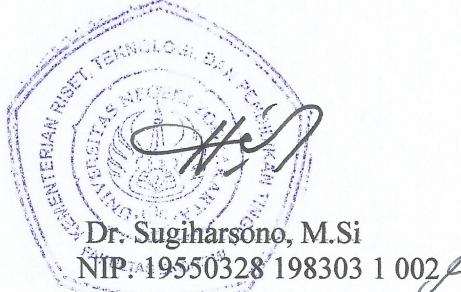
telah dipertahankan di depan Dewan Pengaji Skripsi pada tanggal 2 Agustus 2016

dan dinyatakan LULUS

DEWAN PENGUJI

Nama	Jabatan	Tanda Tangan	Tanggal
Kiromim Baroroh, M.Pd. NIP. 19790628 200501 2 001	Ketua Penguji		10/08/2016
Sri Sumardiningsih, M.Si. NIP. 19530403 197903 2 001	Sekretaris Penguji		11/08/2016
Maimun Sholeh, M.Si. NIP. 19660606 200501 1 002	Penguji Utama		09/08/2016

Yogyakarta, 11 Agustus 2016
Fakultas Ekonomi
Universitas Negeri Yogyakarta
Dekan,



SURAT PERNYATAAN

Yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Hanna Rianita Putri

NIM : 12804241009

Jurusan : Pendidikan Ekonomi

Judul : PENGARUH PENDIDIKAN, PENGALAMAN KERJA, DAN JENIS KELAMIN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI CV. KARUNIA ABADI WONOSOBO

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi ini benar-benar karya saya sendiri.

Sepanjang pengetahuan saya tidak terdapat karya atau pendapat yang ditulis atau diterbitkan orang lain kecuali sebagai acuan atau kutipan dengan mengikuti tata penulisan karya ilmiah yang benar.

Demikian pernyataan yang saya buat dalam keadaan sadar dan tidak ada paksaan.

Yogyakarta, 29 Juli 2016

Yang menyatakan,



Hanna Rianita Putri

NIM: 12804241009

MOTTO

Ia membuat segala sesuatu indah pada waktunya, bahkan Ia memberikan kekekalan dalam hati mereka. Tetapi manusia tidak dapat menyelami pekerjaan yang dilakukan Allah dari awal sampai akhir.

(Pengkhotbah 3: 11)

Sebab itu janganlah kamu kuatir akan hari besok, karena hari besok mempunyai kesusahannya sendiri. Kesusahan sehari cukuplah untuk sehari.

(Matius 6: 34)

PERSEMBAHAN

Karya ini saya persembahkan sebagai tanda kasih sayang dan terimakasih kepada:

- ◆ Orang tua saya tercinta Ngatemin dan Yekti Mulyani, terimakasih atas semua pengorbanan, kasih sayang, dukungan dan doa yang selalu dipanjatkan untuk keberhasilan dan kesuksesanku.
- ◆ Adik-adikku tersayang Ega Novia Putri dan Ageng Pangestu, terimakasih kalian sudah menjadi saudara terbaik bagiku yang selalu menghibur dan menyemangati dalam setiap hariku.
- ◆ Keluarga besar CV. Karunia Abadi Wonosobo yang telah bersedia menjadi objek penelitian dan membantu dalam penyelesaian karya ini.

**PENGARUH PENDIDIKAN, PENGALAMAN KERJA, DAN JENIS
KELAMIN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN
BAGIAN PRODUKSI CV. KARUNIA ABADI WONOSOBO**

Oleh:
Hanna Rianita Putri
NIM: 12804241009

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui (1) Pengaruh pendidikan terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi CV. Karunia Abadi Wonosobo. (2) Pengaruh pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi CV. Karunia Abadi Wonosobo. (3) Pengaruh jenis kelamin terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi CV. Karunia Abadi Wonosobo. (4) Pengaruh pendidikan, pengalaman kerja, dan jenis kelamin terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi CV. Karunia Abadi Wonosobo.

Penelitian ini merupakan penelitian asosiatif-kausal dengan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan bagian produksi CV. Karunia Abadi Wonosobo sebanyak 236 karyawan. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 70 karyawan bagian produksi CV. Karunia Abadi Wonosobo. Pengambilan sampel menggunakan teknik *proportionate stratified random sampling*. Pengumpulan data menggunakan angket dan dokumentasi. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda.

Hasil penelitian dengan taraf signifikansi 5% menunjukkan bahwa: (1) Pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja dengan t_{hitung} sebesar 2,077 dan nilai signifikansi 0,042. (2) Pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja dengan t_{hitung} sebesar 2,675 dan nilai signifikansi 0,009. (3) Jenis kelamin berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja dengan t_{hitung} sebesar 2,442 dan nilai signifikansi sebesar 0,017. (4) Pendidikan, pengalaman kerja, dan jenis kelamin secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja dengan F_{hitung} sebesar 7,622 dan nilai signifikansi sebesar 0,000. Koefisien determinasi R^2 sebesar 0,257 dapat diartikan bahwa 25,7% produktivitas kerja karyawan bagian produksi CV. Karunia Abadi Wonosobo dipengaruhi oleh variabel pendidikan, pengalaman kerja, dan jenis kelamin. Sedangkan yang sebesar 74,3% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini. Sumbangan efektif variabel pendidikan sebesar 5,72%, variabel pengalaman kerja sebesar 11,29%, dan variabel jenis kelamin sebesar 8,71% terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi CV. Karunia Abadi Wonosobo.

Kata Kunci: Pendidikan, Pengalaman Kerja, Jenis Kelamin, Produktivitas Kerja

**THE EFFECTS OF THE EDUCATION, WORK EXPERIENCE, AND SEX
ON THE PRODUCTIVITY AT WORK AMONG WORKERS AT THE
PRODUCTION SECTION OF CV KARUNIA ABADI WONOSOBO**

By:
Hanna Rianita Putri
NIM: 12804241009

ABSTRACT

This study aims to find out: (1) the effect of the education on the productivity at work among workers at the production section of CV. Karunia Abadi Wonosobo, (2) the effect of the work experience on their productivity at work, (3) the effect of the sex on their productivity at work, and (4) the effects of the education, work experience, and sex on their productivity at work.

This was a causal associative study using the quantitative approach. The research population comprised all the workers at the production section of CV. Karunia Abadi Wonosobo with a total of 236 workers. The sample in the study comprised 70 workers at the production section of CV. Karunia Abadi Wonosobo. The sample was selected by means of the proportionate stratified random sampling technique. The data were collected by a questionnaire and documentation. The data analysis technique was multiple linear regression analysis.

The results of the study at the significance level of 5% show that: (1) the education has a significant positive effect on the productivity at work with $t_{observed}$ of 2.077 and a significance value of 0.042; (2) the work experience has a significant positive effect on the productivity at work with $t_{observed}$ of 2.675 and a significance value of 0,009; (3) the sex has a significant positive effect on the productivity at work with $t_{observed}$ of 2.442 and a significance value of 0.017; and (4) the education, work experience, and sex as an aggregate have a significant positive effect on the productivity at work with $F_{observed}$ of 7.622 and a significance value of 0.000. The coefficient of determination (R^2) of 0.257 indicates that 25.7% of the productivity at work among workers at the production section of CV. Karunia Abadi Wonosobo is affected by the education, work experience, and sex variables. Meanwhile, the remaining 74.3% is affected by other variables not under study. The effective contribution of the education variable is 5.72%, that of the work experience variable is 11.29%, and that of the sex variable is 8.71% to the productivity at work among workers at the production section of CV. Karunia Abadi Wonosobo.

Keywords: Education, Work Experience, Sex, Productivity at Work

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadirat Tuhan Yang Maha Esa atas rahmat-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan tugas akhir skripsi yang berjudul "Pengaruh Pendidikan, Pengalaman Kerja, dan Jenis Kelamin terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV. Karunia Abadi Wonosobo" ini dengan baik.

Penyusunan skripsi ini dimaksudkan untuk memenuhi sebagian persyaratan guna memperoleh gelar Sarjana Pendidikan pada Program Studi Pendidikan Ekonomi, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Yogyakarta. Penulis menyadari bahwa keberhasilan dalam menyelesaikan tugas akhir skripsi ini tidak lepas dari bantuan berbagai pihak. Maka, pada kesempatan ini dengan ketulusan hati penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih kepada:

1. Prof. Dr. Rochmat Wahab, M.Pd., M.A., Rektor Universitas Negeri Yogyakarta.
2. Dr. Sugiharsono, M.Si., Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta.
3. Tejo Nurseto, M.Pd., Ketua Jurusan Pendidikan Ekonomi yang telah memberikan banyak hal dalam masa perkuliahan dan penyelesaian tugas akhir skripsi.
4. Daru Wahyuni, M.Si., selaku Dosen Pembimbing Akademik yang telah memberikan bimbingan dan pengarahan selama masa studi.
5. Sri Sumardiningsih, M.Si., selaku pembimbing skripsi yang telah meluangkan banyak waktu untuk membimbing dengan penuh perhatian, kesabaran dan

ketelitian serta memberikan saran yang membangun untuk penulisan skripsi ini.

6. Maimun Sholeh, M.Si., selaku narasumber dan penguji utama yang telah memberikan arahan dan saran dalam penulisan skripsi ini.
7. Kiromim Baroroh, M.Pd., selaku ketua penguji yang telah memberikan kritik dan saran dalam penulisan skripsi ini.
8. Seluruh Dosen dan Karyawan Jurusan Pendidikan Ekonomi yang telah memberikan bekal ilmu selama kuliah serta sumbangsih dalam penelitian dan penyusunan skripsi ini.
9. Kumorojati, SE., selaku manajer personalia CV. Karunia Abadi yang telah membantu penulis dalam memperoleh data penelitian.
10. Seluruh karyawan bagian produksi CV. Karunia Abadi sebagai objek penelitian yang telah bersedia memberikan tanggapan dalam penelitian.
11. Nur Aidha Rachman, Nur Latiffah Rukmana, Retno Parwati, dan Dwi Setyowati terimakasih telah menjadi sahabat yang sangat baik selama ini.
12. Yohannita, Helda, Titis, Hanavin, Ester, Bethsaida, Pucha, dan keluarga Persekutuan Mahasiswa Kristen Universitas Negeri Yogyakarta yang tidak bisa disebutkan satu per satu namanya, terimakasih atas motivasi, doa, dan dukungannya selama ini.
13. PENOMIKA 2012, terimakasih telah menjadi teman dalam berbagi suka dan duka selama masa perkuliahan.

14. Semua pihak, secara langsung maupun tidak langsung, yang tidak dapat disebutkan di sini atas bantuan dan perhatiannya selama penyusunan Tugas Akhir Skripsi ini.

Penulis menyadari dalam penyusunan tugas akhir skripsi ini masih banyak sekali kekurangan. Maka, penulis mengharapkan adanya masukan berupa kritik maupun saran yang bersifat membangun dari pembaca. semoga apa yang terkandung dalam penelitian ini dapat bermanfaat bagi semua pihak yang membutuhkan.

Penulis,



Hanna Rianita Putri

NIM. 12804241009

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
HALAMAN PERNYATAAN.....	iv
MOTTO	v
PERSEMBAHAN.....	vi
ABSTRAK	vii
ABSTRACT	viii
KATA PENGANTAR.....	ix
DAFTAR ISI.....	xii
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR.....	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi
BAB I. PENDAHULUAN.....	1
A Latar Belakang Masalah	1
B Identifikasi Masalah.....	8
C Pembatasan Masalah.....	8
D Rumusan Masalah	9
E Tujuan Penelitian	9
F Manfaat Penelitian	10
BAB II. KAJIAN PUSTAKA	12
A Kajian Teori	12
1. Produktivitas Kerja	12
a. Pengertian produktivitas kerja.....	12
b. Faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja.....	14
c. Pengukuran produktivitas kerja.....	22
d. Manfaat pengukuran produktivitas kerja	27
e. Indikator produktivitas kerja	29
2. Pendidikan	30
a. Pengertian pendidikan	30
b. Jalur pendidikan	31
c. Jenis pendidikan	33
d. Jenjang pendidikan.....	34
e. Fungsi pendidikan	36
3. Pengalaman kerja.....	37
a. Pengertian pengalaman kerja	37
b. Faktor yang mempengaruhi pengalaman kerja	38
4. Jenis kelamin	40
a. Pengertian jenis kelamin	40
b. Rasio perbandingan jumlah perempuan dan laki-laki di Indonesia	41
B. Penelitian Relevan	41
C. Kerangka Berpikir	47
D. Hipotesis Penelitian	50

BAB III. METODE PENELITIAN	51
A. Desain Penelitian	51
B. Tempat dan Waktu Penelitian	51
C. Variabel Penelitian	51
D. Definisi Operasional	52
E. Populasi dan Sampel Penelitian	54
F. Teknik Pengumpulan Data	56
1. Kuesioner.....	56
2. Dokumentasi	57
G. Instrumen Penelitian	57
H. Uji Coba Instrumen	59
1. Uji validitas instrumen.....	60
2. Uji reliabilitas instrumen	61
I. Teknik Analisis Data	62
1. Uji asumsi klasik.....	62
2. Statistik Deskriptif.....	64
3. Uji hipotesis	64
BAB IV. HASIL DAN PEMBAHASAN	69
A. Gambaran Umum Perusahaan	69
1. Sejarah Perkembangan Usaha CV. Karunia Abadi Wonosobo	69
2. Visi dan misi CV. Karunia Abadi Wonosobo	70
3. Struktur organisasi perusahaan	71
4. Personalia perusahaan.....	71
5. Bahan baku	72
6. Teknologi.....	72
7. Proses produksi.....	73
8. Hasil produksi dan pemasaran hasil produksi	75
B. Gambaran Umum Responden	76
C. Deskripsi Data	79
D. Uji Asumsi	87
1. Uji Normalitas	87
2. Uji Linearitas	88
3. Uji Multikolinearitas.....	88
4. Uji Homosedastisitas	89
E. Pengujian Hipotesis	89
F. Pembahasan	93
G. Keterbatasan Penelitian	97
BAB V. KESIMPULAN DAN SARAN	98
A. Kesimpulan	98
B. Saran	100
DAFTAR PUSTAKA	102
LAMPIRAN.....	104

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1. Hasil produksi CV. Karunia Abadi Wonosobo tahun 2014	3
2. Pembagian sampel karyawan bagian produksi	56
3. Alternatif jawaban variabel produktivitas kerja	58
4. Alternatif jawaban instrumen tentang produktivitas kerja	58
5. Alternatif jawaban instrumen tentang pendidikan	59
6. Alternatif jawaban instrumen tentang pengalaman kerja	59
7. Alternatif jawaban instrumen tentang jenis kelamin	59
8. Interpretasi Nilai r	61
9. Daftar mesin utama CV. Karunia Abadi Wonosobo	73
10. Daftar mesin pendukung CV. Karunia Abadi Wonosobo	73
11. Distribusi data responden berdasarkan kelompok umur	76
12. Distribusi data responden berdasarkan lama bekerja	77
13. Distribusi data responden berdasarkan pendidikan terakhir	77
14. Distribusi data responden berdasarkan pendapatan per bulan	78
15. Distribusi data responden berdasarkan status perkawinan	78
16. Distribusi frekuensi produktivitas kerja karyawan	80
17. Kategori kecenderungan	80
18. Kategori kecenderungan produktivitas kerja karyawan	81
19. Distribusi frekuensi pendidikan	82
20. Kategori kecenderungan pendidikan	82
21. Distribusi frekuensi pengalaman kerja	83
22. Kategori kecenderungan pengalaman kerja karyawan	84
23. Tabel silang pengalaman kerja karyawan dengan lama bekerja	85
24. Distribusi frekuensi jenis kelamin	86
25. Tabel silang produktivitas kerja dengan jenis kelamin	86
26. Rangkuman hasil uji normalitas	87
27. Rangkuman hasil uji linearitas	88
28. Rangkuman hasil uji multikolinearitas	88
29. Rangkuman hasil uji homosedastisitas	89
30. Rangkuman hasil regresi linear berganda	89
31. Sumbangan efektif dan sumbangan relatif	92

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
1. Paradigma penelitian.....	49
2. Struktur organisasi CV. Karunia Abadi Wonosobo.....	71
3. Bagan proses produksi CV. Karunia Abadi Wonosobo.....	73

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Halaman
1. Angket uji coba instrumen	106
2. Kuesioner penelitian.....	112
3. Data uji coba instrumen	119
4. Data penelitian	123
5. Hasil uji validitas dan reliabilitas.....	131
6. Penghitungan kelas interval	135
7. Rumus kategorisasi	136
8. Hasil uji kategorisasi	137
9. Uji prasyarat analisis	139
10. Hasil Regresi Linier Berganda	142
11. Sumbangan efektif dan sumbangan relatif.....	143
12. Dokumentasi	146
13. Surat ijin penelitian	149

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pembangunan nasional adalah salah satu cara untuk meningkatkan seluruh aspek kehidupan dalam masyarakat. Hakekat dalam pembangunan nasional adalah pembangunan manusia Indonesia seutuhnya secara keseluruhan untuk mencapai suatu keselarasan, keserasiaan, keseimbangan, dan kebulatan dalam seluruh kegiatan pembangunan. Dalam pelaksanaannya program pembangunan nasional harus dirancang secara matang, agar hasil yang diharapkan sesuai dengan apa yang sedang dibutuhkan dalam mencapai sasaran pembangunan tersebut.

Pembangunan nasional dilaksanakan dengan maksud mewujudkan tujuan nasional, yaitu untuk meningkatkan kualitas kehidupan bangsa, sehingga diharapkan nantinya mampu mencapai kesejahteraan lahir batin bagi seluruh masyarakat. Dalam mewujudkan tujuan tersebut pemerintah selama ini berupaya melaksanakan pembangunan di berbagai bidang dan sektor pembangunan. Hal ini dibuktikan dengan banyak program-program pembangunan bertahap. Program-program pembangunan bertahap tersebut dilakukan dengan menyesuaikan kondisi dan kebutuhan masyarakat, terutama dalam pembangunan dalam bidang sumber daya manusia yang produktif.

Sumber daya manusia dalam hal ini tenaga kerja perlu dikembangkan secara terus menerus, dengan tujuan untuk mendapatkan tenaga kerja yang

bermutu. Faktor tenaga kerja tidak kalah pentingnya dengan faktor produksi lainnya, karena manusia memiliki perilaku, akal budi dan tujuan. Rendahnya kualitas tenaga kerja sangat berpengaruh terhadap pengembangan dan peningkatan produksi dalam berbagai bidang. Sumber daya manusia merupakan salah satu motor penggerak utama bagi setiap operasi perusahaan, sehingga upaya dalam pengembangan SDM tersebut merupakan strategi yang utama untuk menegakkan kompetisi global guna meningkatkan pembangunan nasional. Dari hal ini berarti untuk mencapai produktivitas kerja maksimum, perusahaan harus menjamin dipilihnya orang yang tepat, dengan pekerjaannya disertai dengan kondisi yang memungkinkan mereka untuk bekerja secara optimal.

Perusahaan mempunyai tujuan untuk mengembangkan usaha dan menghasilkan laba, sehingga produktivitas kerja karyawan sangatlah penting sebagai alat ukur keberhasilan dalam menjalankan usahanya. Keberhasilan suatu perusahaan juga digambarkan dari hasil kerja individu-individu dalam perusahaan, hasil kerja tersebut yang nantinya berpengaruh pada produktivitas secara keseluruhan. Semakin tinggi produktivitas kerja karyawan diharapkan berdampak pada peningkatan kesejahteraan karyawan.

Secara umum perusahaan menjalankan usahanya tidak lepas dari masalah produktivitas karyawan, begitu pula yang dialami CV. Karunia Abadi Wonosobo. Berdasarkan observasi yang dilakukan peneliti pada CV. Karunia Abadi Wonosobo, terlihat bahwa belum efektifnya penggunaan alat-alat (mesin) kerja yang dijalankan oleh karyawan. Selain itu, kurang jelasnya pembagian tugas yang

diberikan kepada karyawan bagian produksi sehingga banyak karyawan yang menumpuk pada bagian alat-alat (mesin) tertentu saja. Hal semacam ini dapat berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan sehingga dapat menghambat tercapainya tujuan perusahaan. Oleh sebab itu, perlu ditindaklanjuti karena produktivitas kerja karyawan CV. Karunia Abadi Wonosobo sekarang ini belum sesuai dengan apa yang dikehendaki yaitu mencapai target yang sudah ditentukan perusahaan.

CV. Karunia Abadi adalah industri (perusahaan) pengolahan kayu hutan rakyat (kayu albasia) yang bergerak pada produksi *barecore* yang melayani pasar *eksport* dan pasar lokal. Melihat pangsa pasar dari CV. Karunia Abadi Wonosobo yang luas meliputi pasar *eksport* dan pasar lokal, maka hasil produksi dari CV. Karunia Abadi Wonosobo juga ditargetkan $\pm 1500 \text{ m}^3$ barang jadi per bulan. Hal ini dapat dilihat dari hasil produksi kayu yang dihasilkan CV. Karunia Abadi Wonosobo, seperti terlihat dalam Tabel 1.

Tabel 1. Hasil produksi CV. Karunia Abadi Wonosobo tahun 2014 (dalam m^3)

No	Bulan	Hasil Produksi	No	Bulan	Hasil Produksi
1	Januari	1521, 8533	7	Juli	1180, 3425
2	Februari	1802, 2619	8	Agustus	833, 0218
3	Maret	1441, 1281	9	September	1373, 8706
4	April	1535, 9395	10	Okttober	15806, 748
5	Mei	1468, 7436	11	November	1616, 2774
6	Juni	1349, 0494	12	Desember	1621, 6685

Sumber : Data primer diolah

Dari tabel tersebut bisa dilihat bahwa hasil produksi kayu yang dihasilkan CV. Karunia Abadi Wonosobo pada tahun 2014 mengalami naik turun pada tiap bulannya, dibuktikan hasil produksi mulai menurun pada bulan Maret, Mei, Juni,

Juli dan mengalami penurunan drastis pada bulan Agustus. Hasil produksi tersebut bisa dikatakan belum sesuai dengan target kapasitas produksi yang CV. Karunia Abadi inginkan yaitu $\pm 1500 \text{ m}^3$ barang jadi per bulan. Hal tersebut terjadi karena kondisi bahan baku yang ada dan keadaan karyawan yang kurang produktif dalam menjalankan pekerjaanya.

Demi tercapainya target perusahaan, bagian terpenting yang perlu diperhatikan adalah bagian produksi. Bagian produksi merupakan suatu bagian yang ada pada perusahaan yang bertugas untuk mengatur kegiatan-kegiatan yang diperlukan bagi terselenggaranya proses produksi. Pada CV. Karunia Abadi Wonosobo terdapat tujuh mesin yang digunakan dalam menghasilkan produk, namun dalam pengerajaannya tenaga kerja manusia (karyawan) masih sangat dibutuhkan. Proses menghitung jumlah produk yang dihasilkan oleh karyawan tidak dapat diketahui pasti karena untuk tiap unitnya dikerjakan oleh lebih dari satu orang yang terbagi menjadi beberapa spesifikasi pekerjaan dengan waktu (lama) pengerajaan tugas yang berbeda-beda.

Produktivitas kerja karyawan dapat diartikan sebagai hasil kongkrit (produk) yang dihasilkan oleh individu ataupun kelompok, selama satuan waktu tertentu dalam suatu proses kerja (Tjutju Yuniarsih dan Suwanto, 2013: 156). Pribadi yang produktif menggambarkan potensi, presepsi, dan kreativitas seseorang yang senantiasa ingin menyumbangkan kemampuan agar bermanfaat bagi dirinya dan lingkungannya. Karyawan seperti ini merupakan aset perusahaan dan akan menunjang pencapaian tujuan perusahaan. Banyak faktor-faktor yang

mempengaruhi produktivitas kerja karyawan diantaranya adalah sikap mental, pendidikan, ketrampilan, manajemen, hubungan industrial Pancasila, tingkat penghasilan, gizi dan kesehatan, jaminan sosial, lingkungan dan iklim kerja, sarana produksi, teknologi, kesempatan berprestasi (Sedarmayanti, 2009; 72-77) dan masih banyak lagi. Dalam penelitian ini mengambil beberapa faktor saja yaitu faktor pendidikan, faktor pengalaman kerja, dan faktor jenis kelamin karena pada CV. Karunia Abadi karyawan bagian produksinya diharuskan mempunyai ketrampilan, pengetahuan tentang mesin produksi selain itu mempunyai kekuatan fisik yang baik untuk melaksanakan pekerjaan.

Kualitas tenaga kerja dapat dilihat dari pendidikan yang dimiliki. Pendidikan di dalam suatu perusahaan adalah suatu proses pengembangan kemampuan ke arah yang diinginkan oleh perusahaan yang bersangkutan (Soekidjo Notoatmodjo, 2003: 29). Pendidikan pada umumnya berkaitan dengan mempersiapkan calon tenaga yang diperlukan oleh suatu instansi atau perusahaan, dalam pendidikan juga akan lebih pada kemampuan umum. Pentingnya pendidikan bukan hanya bisa dirasakan oleh karyawan maupun pegawai itu sendiri, namun juga merupakan suatu keuntungan bagi sebuah perusahaan. Pendidikan yang dimiliki seseorang juga akan mempengaruhi produktivitas kerjanya, karena dengan pendidikan inilah seseorang memiliki modal untuk melakukan produktivitas di dalam suatu pekerjaan. Melalui pendidikan, seorang karyawan dapat memiliki keterampilan sehingga karyawan lebih terampil maka dengan mudah karyawan mampu bekerja serta menggunakan fasilitas kerja

dengan baik. Di CV. Karunia Abadi Wonosobo untuk karyawan bagian produksi yang berijasah terakhir SD sebanyak 30%, SMP sebanyak 50%, dan SMA sebanyak 20%, dari hal ini bisa dikatakan bahwa pendidikan karyawan bagian produksi CV. Karunia Abadi rendah.

Pengalaman yang diperoleh seseorang akan membantu dalam memberikan pengetahuan dan keterampilan yang sesuai dengan pekerjaan yang ditekuninya. Seseorang melakukan jenis pekerjaan secara berulang dalam waktu yang cukup lama akan membuat dirinya menjadi lebih mengenal dan terampil dalam melaksanakan pekerjaan. Pengalaman yang diperoleh seseorang akan membantu dalam memberikan pengetahuan dan keterampilan yang sesuai dengan pekerjaan yang ditekuninya. Seseorang melakukan jenis pekerjaan secara berulang dalam waktu yang cukup lama akan membuat dirinya menjadi lebih mengenal dan terampil dalam melaksanakan pekerjaan. Maka, pengalaman kerja merupakan faktor yang penting dalam melaksanakan suatu pekerjaan, sehingga barang atau jasa yang dihasilkan mempunyai kualitas dan kuantitas yang baik. Rata-rata pengalaman kerja karyawan bagian produksi di CV Karunia Abadi berkisar selama lebih dari 6 bulan.

Selain pendidikan dan pengalaman kerja, produktivitas juga dipengaruhi oleh jenis kelamin seorang karyawan. Faktor jenis kelamin ikut menentukan tingkat partisipasi dan produktivitas seseorang dalam bekerja. Tenaga kerja pada dasarnya tidak dapat dibedakan berdasarkan pada jenis kelamin. Tetapi pada umumnya laki-laki akan lebih produktif untuk pekerjaan yang mengandalkan

kekuatan fisik. Namun dalam keadaan tertentu kadang produktivitas perempuan bisa lebih tinggi daripada laki-laki, dikarenakan perempuan lebih teliti, sabar, dan tekun. Di CV. Karunia Abadi Wonosobo didominasi dengan karyawan wanita dibandingkan dengan karyawan laki-laki, padahal untuk melakukan kegiatan produksi memerlukan fisik yang kuat. Karyawan bagian produksi yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 75 orang dan laki-laki sebanyak 43 orang pada *shift* pertama. Kemudian berjenis kelamin perempuan 75 orang dan laki-laki sebanyak 43 orang pada *shift* kedua.

CV. Karunia Abadi Wonosobo yang bergerak dibidang produksi *barecore*, banyak menggunakan tenaga manusia sebagai proses produksi. Dengan faktor tenaga manusia yang banyak, maka produktivitas kerja menjadi perhatian khusus bagi perusahaan. Hal ini karena sumber daya manusia merupakan unsur pokok karena kelangsungan hidup perusahaan tidak hanya bergantung dengan modal yang besar. Demi tercapainya produktivitas kerja karyawan yang tinggi perusahaan perlu memberikan perlakuan yang baik, sehingga kemampuan manusia dapat ditingkatkan secara optimal.

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut mengenai "**Pengaruh Pendidikan, Pengalaman Kerja, dan Jenis Kelamin terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi CV. Karunia Abadi Wonosobo**".

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas, maka permasalahan yang dapat diidentifikasi pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Sumber daya manusia belum sepenuhnya berkualitas.
2. Pengembangan dan pengelolaan sumber daya manusia masih diperlukan.
3. Produktivitas kerja karyawan CV. Karunia Abadi Wonosobo belum sesuai dengan apa yang dikehendaki.
4. Rendahnya kualitas tenaga kerja CV. Karunia Abadi Wonosobo.
5. Rendahnya pendidikan karyawan bagian produksi CV. Karunia Abadi Wonosobo.
6. Banyaknya karyawan perempuan daripada karyawan laki-laki di CV. Karunia Abadi.

C. Pembatasan Masalah

Pembatasan masalah pada suatu penelitian diperlukan untuk memfokuskan masalah yang akan diteliti. Hal ini dilakukan mengingat cakupan yang sangat luas tentang produktivitas kerja karyawan, dengan beberapa faktor yang tidak dapat dijelaskan secara keseluruhan. Rendahnya produktivitas kerja yang belum mencapai target ditentukan oleh banyak sekali faktor. Dalam penelitian ini mengambil faktor pendidikan, faktor pengalaman kerja, dan faktor jenis kelamin karena diduga mempunyai indikasi sebagai penyebab. Objek dalam

penelitian ini dibatasi hanya karyawan bagian produksi CV. Karunia Abadi Wonosobo.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, perumusan masalah yang akan disampaikan antara lain:

1. Bagaimana pengaruh pendidikan terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi CV. Karunia Abadi Wonosobo ?
2. Bagaimana pengaruh pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi CV. Karunia Abadi Wonosobo ?
3. Bagaimana pengaruh jenis kelamin terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi CV. Karunia Abadi Wonosobo ?
4. Bagaimana pengaruh pendidikan, pengalaman kerja, dan jenis kelamin secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi CV. Karunia Abadi Wonosobo ?

E. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui:

1. Pengaruh pendidikan terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi CV. Karunia Abadi Wonosobo.
2. Pengaruh pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi CV. Karunia Abadi Wonosobo.
3. Pengaruh jenis kelamin terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi CV. Karunia Abadi Wonosobo.

4. Pengaruh pendidikan, pengalaman kerja, dan jenis kelamin secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi CV. Karunia Abadi Wonosobo.

F. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi masukan bagi pengembangan ilmu pengetahuan khususnya yang berhubungan dengan ketenagakerjaan dan produktivitas kerja.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Penulis

Dengan penelitian ini, dapat dijadikan sebagai sarana untuk menambah wawasan dan pengetahuan tentang produktivitas kerja. Selain itu penulis dapat membandingkan antara teori dengan praktik yang diterapkan di CV. Karunia Abadi Wonosobo.

b. Bagi Mahasiswa

Dengan penelitian ini, dapat dijadikan sebagai bahan referensi pengetahuan mahasiswa tentang produktivitas kerja karyawan. Mahasiswa diharapkan mengerti tentang faktor apa saja yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja.

c. Bagi Instansi Terkait

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan perusahaan dalam menetapkan langkah-langkah

selanjutnya dan dapat dijadikan sebagai dasar pengambilan keputusan mengenai ketenagakerjaan dan produktivitas kerja.

d. Bagi Karyawan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan masukan untuk karyawan agar lebih meningkatkan produktivitas kerja dan memberikan motivasi kerja bagi karyawan supaya prestasi kerja karyawan lebih meningkat.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Kajian Teori

1. Produktivitas Kerja

a. Pengertian Produktivitas Kerja

Produktivitas mempunyai arti untuk meningkatkan kesejahteraan nasional. Produktivitas sendiri merupakan suatu kekuatan yang menghasilkan barang dan jasa, selain itu juga berdampak pada peningkatan standar hidup. Berikut pengertian produktivitas menurut Sinungan (2003: 16):

- 1) Rumusan tradisional bagi keseluruhan produktivitas tidak lain ialah ratio daripada apa yang dihasilkan (*output*) terhadap keseluruhan peralatan produksi yang dipergunakan (*input*).
- 2) Produktivitas pada dasarnya adalah suatu sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini lebih baik daripada kemarin, dan hari esok lebih baik dari hari ini.
- 3) Produktivitas merupakan interaksi terpadu secara serasi dari tiga faktor esensial, yakni: investasi termasuk penggunaan pengetahuan dan teknologi serta riset, manajemen, dan tenaga kerja.

Menurut Sedarmayanti (2009: 65) produktivitas kerja bukan semata-mata ditujukan untuk mendapatkan hasil kerja sebanyak-banyaknya, melainkan kualitas untuk kerja juga penting diperhatikan.

Sedangkan menurut Malayu S. P. Hasibuan (2007: 76) produktivitas kerja adalah perbandingan antara output dengan input, di mana outputnya harus mempunyai nilai tambah dan teknik penggerjaannya yang lebih baik.

Menurut Payaman J. Simanjuntak (2001: 38) produktivitas merupakan perbandingan antara hasil yang dicapai (keluaran) dengan keseluruhan sumber daya (masukan) yang dipergunakan satuan waktu. Sedangkan menurut Tjutju Yuniarsih dan Suwanto (2013: 156) produktivitas kerja dapat diartikan sebagai hasil kongkrit (produk) yang dihasilkan oleh individu ataupun kelompok, selama satuan waktu tertentu dalam suatu proses kerja. Dalam hal ini, maka bisa kita sebutkan bahwa pengertian produktivitas memiliki dua dimensi, yakni efektivitas dan efisiensi.

Efisiensi adalah hal untuk membandingkan penggunaan masukan yang direncanakan dengan penggunaan masukan yang sebenarnya digunakan. Jika masukan yang digunakan semakin besar penghematannya, maka tingkat efisiensi semakin tinggi, begitu sebaliknya jika masukan yang digunakan semakin kecil penghematannya, maka tingkat efisiensi semakin rendah. Efektivitas merupakan suatu ukuran yang memberikan gambaran seberapa jauh target bisa tercapai.

Secara umum, bisa disimpulkan bahwa produktivitas merupakan perbandingan antara hasil yang dicapai (*output*) dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan (*input*). Tingkat produktivitas yang dicapai merupakan suatu indikator terhadap efisiensi dan kemajuan ekonomi untuk ukuran suatu bangsa, suatu industri, maupun untuk ukuran pendidikan.

b. Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja

Banyak sekali faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja, baik yang berhubungan dengan tenaga kerja maupun dengan lingkungan perusahaan dan kebijaksanaan pemerintah secara keseluruhan.

Menurut Sedarmayanti (2009: 72- 77), terdapat pula berbagai faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja, di antaranya adalah :

1) Sikap mental, berupa:

- a) motivasi kerja,
- b) disiplin kerja, dan
- c) etika kerja.

2) Pendidikan

Seseorang yang mempunyai pendidikan tinggi akan mempunyai wawasan yang lebih luas terutama penghayatan akan arti pentingnya produktivitas. Pendidikan dapat berarti pendidikan formal maupun

non formal. Tingginya kesadaran pentingnya produktivitas dapat mendorong pegawai melakukan tindakan yang produktif.

3) Ketrampilan

Bila pegawai makin terampil, maka akan lebih mampu bekerja serta menggunakan fasilitas kerja dengan baik. Pegawai akan lebih terampil bila mempunyai kecakapan dan pengalaman yang baik.

4) Manajemen

Dalam hal ini manajemen yang dimaksud berkaitan dengan sistem yang diterapkan oleh pimpinan untuk mengelola ataupun memimpin serta mengendalikan bawahannya. Bila manajemennya tepat maka akan menimbulkan semangat yang lebih tinggi sehingga bisa menimbulkan tindakan yang lebih produktif.

5) Hubungan Industrial Pancasila (H.I.P)

Dengan penerapan Hubungan Industrial Pancasila maka, akan :

- a) Menciptakan ketenangan kerja dan memberikan motivasi kerja secara produktif sehingga produktivitas dapat meningkat.
- b) Menciptakan hubungan kerja yang serasi dan dinamis sehingga menumbuhkan partisipasi aktif dalam usaha meningkatkan produktivitas.
- c) Menciptakan harkat dan martabat pegawai sehingga mendorong diwujudkannya jiwa yang berdedikasi dalam upaya peningkatan produktivitas.

6) Tingkat Penghasilan

Bila tingkat penghasilan memadai maka dapat menimbulkan konsentrasi kerja dan kemampuan yang dimiliki dapat dimanfaatkan untuk meningkatkan produktivitas.

7) Gizi dan Kesehatan

Bila pegawai dapat dipenuhi kebutuhan gizi dan berbadan sehat, maka akan lebih kuat bekerja, ditambah lagi semangat yang tinggi maka akan dapat meningkatkan produktivitas kerjanya.

8) Jaminan Sosial

Jaminan sosial diberikan dengan tujuan untuk meningkatkan pengabdian dan semangat kerja. Bila jaminan sosial pegawai mencukupi maka akan menimbulkan kesenangan bekerja, sehingga mendorong pemanfaatan kemampuan yang dimiliki untuk meningkatkan produktivitas kerjanya.

9) Lingkungan dan Iklim Kerja

Lingkungan dan iklim kerja yang baik akan mendorong pegawai agar senang bekerja dan meningkatkan rasa tanggung jawab untuk melakukan pekerjaannya.

10) Sarana Produksi

Mutu sarana produksi berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas. Bila sarana produksi yang digunakan tidak baik, kadang-kadang dapat menimbulkan pemborosan bahan yang dipakai.

11) Teknologi

Bila teknologi yang dipakai tepat dan lebih maju tingkatannya maka akan memungkinkan :

- a) Tepat waktu dalam penyelesaian proses produksi.
- b) Jumlah produksi yang dihasilkan lebih banyak dan bermutu.
- c) Memperkecil terjadinya pemborosan bahan sisa.

12) Kesempatan Berprestasi.

Pegawai yang bekerja selalu mengharapkan peningkatan karier yang akan bermanfaat bagi dirinya maupun bagi organisasi. Bila terbuka kesempatan berprestasi, maka akan menimbulkan dorongan psikologis untuk meningkatkan dedikasi serta pemanfaatan potensi yang dimiliki untuk meningkatkan produktivitas kerja.

Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas karyawan perusahaan menurut Payaman J. Simanjuntak (2001: 39-42) dapat digolongkan menjadi tiga kelompok, yaitu :

1) Kualitas dan kemampuan fisik karyawan

Kualitas dan kemampuan fisik karyawan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan dipengaruhi oleh tingkat pendidikan, latihan, motivasi kerja, etos kerja, mental, dan kemampuan fisik karyawan yang bersangkutan.

2) Sarana pendukung

Sarana pendukung untuk peningkatan produktivitas kerja karyawan perusahaan dapat dikelompokkan pada dua golongan, yaitu :

- a) menyangkut lingkungan kerja, termasuk teknologi dan cara produksi. Sarana dan peralatan yang digunakan, tingkat keselamatan kerja dan kesehatan kerja serta suasana dalam lingkungan itu sendiri.
- b) menyangkut kesejahteraan karyawan yang tercermin dalam sistem pengupahan dan jaminan kelangsungan kerja.

3) Supra sarana

Supra sarana untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan terdiri dari kebijakan pemerintah baik di bidang ekspor maupun impor, hubungan industrial, dan manajemen.

Menurut Mauled Mulyono (2004: 28- 36) faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas dalam penetrasi dari aspek makro ke aspek mikro, sebagai berikut:

- 1) Intensitas modal, faktor-faktor yang dijadikan obyek studi dalam mempelajari intensitas modal ini adalah :
 - a) Investasi modal.
 - b) Peraturan-peraturan pemerintah.
 - c) Harga energi.

2) Perubahan permormansi ekonomi

Kecenderungan produktivitas dalam suatu perekonomian dapat direfleksikan melalui perubahan-perubahan produktivitas, pergeseran-pergeseran relatif dari sektor-sektor ekonomi dan tingkat efisiensi penggunaan modal.

3) Ada beberapa pergeseran sektor ekonomi yang dapat mempengaruhi performansi produktivitas, yaitu :

- a) Dari sektor pertanian ke sektor industri
- b) Dari sub sektor industri makanan ke sub sektor industri jasa
- c) Dari industri yang berproduktivitas rendah ke industri yang berproduktivitas tinggi

4) Perubahan komposisi angkatan kerja

Pengaruh dari perubahan-perubahan yang terjadi dalam komposisi angkatan kerja merupakan faktor penting yang mempengaruhi pertumbuhan produktivitas. Studi mengenai pengaruh perubahan karakteristik demografi dari angkatan kerja, khususnya perubahan dalam komposisi umur dan jenis kelamin, terhadap kegiatan ekonomi telah memberikan kontribusi penting dalam pertumbuhan produktivitas.

5) Riset dan pengembangan

Peningkatan produktivitas juga dari hasil penerapan teknologi baru, penggunaan metode produksi yang baru, material, proses produksi,

dan mesin-mesin. Pengorganisasian secara baik pada kegiatan riset dan pengembangan yang kemudian disusul dengan pengembangan kreasi dan inovasi, telah menjadi sumber utama pengembangan dan penerapan teknologi, akan tetapi intensitas kegiatan riset dan pengembangan itu dapat juga berpengaruh terhadap menurunnya produktivitas jika biaya untuk kegiatan itu berkurang anggarannya.

6) Organisasi dan manajemen

Organisasi dan manajemen merupakan dua hal yang penting, karena produktivitas merupakan faktor performansi yang secara luas diterapkan sebagai kriteria prestasi kerja individu, kelompok dan organisasi.

7) Perubahan mutu kerja

Mutu kerja dalam hubungannya dengan produktivitas akan diasosiasikan sebagai ukuran hasil kerja dari seorang pekerja atau lebih sebagai akibat dari perubahan-perubahan dalam mutu modal fisik dan mutu pekerja itu sendiri.

Sedangkan menurut Tjutju Yuniarsih dan Suwanto (2013: 159-160) faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas dapat dikelompokkan menjadi dua, yaitu:

1) Faktor internal

- a) Komitmen yang kuat terhadap visi dan misi institusional
- b) Struktur dan desain pekerjaan

- c) Motivasi, disiplin, dan etos kerja yang mendukung ketercapaian target
 - d) Dukungan sumber daya yang bisa digunakan untuk menunjang kelancaran pelaksanaan tugas
 - e) Kebijakan perusahaan yang bisa merangsang kreativitas dan inovasi
 - f) Perlakuan menyenangkan yang bisa diberikan pimpinan dan/atau rekan kerja
 - g) Praktik manajemen yang diterapkan oleh pimpinan
 - h) Lingkungan kerja yang ergonomis
 - i) Kesesuaian antara tugas yang diemban dengan latar belakang pendidikan, pengalaman, minat, keahlian, dan ketrampilan yang dikuasai
 - j) Komunikasi inter dan antar individu dalam membangun kerja sama
- 2) Faktor eksternal
- a) Peraturan perundangan, kebijakan pemerintah, dan situasi politis
 - b) Kemitraan yang dikembangkan
 - c) Kultur dan *mindset* lingkungan di sekitar organisasi
 - d) Dukungan masyarakat dan *stakeholders* secara keseluruhan
 - e) Tingkat persaingan
 - f) Dampak globalisasi

Diantara faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja, peneliti memilih tiga faktor yang dominan yaitu faktor tingkat pendidikan, pengalaman kerja, dan jenis kelamin. Tingkat pendidikan seseorang akan menunjukkan pandangan, keterampilan, dan wawasan yang luas sehingga dapat lebih produktif dalam bekerja. Pengalaman kerja akan menunjukkan tingkat pengetahuan, keahlian, dan pemahaman dalam menjalankan tugas-tugasnya. Begitu juga dengan jenis kelamin, jenis kelamin menunjukkan produktivitas kerja seseorang berdasarkan kekuatan dan kemampuan fisik dari karyawan.

c. Pengukuran Produktivitas Kerja

Pengukuran produktivitas digunakan sebagai sarana manajemen untuk menganalisa dan mendorong efisiensi produksi. Selain itu manfaat pengukuran produktivitas bisa terlihat pada penempatan perusahaan yang tetap seperti dalam menentukan target tujuan yang nyata dan pertukaran informasi antara tenaga kerja dan manajemen secara periodik terhadap masalah-masalah yang saling berkaitan satu sama lain.

Menurut Tutju Yuniarsih dan Suwanto (2013: 162) produktivitas dapat diukur dengan dua standar utama, yaitu produktivitas fisik dan produktivitas nilai. Secara fisik produktivitas diukur kuantitatif seperti banyaknya keluaran (panjang, berat, lamanya waktu, jumlah). Sedangkan berdasarkan nilai (kualitatif), produktivitas diukur atas dasar

nilai-nilai kemampuan, sikap, perilaku, disiplin, motivasi, dan komitmen terhadap pekerjaan/tugas.

Selanjutnya menurut Muchdarsyah Sinungan (2003: 23) secara umum pengukuran produktivitas berarti perbandingan yang dapat dibedakan dalam tiga jenis yang sangat berbeda.

- 1) Perbandingan-perbandingan antara pelaksanaan sekarang dengan pelaksanaan secara historis yang tidak menunjukkan apakah pelaksanaan sekarang ini memuaskan namun hanya mengetengahkan apakah meningkat atau berkurang serta tingkatannya.
- 2) Perbandingan pelaksanaan antara satu unit (perorangan tugas, seksi, proses) dengan lainnya. Pengukuran seperti itu menunjukkan pencapaian relatif.
- 3) Perbandingan pelaksanaan sekarang dengan targetnya, dan inilah yang terbaik dengan memusatkan perhatian pada sasaran atau tujuan.

Untuk menyusun perbandingan-perbandingan ini perlulah mempertimbangkan tingkatan daftar susunan dan perbandingan pengukuran produktivitas. Paling sedikit ada dua jenis tingkat perbandingan yang berbeda, yakni produktivitas total dan produktivitas parsial.

$$\text{total produktivitas} = \frac{\text{hasil total}}{\text{masukan total}}$$

$$\text{produktivitas parsial} = \frac{\text{hasil parsial}}{\text{masukan total}}$$

Sedangkan menurut Mauled Mulyono (2004: 18) ada beberapa cara pengukuran produktivitas yang sering digunakan di antaranya adalah:

- 1) Pengukuran produktivitas dengan model *engineering*, cara ini lebih mengacu kepada lingkungan fisik.
- 2) Pengukuran produktivitas dengan model *accounting*, cara ini lebih mengacu kepada lingkungan pasar.

Kedua model pengukuran produktivitas ini dapat digunakan dalam berbagai dimensi, yaitu:

- 1) Dimensi nasional, yang juga disebut pengukuran produktivitas tingkat makro.
- 2) Dimensi industri, sering disebut pengukuran produktivitas tingkat industri.
- 3) Dimensi organisasi, yang juga disebut sebagai pengukuran produktivitas tingkat perusahaan.

Pada penelitian ini menggunakan pengukuran produktivitas dengan model *engineering* karena lebih mengacu pada lingkungan fisiknya saja dan menggunakan dimensi organisasi karena pengukuran

produktivitas pada penelitian ini hanya dikhkususkan untuk mengukur produktivitas kerja karyawan di suatu organisasi atau perusahaan.

Menurut Sinungan (2003: 82) menyatakan bahwa dalam menentukan sistem pengukuran produktivitas itu ada empat pertimbangan khusus manajemen perusahaan yaitu:

- 1) Sebuah perusahaan tidak harus meniru/mengikuti sistem produktivitas tempat lain namun juga harus mengetahui ukuran-ukuran yang memenuhi kebutuhan khususnya.
- 2) Sekali sistem pernah diterapkan, maka usaha memperkirakan/memperhitungkan secara mekanis masalah yang lebih jauh harus dicegah.
- 3) Pengukuran output haruslah sekonkrit dan sesuai mungkin selagi dapat dilihat membantu memotivisir.
- 4) Apa saja ukuran yang dikenalkan harus dilihat adanya peningkatan konstan, sebab untuk peningkatan secara statistika itu berkaitan dengan peningkatan output perjamnya itu sendiri.

Produktivitas tenaga kerja menurut sistem pemasukan fisik perorangan atau per jam kerja orang diterima secara luas, namun dari sudut pandangan/pengawasan harian pengukuran-pengukuran tersebut pada umumnya tidak memuaskan, dikarenakan adanya variasi dalam jumlah yang diperlukan untuk memproduksi satu unit produk yang berbeda. Oleh karena itu, digunakan metode pengukuran waktu tenaga

kerja (jam hari atau tahun). Pengukuran diubah kedalam unit-unit pekerja yang biasanya diartikan sebagai jumlah kerja yang dapat dilakukan dalam satu jam oleh pekerja yang terpercaya yang bekerja menurut pelaksanaan standar.

Dari pendapat-pendapat tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa ukuran produktivitas kerja karyawan pada umumnya adalah rasio yang berhubungan dengan keluaran terhadap satu atau pun lebih masukan yang menghasilkan barang atau jasa. Pengukuran produktivitas kerja pada bidang produksi dapat dilihat dengan cara menghitung jumlah output yang dihasilkan, sedangkan untuk bidang selain produksi hasilnya tidak dapat dihitung saat itu juga karena faktor-faktor pendukungnya sangat kompleks.

Karena hasil maupun masukan dapat dinyatakan dalam waktu, produktivitas tenaga kerja dapat dinyatakan sebagai suatu indeks yang sangat sederhana:

$$\text{Produktivitas tenaga kerja} = \frac{\text{hasil kerja yang sebenarnya}}{\text{jumlah tenaga kerja}}$$

Berdasarkan teori yang sudah ada, untuk pengukuran produktivitas kerja dalam penelitian ini menggunakan pengukuran produktivitas nilai (kualitatif) sebagaimana yang sudah dipaparkan oleh Tutju Yuniarsih dan Suwanto (2013: 162) produktivitas nilai (kualitatif), produktivitas diukur atas dasar nilai-nilai kemampuan, sikap, perilaku, disiplin,

motivasi, dan komitmen terhadap pekerjaan/tugas. Hal ini dikarenakan banyaknya mesin (alat) yang digunakan untuk menghasilkan produk, dan setiap mesin mempunyai kesulitan masing-masing serta menghasilkan produk dengan jumlah yang berbeda-beda.

d. Manfaat Pengukuran Produktivitas Kerja

Pengukuran produktivitas dimaksudkan untuk mengukur tingkat perbaikan produktivitas kerja pegawainya dari waktu ke waktu dengan cara membandingkan dengan produktivitas standar yang telah ditetapkan pimpinan. Hal ini penting untuk meningkatkan daya saing dari hasil kerja pegawai.

Menurut Gasperesz dalam Tjutju Yuniarsih dan Suwanto (2013: 164) menyatakan bahwa terdapat beberapa manfaat pengukuran produktivitas dalam suatu organisasi, antara lain:

- 1) Organisasi dapat menilai efisiensi konversi penggunaan sumber daya, agar dapat meningkatkan produktivitas.
- 2) Perencanaan sumber daya akan menjadi lebih efektif dan efisien melalui pengukuran produktivitas, baik dalam perencanaan jangka panjang maupun jangka pendek.
- 3) Tujuan ekonomis dan non ekonomis organisasi dapat diorganisasikan kembali dengan cara memberikan prioritas yang tepat, dipandang dari sudut produktivitas

- 4) Perencanaan target tingkat produktivitas di masa mendatang dapat dimodifikasi kembali berdasarkan informasi pengukuran tingkat produktivitas sekarang
- 5) Strategi untuk meningkatkan produktivitas organisasi dapat diterapkan berdasarkan tingkat kesenjangan produktivitas yang ada di antara tingkat produktivitas yang ada di antara tingkat produktivitas yang di ukur
- 6) Pengukuran produktivitas menjadi informasi yang bermanfaat dalam membandingkan tingkat produktivitas antarorganisasi yang sejenis, serta bermanfaat pula untuk informasi produktivitas organisasi pada skala nasional maupun global
- 7) Nilai-nilai produktivitas yang dihasilkan dari suatu pengukuran dapat menjadi infomasi yang berguna untuk merencanakan tingkat keuntungan organisasi
- 8) Pengukuran produktivitas akan menciptakan tindakan-tindakan kompetitif berupa upaya peningkatan produktivitas terus-menerus
Dari penjelasan di atas, dapat kita ketahui bahwa manfaat pengukuran produktivitas itu sangatlah penting dan perlu diperhatikan dengan seksama.

e. Indikator Produktivitas Kerja

Indikator produktivitas menurut Sedarmayanti (2009: 79) yang dikembangkan dan dimodifikasi dari pemikiran Gilmore (1974) dan Erich Fromm (1975), tentang individu yang produktif, yaitu:

- 1) Tindakannya konstruktif
- 2) Percaya pada diri sendiri
- 3) Bertanggung jawab
- 4) Memiliki rasa cinta terhadap pekerjaan
- 5) Mempunyai pandangan ke depan
- 6) Mampu mengatasi persoalan dan dapat menyesuaikan diri dengan lingkungan yang berubah-ubah
- 7) Mempunyai kontribusi positif terhadap lingkungannya (kreatif, imaginatif, dan inovatif)
- 8) Memiliki kekuatan untuk mewujudkan potensinya

Menurut Tjutju Yuniarsih dan Suwanto (2013: 160- 161) produktivitas ditentukan oleh dukungan semua sumberdaya organisasi, yang dapat diukur dari segi efektivitas dan efisiensi. Dalam hal ini, efektivitas dan efisiensi yang difokuskan pada aspek-aspek:

- 1) Hasil akhir (produk nyata yang dicapai), baik dilihat dari kualitas maupun kuantitasnya.
- 2) Durasi atau lamanya waktu yang digunakan untuk mencapai hasil akhir tersebut

- 3) Penggunaan sumberdaya secara optimal
- 4) Kemampuan beradaptasi dengan permintaan pasar atau pengguna

Berdasarkan pendapat yang diambil oleh Sedarmayanti, dalam penelitian ini peneliti mengukur produktivitas kerja dengan menggunakan indikator kualitas kerja karyawan yang dilihat dari perilaku produktif yang dilakukan individu (karyawan). Kualitas kerja karyawan adalah kinerja karyawan yang diharapkan perusahaan yaitu meliputi kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugasnya sesuai tidak dengan standar yang berlaku di perusahaan.

2. Pendidikan

a. Pengertian Pendidikan

Pendidikan merupakan faktor yang penting dalam pengembangan sumber daya manusia. Pendidikan tidak saja menambah pengetahuan, akan tetapi juga meningkatkan ketrampilan bekerja, dengan demikian meningkatkan produktivitas kerja.

Pendidikan memberikan pengetahuan bukan saja yang langsung dengan pelaksanaan tugas, akan tetapi juga landasan untuk memperkembangkan diri serta kemampuan memanfaatkan semua sarana yang ada sekitar kita untuk kelancaran pelaksanaan tugas. Semakin tinggi tingkat pendidikan semakin tinggi produktivitas kerja.

Pengertian pendidikan menurut instruksi Presiden No. 15 Tahun 1974 dalam Sedarmayanti (2009: 32) pendidikan adalah segala usaha

untuk membina kepribadian dan mengembangkan kemampuan manusia Indonesia jasmani dan rokhaniah, yang berlangsung seumur hidup, baik di dalam maupun di luar sekolah, dalam rangka pembangunan persatuan Indonesia dan masyarakat adil dan makmur.

Sesuai dengan Undang-Undang republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional disebutkan bahwa:

"Pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta ketampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara."

Peran pendidikan adalah sebagai landasan untuk membentuk, mempersiapkan, membina, dan mengembangkan kemampuan sumber daya manusia yang sangat menentukan dalam keberhasilan pembangunan di masa yang akan datang.

b. Jalur Pendidikan

Menurut pasal 3 UU No. 20 Tahun 2003 tentang sistem pendidikan nasional, jalur pendidikan terdiri atas pendidikan formal, nonformal, dan informal yang dapat saling melengkapi dan memperkaya.

Menurut Umar Tirtahardja dan S. L. La Sulo (2005: 264) penjelasan mengenai jalur pendidikan adalah sebagai berikut:

1) Jalur pendidikan sekolah (formal)

Jalur pendidikan sekolah adalah pendidikan yang diselenggarakan di sekolah melalui kegiatan belajar mengajar secara berjenjang dan bersinambungan (pendidikan dasar, pendidikan menengah, dan pendidikan tinggi). Sifat jalur pendidikan ini adalah formal, yang diatur berdasarkan ketentuan pemerintah, dan mempunyai keseragaman pola yang bersifat nasional.

2) Jalur pendidikan luar sekolah (nonformal)

Jalur pendidikan luar sekolah adalah pendidikan yang bersifat kemasyarakatan yang diselenggarakan di luar sekolah melalui kegiatan belajar mengajar yang tidak berjenjang dan tidak berkesinambungan. Pendidikan luar sekolah memberikan kemungkinan perkembangan sosial yang dapat dimanfaatkan oleh anggota masyarakat untuk mengembangkan dirinya dan membangun masyarakatnya. Sifat dari pendidikan luar sekolah adalah tidak formal dalam artian tidak ada keseragaman pola yang bersifat nasional.

3) Jalur pendidikan informal

Jalur pendidikan informal adalah melalui pendidikan yang diberikan oleh keluarga dan lingkungan berbentuk kegiatan belajar secara mandiri. Jalur pendidikan informal ini berfungsi untuk menanamkan keyakinan agama, nilai budaya dan moral, serta ketrampilan praktis.

c. Jenis pendidikan

Menurut pasal 3 UU No. 20 Tahun 2003 tentang sistem pendidikan nasional, jenis pendidikan mencakup pendidikan umum, kejuruan, akademik, profesi, vokasi, keagamaan dan khusus.

Dalam Umar Tirtaahardja dan S. L. La Sulo (2005: 268- 269) menjelaskan mengenai jenis pendidikan yang diuraikan sebagai berikut:

1) Pendidikan umum

Pendidikan umum adalah pendidikan yang mengutamakan perluasan pengetahuan dan ketrampilan peserta didik dengan pengkhususan yang diwujudkan pada tingkat-tingkat akhir masa pendidikan.

2) Pendidikan kejurusan

Pendidikan kejuruan adalah pendidikan yang mempersiapkan peserta didik untuk dapat bekerja pada bidang pekerjaan tertentu.

3) Pendidikan akademik

Pendidikan akademik adalah pendidikan tinggi program sarjana dan pascasarjana yang diarahkan untuk penguasaan disiplin ilmu pengetahuan tertentu.

4) Pendidikan profesi

Pendidikan kedinasan (profesi) adalah pendidikan khusus yang diselenggarakan untuk meningkatkan kemampuan dalam

pelaksanaan tugas kedinasan bagi pegawai atau calon pegawai suatu departemen pemerintah atau lembaga pemerintah nondepartemen.

5) Pendidikan vokasi

Pendidikan vokasi adalah pendidikan tinggi yang berfungsi untuk mempersiapkan peserta didik memiliki pekerjaan dengan keahlian terapan tertentu.

6) Pendidikan keagamaan

Pendidikan keagamaan adalah pendidikan khusus yang mempersiapkan peserta didik untuk dapat melaksanakan peranan yang menuntut penguasaan pengetahuan khusus tentang ajaran agama.

7) Pendidikan khusus

Pendidikan khusus adalah pendidikan untuk peserta didik yang memiliki kelainan atau kecerdasan luar biasa, diselenggarakan berupa satuan pendidikan khusus pada tingkat pendidikan dasar dan menengah.

d. Jenjang Pendidikan

Menurut pasal 3 UU No. 20 Tahun 2003 tentang sistem pendidikan nasional, jenjang pendidikan formal terdiri atas pendidikan dasar, pendidikan menengah dan pendidikan tinggi.

Dalam Umar Tirtaahardja dan S. L. La Sulo (2005: 264- 266) menjelaskan mengenai jenjang pendidikan yang diuraikan sebagai berikut:

1) Pendidikan dasar

Pendidikan dasar diselenggarakan untuk memberikan bekal dasar yang diperlukan untuk hidup dalam masyarakat berupa pengembangan sikap, pengetahuan, dan ketrampilan dasar, selain itu berfungsi mempersiapkan peserta didik yang memenuhi pesyaratan untuk mengikuti pendidikan menengah.

2) Pendidikan menengah

Pendidikan menengah dalam hubungan ke bawah berfungsi sebagai lanjutan dan perluasan pendidikan dasar, dan dalam hubungan ke atas mempersiapkan peserta didik untuk mengikuti pendidikan tinggi ataupun memasuki lapangan kerja. Pendidikan ini terdiri atas pendidikan umum, menengah kejuruan, menengah luar biasa, menengah kedinasan dan menengah keagamaan.

3) Pendidikan tinggi

Pendidikan tinggi adalah kelanjutan pendidikan menengah yang diselenggarakan untuk menyiapkan peserta didik menjadi anggota masyarakat yang memiliki kemampuan akademik dan/atau profesional yang dapat menerapkan, mengembangkan dan/atau menciptakan ilmu pengetahuan, teknologi dan/atau kesenian.

e. Fungsi Pendidikan

Menurut pasal 3 UU No. 20 Tahun 2003 tentang sistem pendidikan nasional, pendidikan nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab.

Dalam Dwi Siswoyo dkk (2007: 24) fungsi pendidikan terhadap masyarakat setidaknya ada dua bagian besar, yaitu fungsi preserveratif dan fungsi direktif. Fungsi preserveratif dilakukan dengan melestarikan tata sosial dan tata nilai yang ada dalam masyarakat, sedangkan fungsi direktif dilakukan oleh pendidikan sebagai agen pembaharuan sosial sehingga dapat mengantisipasi masa depan. Selain itu pendidikan mempunyai fungsi :

- 1) Menyiapkan sebagai manusia
- 2) Menyiapkan tenaga kerja, dan
- 3) Menyiapkan warga negara yang baik

Dituliskan dalam fungsi pendidikan adalah menyiapkan tenaga kerja. Hal ini dapat dimengerti karena dalam hidup manusia pasti harus memiliki dan melakukan suatu karya demi berjalannya kehidupan.

Untuk dapat berkarya maupun bekerja, maka manusia tersebut haruslah dipersiapkan. Penyiapan manusia untuk menjadi tenaga kerja dilakukan melalui pendidikan baik itu di sekolah maupun di luar sekolah.

3. Pengalaman Kerja

a. Pengertian Pengalaman Kerja

Pengalaman kerja merupakan cerminan dari karyawan yang mempunyai kemampuan bekerja ditempat sebelumnya selain itu dapat menggambarkan seberapa lama karyawan tersebut telah bekerja. Semakin banyak pengalaman kerja yang didapatkan oleh karyawan akan membuat karyawan tersebut semakin terlatih dan terampil dalam melaksanakan segala pekerjaan yang dilaksanakannya. Berdasarkan pengertian dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia, pengalaman merupakan segala sesuatu yang pernah dialami sedangkan kerja merupakan kegiatan melakukan sesuatu.

Pengalaman kerja yaitu pengalaman seseorang tenaga kerja untuk melakukan pekerjaan tertentu, pengalaman pekerjaan ini dinyatakan dalam pekerjaan yang harus dilakukan dan lamanya melakukan pekerjaan itu (Tjutju Yuniarsih dan Suwanto (2013: 117). Pengalaman kerja merupakan suatu ukuran tentang lama waktu atau masa kerjanya yang telah ditempuh seseorang dalam memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakannya dengan baik (Bill Foster dalam Khoirul Efendi Lubis, 2012: 22). Syafaruddin Alwi (2001: 231)

menambahkan bahwa pengalaman seorang karyawan memiliki nilai yang sangat berharga bagi kepentingan karirnya di masa yang akan datang.

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa pengalaman kerja adalah keterampilan seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya yang dilihat dari masa kerja, pemahaman akan tugas yang dilaksanakannya,, kemampuan menyelesaikan tugasnya, dan penguasaan terhadap pekerjaan.

b. Faktor yang Mempengaruhi Pengalaman Kerja

Banyak sekali faktor yang mempengaruhi pengalaman kerja, salah satunya menurut Bill Foster dalam Nesty Widyaningsih (2012: 28- 29) yaitu:

1) Lama waktu/masa kerja

Lama waktu atau masa kerja merupakan lama waktu yang telah ditempuh seseorang (karyawan) dalam memahami tugas dalam suatu pekerjaan dan telah melaksanakannya dengan baik.

2) Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki

Pengetahuan mencakup kemampuan memahami dan menerapkan informasi pada pekerjaan yang sedang dilaksanakannya. Sedangkan ketrampilan merupakan kemampuan fisik yang dibutuhkan untuk menjalankan suatu pekerjaan.

3) Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan

Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan merupakan tingkat penguasaan seseorang (karyawan) dalam melaksanakan aspek-aspek teknik peralatan dan pekerjaan.

Menurut T. Hani Handoko (2003: 241) faktor-faktor yang mempengaruhi pengalaman kerja seseorang (karyawan) adalah

- 1) Latar belakang pribadi, mencakup pendidikan dan pengalaman kerja. Untuk menunjukkan apa yang telah dilakukan seseorang di waktu yang lalu.
- 2) Bakat dan minat, untuk memperkirakan minat dan kapasitas atau kemampuan seseorang.
- 3) Sikap dan kebutuhan, 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.
- 6) Kesehatan, tenaga dan stamina, untuk melihat kemampuan fisik seseorang dalam pelaksanaan pekerjaan.

4. Jenis Kelamin

a. Pengertian Jenis Kelamin

Menurut Hungu (2007) jenis kelamin (seks) adalah perbedaan antara perempuan dengan laki-laki secara biologis sejak seseorang itu dilahirkan. Perbedaan biologis dan fungsi biologis laki-laki dan perempuan tidak dapat dipertukarkan diantara keduanya, dan fungsinya tetap dengan laki-laki dan perempuan yang ada di muka bumi.

Jenis kelamin (seks) menunjukkan pada perbedaan biologis dari laki-laki dan perempuan (Sugihartono dkk, 35). Seks berkaitan dengan tubuh laki-laki dan perempuan, dimana laki-laki memproduksikan sperma, sementara perempuan menghasilkan sel telur dan secara biologis mampu untuk menstruasi, hamil dan menyusui. Perbedaan biologis dan fungsi biologis laki-laki dan perempuan tidak dapat dipertukarkan diantara keduanya, dan fungsinya tetap dengan laki-laki dan perempuan pada segala ras yang ada di muka bumi.

Tingkat partisipasi kerja laki-laki selalu lebih tinggi dari tingkat partisipasi kerja perempuan karena laki-laki dianggap sebagai pencari nafkah yang utama bagi keluarga, sehingga bisa lebih selektif dalam bekerja dan lebih produktif (Payaman J. Simanjuntak, 2001: 40). Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa jenis kelamin adalah perbedaan mendasar antara laki-laki dan perempuan terutama secara biologis.

b. Rasio Perbandingan Jumlah Perempuan dan Laki-laki di Indonesia

Rasio Jenis Kelamin (*Sex Ratio*) adalah perbandingan antara jumlah penduduk laki-laki dan jumlah penduduk perempuan di suatu daerah atau negara pada suatu waktu tertentu. Untuk mengetahui rasio jenis kelamin menggunakan rumus:

$$SR = \frac{P_l}{P_p} \times 100$$

Keterangan:

- SR = Sex Ratio (Rasio Jenis Kelamin)
- P_l = Jumlah Penduduk Laki-laki
- P_p = Jumlah Penduduk Perempuan (bps.go.id)

Jika diperoleh rasio jenis kelamin sama dengan 102, maka bisa dikatakan bahwa dalam 100 penduduk perempuan terdapat 102 penduduk laki-laki.

B. Penelitian Relevan

Penelitian yang telah ada sebelumnya dan sesuai dengan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Penelitian yang dilakukan oleh Irawati Machasin (2007) dengan judul “Pengaruh Pendidikan, Pelatihan, dan Pengalaman Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada CV. Kalista Indograment di Boyolali (Skripsi)”. Metode analisis yang digunakan adalah Analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa

pendidikan, pelatihan, dan pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

Persamaan penelitian Irawati Machasin dengan penelitian ini adalah menggunakan variabel independen pendidikan dan pengalaman kerja serta variabel dependen yaitu produktivitas kerja. Perbedaan penelitian Irawati Machasin dengan penelitian ini adalah variabel independen lain yang digunakan. Irawati Machasin menggunakan pendidikan, pelatihan, dan pengalaman kerja sedangkan dalam penelitian ini menggunakan pendidikan, pengalaman kerja, dan jenis kelamin. Selain itu, perusahaan yang digunakan sebagai populasi penelitian Irawati Machasin mengambil populasi CV. Kalista Indograment di Boyolali sedangkan penelitian ini menggunakan populasi CV. Karunia Abadi Wonosobo.

2. Penelitian yang dilakukan oleh Nesty Widyaningsih (2012) dengan judul "Pengaruh Pengalaman Kerja, Upah, dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV. Duta Jepara (Skripsi)". Metode analisis yang digunakan adalah Analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengalaman kerja, upah dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

Persamaan penelitian Nesty Widyaningsih dengan penelitian ini adalah menggunakan variabel independen pengalaman kerja dan variabel dependen yaitu produktivitas kerja. Perbedaan penelitian Nesty Widyaningsih dengan penelitian ini adalah variabel independen lain

yang digunakan. Nesty Widyaningsih menggunakan pengalaman kerja, upah, dan disiplin kerja sedangkan dalam penelitian ini menggunakan pendidikan, pengalaman kerja dan jenis kelamin. Selain itu, perusahaan yang digunakan sebagai populasi penelitian, penelitian Nesty Widyaningsih mengambil populasi CV Duta Jepara sedangkan penelitian ini menggunakan populasi CV. Karunia Abadi Wonosobo.

3. Penelitian yang dilakukan oleh Yori Akmal (2006) dengan judul "Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja Industri Kecil Kerupuk Sanjai di Kota Bukittinggi (Skripsi)". Metode analisis yang digunakan adalah model analisis regresi linier berganda dengan metode kuadrat terkecil biasa (*Ordinary Least Square*). Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel jenis kelamin, upah dan status pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja. Sedangkan variabel alokasi waktu kerja berpengaruh negatif dan signifikan.

Persamaan penelitian Yori Akmal dengan penelitian ini adalah menggunakan variabel independen jenis kelamin dan variabel dependen yaitu produktivitas kerja. Perbedaan penelitian Yori Akmal dengan penelitian ini adalah variabel independen lain yang digunakan. Yori Akmal menggunakan jenis kelamin, upah, status pekerjaan dan alokasi waktu kerja sedangkan dalam penelitian ini menggunakan pendidikan, pengalaman kerja dan jenis kelamin. Selain itu, perusahaan yang

digunakan sebagai populasi penelitian, penelitian Yori Akmal mengambil populasi industri kecil kerupuk Sanjai di Kota Bukittinggi sedangkan penelitian ini menggunakan populasi CV. Karunia Abadi Wonosobo.

4. Penelitian yang dilakukan oleh Adya Dwi Mahendra (2014) dengan judul "Analisis Pengaruh Pendidikan, Upah, Jenis Kelamin, Usia, dan Pengalaman Kerja terhadap Produktivitas Tenaga Kerja (Studi di Industri Kecil Tempe di Kota Semarang)(Skripsi)". Metode analisis yang digunakan adalah model analisis regresi linier berganda dengan metode kuadrat terkecil biasa (*Ordinary Least Square*). Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel upah, jenis kelamin, usia dan pengalaman kerja terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel produktivitas tenaga kerja industri tempe Semarang. Sedangkan variabel pendidikan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja industri kecil tempe di Kota Semarang.

Persamaan penelitian Adya Dwi Mahendra dengan penelitian ini adalah menggunakan variabel independen pendidikan, pengalaman kerja dan jenis kelamin serta variabel dependen yaitu produktivitas kerja. Perbedaan penelitian Adya Dwi Mahendra dengan penelitian ini adalah variabel lain yang digunakan. Adya Dwi Mahendra menggunakan pendidikan, upah, jenis kelamin, usia, dan pengalaman kerja sedangkan dalam penelitian ini hanya menggunakan pendidikan, pengalaman kerja,

dan jenis kelamin. Selain itu, perusahaan yang digunakan sebagai populasi penelitian, penelitian Adya Dwi Mahendra mengambil populasi industri tempe Semarang sedangkan penelitian ini menggunakan populasi CV. Karunia Abadi Wonosobo.

5. Penelitian yang dilakukan oleh Khoirul Efendi Lubis (2012) dengan judul "Pengaruh Motivasi dan Pengalaman Kerja terhadap Produkvitatis Karyawan Bagian Sumber Daya Manusia pada Kantor Direksi PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan (Skripsi)". Metode analisis yang digunakan adalah model analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel motivasi dan pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel produktivitas karyawan bagian sumber daya manusia pada kantor Direksi PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.

Persamaan penelitian Khoirul Efendi Lubis dengan penelitian ini adalah menggunakan variabel independen yaitu pengalaman kerja dan variabel dependen yaitu produktivitas kerja. Perbedaan penelitian Khoirul Efendi Lubis dengan penelitian ini adalah variabel lain yang digunakan. Khoirul Efendi Lubis menggunakan motivasi dan pengalaman kerja sedangkan dalam penelitian ini hanya menggunakan pendidikan, pengalaman kerja, dan jenis kelamin. Selain itu, perusahaan yang digunakan sebagai populasi penelitian, penelitian Khoirul Efendi Lubis mengambil populasi Kantor Direksi PT. Perkebunan Nusantara III

(Persero) Medan sedangkan penelitian ini menggunakan populasi CV. Karunia Abadi Wonosobo.

6. Penelitian yang dilakukan oleh Fitriyanto Nugroho (2012) dengan judul "Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Bagian Kerja Karyawan pada Industri Kerajinan Topeng di Dusun Bobung Putat Patuk Kabupaten Gunungkidul (Skripsi)". Metode analisis yang digunakan adalah model analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja, disiplin kerja, dan pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel produktivitas karyawan da Industri Kerajinan Topeng di Dusun Bobung Putat Patuk Kabupaten Gunungkidul.

Persamaan penelitian Fitriyanto Nugroho dengan penelitian ini adalah menggunakan variabel independen yaitu pengalaman kerja dan variabel dependen yaitu produktivitas kerja. Perbedaan penelitian Fitriyanto Nugroho dengan penelitian ini adalah variabel lain yang digunakan. Khoirul Efendi Lubis menggunakan motivasi kerja, disiplin kerja, dan pengalaman kerja sedangkan dalam penelitian ini hanya menggunakan pendidikan, pengalaman kerja, dan jenis kelamin. Selain itu, perusahaan yang digunakan sebagai populasi penelitian, penelitian Fitriyanto Nugroho mengambil populasi Industri Kerajinan Topeng di Dusun

Bobung Putat Patuk Kabupaten Gunungkidul sedangkan penelitian ini menggunakan populasi CV. Karunia Abadi Wonosobo.

C. Kerangka Berpikir

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pendidikan, pengalaman kerja, dan jenis kelamin terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi CV. Karunia Abadi Wonosobo. Produktivitas kerja yang tinggi merupakan salah satu tujuan yang diinginkan oleh perusahaan, tercapai atau tidaknya tujuan perusahaan itu sangat tergantung dari sumber daya manusia yang ada di dalam perusahaan. Perusahaan yang produktif adalah perusahaan yang mempunyai produktivitas kerja yang tinggi pula.

Tinggi rendahnya kualitas dari seseorang karyawan dalam perusahaan akan mempengaruhi produktivitas kerjanya. Ukuran produktivitas kerja dalam penelitian ini adalah kualitatif dikarenakan terdapat beberapa spesialisasi penggunaan mesin dalam penggerjaan proses produksi sehingga lama waktu penggerjaan dan produk yang dihasilkan oleh masing-masing karyawan tidak bisa diukur. Mesin-mesin yang digunakan untuk melakukan produksi diantaranya mesin penggergaji, pengering, pembelah, potong, pengeliman, perata barecore, dan potong finishing. Sejalan dengan teori yang ada dan penelitian yang telah dilakukan sebelumnya, maka dalam penelitian ini produktivitas kerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya pendidikan, pengalaman kerja, dan jenis kelamin.

Pendidikan merupakan suatu hal yang penting dan dapat dikatakan sebagai katalisator utama pengembangan sumber daya manusia, dengan anggapan semakin terdidik seseorang, semakin tinggi pula tingkat kesadarannya terhadap partisipasi dalam organisasi. Umumnya orang yang mempunyai pendidikan formal ataupun informal tinggi mempunyai wawasan yang lebih luas. Tingginya kesadaran mengenai pentingnya produktivitas, akan lebih mendorong tenaga kerja yang bersangkutan untuk melakukan tindakan yang terbilang produktif.

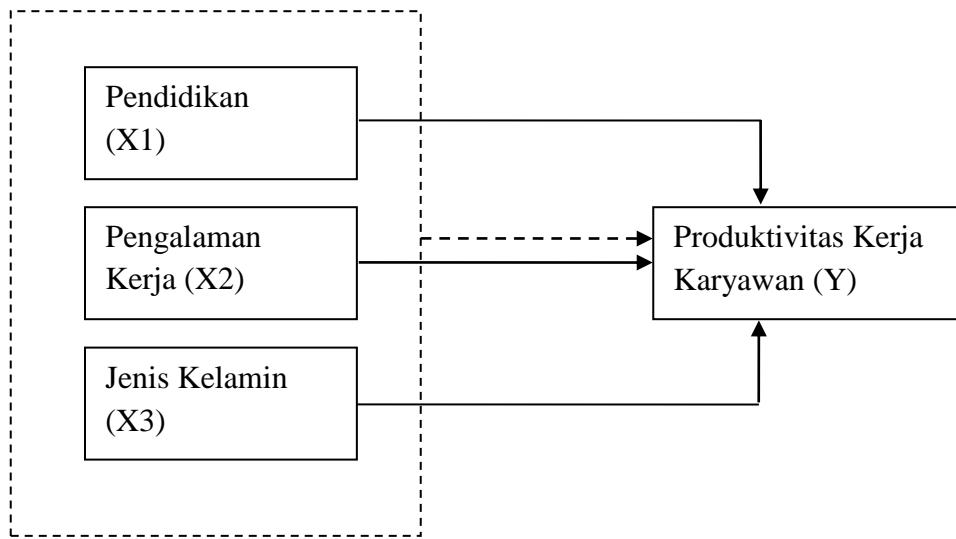
Pengalaman kerja adalah keterampilan dan tingkat pengetahuan seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya. Pengalaman kerja seseorang akan berpengaruh terhadap produktivitas kerjanya, karena mereka yang berpengalaman akan lebih mengenal dan terampil dalam bekerja. Selain itu semakin lama pengalaman kerja seseorang juga akan menyebabkan produktivitas kerjanya semakin meningkat.

Jenis kelamin juga merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja. Faktor jenis kelamin ikut menentukan tingkat partisipasi dan produktivitas seseorang dalam bekerja. Tenaga kerja pada dasarnya tidak dapat dibedakan berdasarkan pada jenis kelamin. Secara umum, tingkat produktivitas laki-laki lebih tinggi dari perempuan. Hal tersebut dipengaruhi oleh faktor-faktor yang dimiliki perempuan seperti fisik yang lemah, menggunakan perasaan saat bekerja dan faktor biologis.

Pada dasarnya hasil kerja seorang karyawan itu berbeda-beda. Hal ini disebabkan oleh kemampuan karyawan yang berbeda-beda juga. Dengan

pendidikan yang dimiliki karyawan yang didukung dengan pengalaman kerja dan jenis kelamin karyawan, karyawan akan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Jadi, bila ketiganya dimiliki oleh seorang karyawan maka produktivitas kerja yang dilakukan karyawan akan lebih maksimal.

Dari kerangka berpikir di atas dibuat paradigma penelitian pengaruh antara masing-masing variabel bebas yaitu pendidikan, pengalaman kerja dan jenis kelamin terhadap variabel terikat yaitu produktivitas kerja karyawan sebagai berikut :



Gambar 1. Paradigma penelitian

Keterangan :

————→ : pengaruh X1,X2, dan X3 secara parsial terhadap produktivitas kerja

-----→ : pengaruh X1,X2, dan X3 secara simultan terhadap produktivitas kerja

D. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kerangka berpikir yang telah dikemukakan, maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh pendidikan terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi di CV. Karunia Abadi Wonosobo.
2. Terdapat pengaruh pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi di CV. Karunia Abadi Wonosobo.
3. Terdapat pengaruh jenis kelamin terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi di CV. Karunia Abadi Wonosobo.
4. Terdapat pengaruh secara simultan dari tingkat pendidikan, pengalaman kerja dan jenis kelamin terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi di CV. Karunia Abadi Wonosobo.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Desain Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian asosiatif kausal yaitu penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih yang bersifat sebab akibat dengan variabel independen dan dependen (Sugiyono, 2013: 36). Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif, karena penelitian ini mengacu pada perhitungan data yang berupa angka-angka kemudian dianalisis menggunakan analisis statistik.

B. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di CV. Karunia Abadi yang beralamat di Jl. Purworejo Km. 16, Sapen, Desa Jolontoro, Sapuran, Kabupaten Wonosobo. Sedangkan waktu pelaksanaan penelitian adalah pada bulan Mei sampai dengan Juni 2016.

C. Variabel Penelitian

Variabel penelitian merupakan suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, obyek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2013: 38). Adapun variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Variabel independen / variabel bebas (X)

Variabel independen adalah variabel yang mempengaruhi variabel dependen (terikat). Variabel independen dalam penelitian ini yaitu:

- a. Pendidikan (X_1)
- b. Pengalaman kerja (X_2)
- c. Jenis Kelamin (X_3)

2. Variabel dependen/ variabel terikat (Y)

Variabel dependen adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah produktivitas kerja.

D. Definisi Operasional

Definisi operasional merupakan pengubahan konsep yang berupa abstrak dengan kata-kata yang menggambarkan gejala yang dapat diuji dan ditentukan kebenarannya berdasarkan variabel yang digunakan. Adapun definisi operasional masing-masing variabel dalam penelitian ini adalah:

1. Produktivitas kerja (Y)

Produktivitas kerja bukan semata-mata ditujukan untuk mendapatkan hasil kerja sebanyak-banyaknya, melainkan kualitas untuk kerja juga penting diperhatikan. Pengukuran produktivitas nilai atas dasar nilai-nilai kemampuan, sikap, perilaku, disiplin, motivasi, dan komitmen terhadap pekerjaan/tugas. Indikator yang digunakan untuk mengukur produktivitas kerja adalah kualitas kerja karyawan yang dilihat dari perilaku produktif

yang dilakukan individu, diantaranya tindakan konstruktif, percaya pada diri sendiri, bertanggung jawab, memiliki rasa cinta terhadap pekerjaan, mempunyai pandangan ke depan, mampu mengatasi persoalan dan dapat menyesuaikan diri dengan lingkungan yang berubah-ubah, mempunyai kontribusi positif terhadap lingkungannya serta memiliki kekuatan untuk mewujudkan potensinya.

2. Pendidikan (X1)

Pendidikan merupakan usaha untuk membina kepribadian dan mengembangkan kemampuan manusia, yang dilakukan di dalam maupun di luar sekolah. Indikator yang digunakan untuk mengukur pendidikan adalah jalur pendidikan yang ditempuh karyawan dan kesesuaian pekerjaan dengan pendidikan.

3. Pengalaman Kerja (X2)

Pengalaman kerja adalah suatu ukuran tentang lama waktu yang ditempuh seseorang dalam memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melakukannya dengan baik. Indikator yang digunakan untuk mengukur pengalaman kerja adalah masa kerja, ketrampilan yang dimiliki, serta penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan.

4. Jenis kelamin (X3)

Jenis kelamin adalah perbedaan mendasar antara perempuan dengan laki-laki secara biologis sejak seseorang lahir. Variabel ini menyatakan jenis

kelamin responden, yang diukur dalam skala dummy: 1= jika jenis kelamin laki-laki, dan 0= jika jenis kelamin perempuan.

E. Populasi dan Sampel Penelitian

Menurut Sugiyono (2013: 90) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan bagian produksi CV. Karunia Abadi Wonosobo sebanyak 236 orang (118 orang untuk shif pagi dan 118 orang untuk shif malam).

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2013: 91). Sampel dari penelitian ini diambil secara *proportionate stratified random sampling* dengan tujuan untuk mendapatkan sampel dari anggota yang tidak homogen dan berstrata serta proporsional. Hal ini dikarenakan populasi karyawan bagian produksi tidak homogen dilihat dari jenis mesin yang mereka gunakan (mesin pengergaji, mesin pengering, mesin pembelah, mesin potong, mesin pengeliman, mesin perata *barcore* dan mesin potong *finishing*). Sampel diambil disesuaikan dengan jumlah karyawan bagian produksi dari masing-masing jenis mesin yang digunakan sehingga dapat mewakili.

Penentuan sampel dihitung dengan rumus Slovin yaitu sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 - Ne^2}$$

Keterangan:

n = ukuran sampel

N = ukuran populasi

e = kelonggaran ketidaktelitian karena kesalahan pengambilan sampel yang dapat ditolerir. (10%)

Berikut merupakan perhitungan sampel dengan menggunakan rumus sampel di atas:

$$n = \frac{236}{1 + 236(0,1)^2}$$

$$n = \frac{236}{1 + 236(0,01)}$$

$$n = \frac{236}{1 + 2,36}$$

$$n = 70.2380$$

Dari hasil perhitungan di atas, maka dapat diketahui jumlah sampel yang harus digunakan dalam penelitian ini sebanyak 70 (dibulatkan) karyawan bagian produksi CV. Karunia Abadi Wonosobo. Dikarenakan populasinya berstrata, maka sampelnya juga berstrata. Stratanya ditentukan menurut mesin yang digunakan dalam menjalankan produksi. Perhitungan sampel per masing-masing populasi mesin dengan cara populasi karyawan per masing-masing mesin dibagi dengan populasi karyawan total kemudian dikalikan dengan sampel (Sugiyono, 2013: 90). Dengan demikian masing-masing sampel untuk tiap mesin harus proporsional sesuai dengan populasi, dengan penjelasan sebagai berikut :

Tabel 2. Pembagian sampel karyawan bagian produksi

Karyawan Mesin	Populasi	Sampel
Mesin penggeraji	34	10
Mesin pengering	34	10
Mesin pembelah	33	10
Mesin potong	34	10
Mesin pengeliman	34	10
Mesin perata <i>barcore</i>	34	10
Mesin potong <i>finishing</i>	33	10
Jumlah keseluruhan	236	70

Sumber : data primer diolah

F. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan langkah utama dalam penelitian, karena tujuan utama penelitian adalah mendapatkan data dengan menggunakan suatu alat tertentu. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

1. Kuesioner (angket)

Kuesioner (angket) merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pernyataan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2013:142). Kuesioner yang digunakan dalam penelitian bersifat tertutup, yaitu mengajukan pernyataan langsung kepada responden mengenai variabel-variabel penelitian yang telah ditentukan sebelumnya. Dalam penelitian ini, metode angket digunakan untuk mengambil data mengenai pengaruh pendidikan, pengalaman kerja, dan jenis kelamin terhadap produktivitas kerja karyawan.

2. Dokumentasi

Dokumentasi merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu (Sugiyono, 2013:329). Dokumen bisa berbentuk tulisan, gambar, dan karya. Metode ini digunakan untuk memperoleh data berkaitan dengan karyawan bagian produksi CV. Karunia Abadi Wonosobo.

G. Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian adalah suatu alat yang digunakan untuk mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati oleh peneliti dalam mengumpulkan data agar pekerjaannya lebih mudah dan hasilnya lebih mudah untuk diolah. Instrumen yang digunakan untuk mengungkapkan data dalam penelitian ini adalah kuesioner (angket). Kuesioner (angket) dalam penelitian ini bersifat tertutup, dimana dalam kuosiner (angket) tersebut tersusun dalam bentuk pernyataan sehingga responden hanya memberi tanda *checklist* (✓) pada jawaban alternatif yang dianggap sesuai . Kuesioner (angket) disusun dan dikembangkan berdasarkan uraian dalam kajian teori, kemudian dikembangkan ke indikator-indikator variabel yang selanjutnya dijabarkan ke dalam butir-butir pernyataan atau pertanyaan.

Skala pengukuran dalam variabel ini adalah skala *Likert*. Skala *Likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial (Sugiyono, 2013: 93). Dengan skala *Likert*, variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Melalui skala *Likert* responden diminta untuk memberikan respon terhadap setiap

pernyataan dengan memilih salah satu alternatif jawaban yang dirasakan benar.

Untuk keperluan analisis kuantitatif, maka jawaban setiap item instrumen dapat diberi skor yaitu sebagai berikut:

Tabel 3. Alternatif jawaban variabel produktivitas kerja

pernyataan Positif		pernyataan Negatif	
Alternatif Jawaban	Skor	Alternatif Jawaban	Skor
Sangat Setuju	5	Sangat Setuju	1
Setuju	4	Setuju	2
Netral	3	Netral	3
Tidak Setuju	2	Tidak Setuju	4
Sangat Tidak Setuju	1	Sangat Tidak Setuju	5

(Sugiyono, 2013:93)

Instrumen penelitian berupa pedoman observasi dan angket disusun kemudian dikembangkan berdasarkan uraian yang ada dalam kajian teori. Adapun langkah-langkah penyusunan instrumen adalah membuat kisi-kisi sebagai berikut:

1. Instrumen Produktivitas Kerja

Tabel 4. Alternatif jawaban instrumen tentang produktivitas kerja

Variabel	Indikator	No Item	Jumlah
Produktivitas Kerja	Kualitas kerja		
	a. tindakan konstruktif	1, 2, 3	3
	b. percaya diri	4, 5	2
	c. bertanggung jawab	6*, 7, 8	3
	d. memiliki rasa cinta terhadap pekerjaan	9, 10, 11	3
	e. mempunyai pandangan ke depan	12, 13	2
	f. mampu mengatasi persoalan dan dapat menyesuaikan diri dengan lingkungan	14, 15	2
	g. mempunyai kontribusi positif	16, 17, 18	3
	h. memiliki kekuatan untuk mewujudkan potensinya	19, 20	2

(*) untuk pernyataan negatif

2. Instrumen Pendidikan

Tabel 5. Alternatif jawaban instrumen tentang pendidikan

Variabel	Indikator	No Item	Jumlah
Pendidikan	Jalur pendidikan	1,2,3,4,5,6, 7,8	8
	Kesesuaian pendidikan dengan pekerjaan	9,10,11,12, 13,14,15*	6

(*) untuk pernyataan negatif

3. Instrumen Pengalaman Kerja

Tabel 6. Alternatif jawaban instrumen tentang pengalaman kerja

Variabel	Indikator	No Item	Jumlah
Pengalaman Kerja	masa kerja	1*,2,3*,4	4
	tingkat pengetahuan dan ketrampilan yang dimiliki	5,6*,7	3
	penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan	8,9,10	3

(*) untuk pernyataan negatif

4. Instrumen Jenis Kelamin

Alternatif jawaban jenis kelamin menggunakan *dummy* dan dikategorikan menjadi dua kelompok, yaitu laki-laki dan perempuan.

Tabel 7. Alternatif jawaban instrumen tentang jenis kelamin.

Jawaban	Skor
Perempuan	0
Laki-laki	1

H. Uji Coba Instrumen

Instrumen yang baik adalah instrumen yang memenuhi dua syarat yaitu valid dan reliabel. Oleh karena itu, instrumen yang digunakan dalam penelitian ini diuji cobakan terlebih dahulu sebelum digunakan sebagai alat untuk

mendapatkan data dalam penelitian yang sesungguhnya. Hasil uji coba instrumen nantinya akan dijadikan dasar untuk menentukan validitas dan reliabilitas instrumen. Dalam penelitian ini, uji coba instrumen dilakukan di CV Karunia Abadi Wonosobo dengan jumlah sebanyak 30 karyawan bagian produksi.

1. Uji validitas instrumen

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu instrumen terhadap variabel yang diteliti. Sebuah instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur dan mendapatkan data dari variabel yang diteliti secara tepat. Uji validitas dalam penelitian ini adalah dengan mengkorelasikan antar skor item instrumen dalam suatu faktor, dan mengkorelasikan skor faktor dengan skor total. Analisis dalam uji validitas dalam penelitian ini menggunakan rumus *part whole correlation* karena pada rumus korelasi *Product moment* dari *Karl Person* masih ada pengaruh kotor dari butir soal sehingga perlu dilakukan koreksi untuk menghilangkan pengaruh tersebut. Adapun rumus *part whole correlation*, yaitu

$$r_{bt} = \frac{(r_{xy})(SB_y) - (SB_x)}{\sqrt{((V_y + V_x) - 2(r_{xy})(SB_y)(SB_x))}}$$

Keterangan :

r_{bt}	= Part whole correlation
r_{xy}	= korelasi moment tangkar
SB_y	= Simpangan Baku Total (komposit)
SB_x	= Simpangan Baku Bagian (Butir)
V_x	= Varian Total
V_y	= Variabel bagian (Sutrisno Hadi, 2000: 114)

2. Uji reliabilitas instrumen

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui seberapa jauh hasil pengukuran tetap konsisten apabila dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama dengan alat ukur yang sama.

Untuk menguji realibilitas instrumen dalam penelitian ini menggunakan ukuran *Alpha Cronbach* $> 0,6$. Rumus yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$r_i = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_t^2} \right]$$

Keterangan:

r_i	= realibilitas instrumen
k	= mean kuadrat antara subjek
$\sum S_i^2$	= mean kuadrat kesalahan
S_t^2	= varian total (Suharsimi Arikunto, 2013:122)

Setelah didapatkan realibilitas instrumen, hasilnya diinterpretasikan berdasarkan pedoman di atas. Apabila nilai r lebih dari dengan 0,6 maka instrumen tersebut reliabel. Sebaliknya, jika nilai r kurang dari 0,6 maka instrumen tersebut tidak reliabel.

Tabel 8. Interpretasi Nilai r

Koefisien interval	Tingkat hubungan
0,800 - 1,00	Tinggi
0,600 - 0,800	Cukup
0,400 - 0,600	Sedang
0,200 - 0,400	Rendah
0,000 - 0,200	Sangat rendah

Sumber : Suharsimi Arikunto (2013:319)

I. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan model regresi berganda. Regresi berganda (*multiple regression*) adalah suatu perluasan dari teknik regresi apabila terhadap lebih dari satu variabel bebas untuk mengadakan prediksi terhadap variabel terikat (Suharsimi Arikunto, 2013: 338). Dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh antara variabel terikat berupa produktivitas kerja karyawan dan beberapa variabel bebas yaitu pendidikan, pengalaman kerja serta jenis kelamin. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Uji asumsi klasik

Untuk melakukan analisis regresi berganda, terlebih dahulu dilakukan pengujian asumsi klasik agar kesimpulan yang didapat tidak menyimpang dari kebenaran. Untuk mengetahui persyaratan tersebut diperlukan uji normalitas, uji linearitas, uji multikolinearitas, dan uji homosedastisitas.

a. Uji normalitas

Uji normalitas digunakan dengan tujuan untuk mengetahui distribusi data apakah berbentuk normal atau tidak. Uji normalitas bisa dilakukan dengan menggunakan uji *Kolmogrov-Smirnov Z*. Data dikatakan berdistribusi normal jika nilai *Asymp. Sig. (2 tailed)* $\geq 0,05$ dan jika nilai *Asymp. Sig. (2 tailed)* $\leq 0,05$ maka distribusi data dikatakan tidak normal (Ali Muhson, 2015:33).

b. Uji linearitas data

Uji linearitas digunakan untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat. Untuk mengetahui hal ini digunakan uji F pada taraf signifikansi 5%. Jika nilai $Sig\ F < 0,05$ maka hubungannya tidak linier, sedangkan jika nilai $Sig\ F \geq 0,05$ maka hubungannya linier (Ali Muhson, 2015:36)

c. Uji multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan yang sangat kuat atau sempurna antar variabel bebas (x). Untuk mengetahui terjadi multikolinearitas atau tidak, digunakan uji *VIF* (*Varience Inflation Factor*). Dengan kriteria bila nilai VIF tersebut < 4 maka tidak terjadi multikolinearitas, sedangkan bila nilai $VIF > 4$ maka terjadi multikolinearitas (Ali Muhson, 2015:39).

d. Uji homosedastisitas

Uji homosedastisitas digunakan untuk mengetahui kesamaan varians error untuk setiap nilai X, analisis regresi mensyaratkan terjadinya homosedastisitas. Uji park merupakan cara meregresi nilai absolut error atas seluruh variabel bebas. Dalam pengujian ini yang dilihat adalah hasil pengujian F regresinya. Jika pengujian F signifikan ($sig\ F < 0,05$ maka menunjukkan terjadinya heterosedasitas, sedangkan jika $sig\ F \geq 0,05$ maka tidak terjadi heterosedasitas (Ali Muhson, 2015:43)).

2. Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi (Sugiyono 2013: 147). Penyajian data melalui statistik deskriptif menggunakan tabel, grafis, diagram lingkaran, pictogram, perhitungan modus, median, mean, perhitungan desil, persentil, perhitungan penyebaran data melalui perhitungan rata-rata dan standar deviasi, serta perhitungan prosentase. Pada statistik deskriptif juga dapat digunakan untuk mencari kuatnya hubungan antara variabel melalui analisis korelasi, melakukan prediksi dengan analisis regresi, dan membuat perbandingan dengan membandingkan rata-rata data sampel atau populasi (Sugiyono 2013: 148).

3. Uji Hipotesis

Data yang sudah terkumpul kemudian dianalisis menggunakan analisis regresi berganda. Analisis regresi berganda digunakan untuk meramalkan bagaimana keadaan variabel dependen, bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi.

Persamaan regresi berganda untuk tiga prediktor sesuai dengan penelitian ini yaitu:

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

$$Y = a + b_1 \overline{X_1} + b_2 \overline{X_2} + b_3 \overline{X_3}$$

Dimana:

Y	= Produktivitas kerja karyawan
X1	= Pendidikan
X2	= Pengalaman Kerja
X3	= Jenis kelamin (dummy, 1=laki-laki; 0= perempuan)
a	= konstanta
b ₁ , b ₂ , b ₃	= koefisien regresi

a. Koefisien determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) artinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variabel terikat sangat terbatas. Nilai R^2 yang mendekati satu berarti kemampuan variabel bebas memberikan semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel terikat secara simultan (Ali Muhsin, 2015:30).

$$R_{y(1,2,3)} = \frac{b_1 \sum X_1 Y + b_2 \sum X_2 Y + b_3 \sum X_3 Y}{\sum Y^2}$$

Keterangan:

- R_y = koefisien korelasi pendidikan, pengalaman kerja, dan jenis kelamin terhadap produktivitas kerja karyawan
- b_1 = koefisien prediktor pendidikan
- b_2 = koefisien prediktor pengalaman kerja
- b_3 = koefisien prediktor jenis kelamin
- $\sum X_1 Y$ = jumlah pendidikan dan produktivitas kerja karyawan
- $\sum X_2 Y$ = jumlah pengalaman kerja dan produktivitas kerja karyawan
- $\sum X_3 Y$ = jumlah jenis kelamin dan produktivitas kerja karyawan
- $\sum Y^2$ = jumlah kuadrat peningkatan produktivitas

(Sugiyono, 2015:286)

b. Deteksi Signifikansi Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah semua variabel bebas secara bersama-sama dapat berpengaruh terhadap variabel terikat. Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan nilai F hitung dengan nilai F tabel. Jika nilai F hitung lebih besar dari nilai F tabel, maka H_0 ditolak, artinya variabel independen secara bersama-sama mempengaruhi variabel dependen. Sedangkan jika nilai F hitung lebih kecil dari nilai F tabel, maka H_0 diterima, artinya variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Ali Muhsin, 2015:30).

$$F = \frac{R^2(N-m-1)}{m(1-R^2)}$$

Keterangan:

- F = harga F hitung
- N = jumlah data
- m = jumlah prediktor
- R = koefisien korelasi antara variabel bebas dengan variabel terikat (Sugiyono, 2015: 286)

c. Deteksi Hipotesis secara Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Jika nilai t hitung $> t$ tabel maka H_0 ditolak, artinya variabel bebas berpengaruh positif terhadap variabel terikat. Jika nilai t hitung $< t$ tabel maka H_0 diterima, artinya variabel bebas berpengaruh negatif terhadap variabel terikat.

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan:

- t = harga t hitung
- r = koefisien korelasi
- n = jumlah responden
- r^2 = koefisien kuadrat (Sugiyono, 2015: 230)

d. Sumbangan Relative (SR%) dan Sumbangan Efektif (SE%)

Sumbangan relative digunakan untuk mengetahui besarnya sumbangan masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat.

Rumus mencari SR sebagai berikut :

$$SR\% = \alpha \sum xy / JKreg (100\%)$$

Keterangan:

$SR\%$ = sumbangan relatif dari suatu prediktor

α = koefisien prediktor

$\sum xy$ = jumlah produk antara x dan y

$Jkreg$ = jumlah kuadrat regresi (Sutrisno Hadi, 2004: 36)

Sumbangan efektif digunakan untuk mengetahui prediktor atau variabel bebas yang memberikan pengaruh lebih besar terhadap variabel terikat. Rumus mencari SE adalah :

$$SE\% X1 = SR\% X1 \times (R^2)$$

Keterangan:

$SE\%$ = sumbangan efektif prediktor

$SR\%$ = sumbangan relatif

X = prediktor

R^2 = koefisien determinan (Sutrisno Hadi,2004: 39)

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Perusahaan

1. Sejarah Perkembangan Usaha CV. Karunia Abadi Wonosobo

CV. Karunia Abadi merupakan salah satu perusahaan yang ada di Kabupaten Wonosobo, Jawa Tengah yang berdiri pada tahun 2008. Cikal bakal CV. Karunia Abadi adalah CV. Mekar Abadi yang merupakan salah satu CV terbesar di Kabupaten Wonosobo. Baik CV. Mekar Abadi dan CV. Karunia Abadi merupakan perusahaan pengolahan kayu hutan rakyat (kayu albasia) yang bergerak pada produksi *barecore*. Sebagai cabang CV. Mekar Abadi pada saat itu CV. Karunia Abadi bekerja di bawah manajemen CV. Mekar Abadi.

Pengalaman dan kematangan bisnis mengarahkan manajemen CV. Karunia Abadi untuk memantapkan usahanya agar lebih mandiri lagi, sehingga pada tahun 2012 CV. Karunia Abadi memantapkan diri mulai melakukan manajemen sendiri dan lepas dari CV. Mekar Abadi. Setelah lepas dari CV. Mekar Abadi, CV. Karunia Abadi mulai aktivitas perusahaannya dengan mengolah kayu hutan rakyat (kayu albasia) yang bergerak pada produksi *barecore* yang melayani pasar eksport dan pasar lokal, dengan pasar tujuan eksport Cina dan Taiwan. CV. Karunia Abadi berlokasi tepatnya di Jl. Purworejo Km. 16, Sapan, Desa Jolontoro, Sapuran, Kabupaten Wonosobo dan menempati lahan seluas + 2, 5 Ha.

2. Visi dan Misi CV. Karunia Abadi Wonosobo

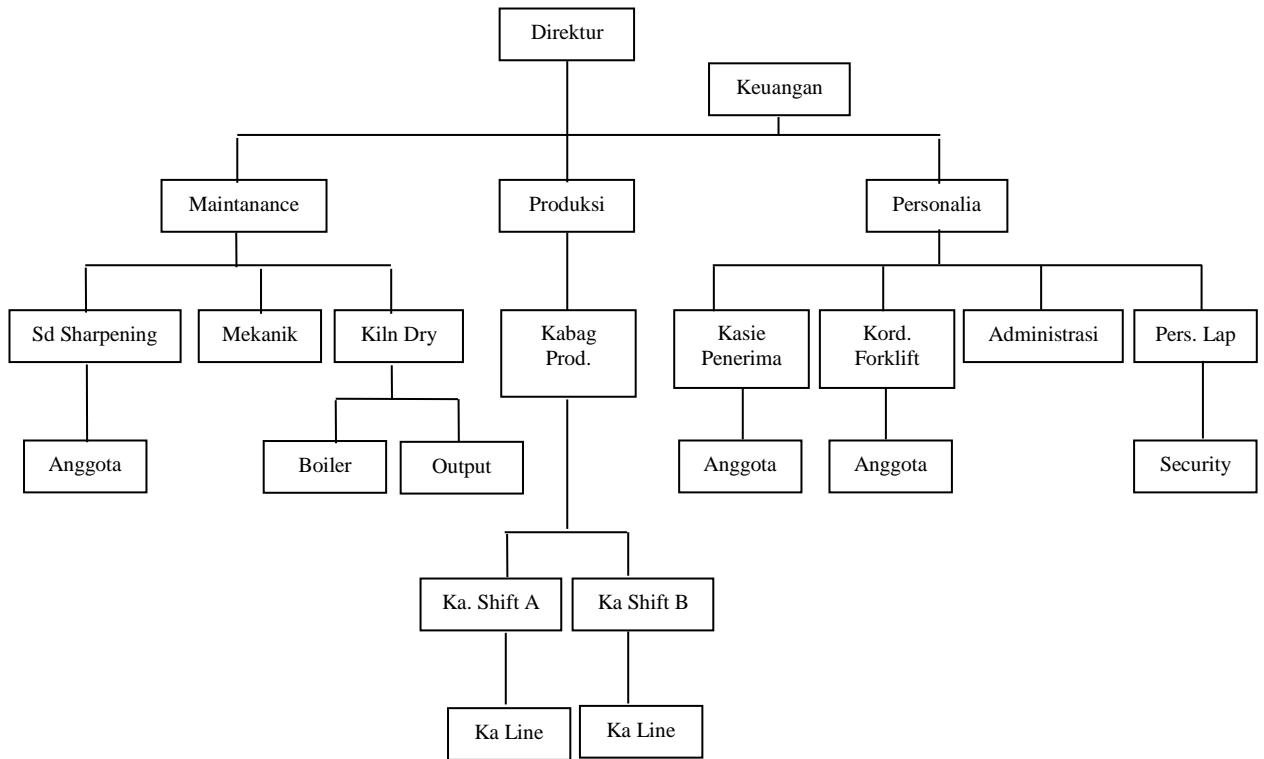
CV. Karunia Abadi Wonosobo mempunyai beberapa cara untuk mencapai tujuannya, yang dituliskan dalam visi misi sebagai berikut:

Visi : Memproduksi barecore dengan kapasitas semaksimal mungkin dan dengan standart kualitas yang dapat diterima pasar, sehingga perusahaan dapat terus eksis dan mampu bersaing di pasar global.

Misi : Eksistensi dalam persaingan pasar lokal dan pasar global, peningkatan kesejahteraan lingkungan dan masyarakat sekitar perusahaan.

3. Struktur Organisasi Perusahaan

STRUKTUR ORGANISASI CV. KARUNIA ABADI WONOSOBO



Gambar 2. Struktur Organisasi CV. Karunia Abadi Wonosobo

4. Personalia Perusahaan

Dalam aktivitasnya, CV. Karunia Abadi Wonosobo banyak menggunakan tenaga kerja manusia. Hal-hal yang terkait dengan masalah perusahaan yaitu:

- Jumlah dan klasifikasi tenaga kerja, perusahaan memiliki tenaga kerja keseluruhan 281 orang.
- Jam kerja perusahaan

Jam kerja perusahaan mulai hari Senin sampai dengan Sabtu, sedangkan untuk hari Minggu dan hari besar kegiatan di perusahaan

diliburkan. Adapun shift kerja di CV. Karunia Abadi adalah sebagai berikut:

- 1) Shift pagi pukul 07.00 - 15.00 WIB
 - 2) Shift malam pukul 22.00 - 06.00 WIB
- c. Sistem gaji dan upah, gaji diberikan sesuai dengan standar umum dan dihitung secara bulanan.

5. Bahan Baku

Pada CV. Karunia Abadi Wonosobo, bahan baku menjadi masalah yang menarik untuk diamati, karena bila terjadi kelangkaan pada bahan baku maka akan berdampak langsung terhadap kontinuitas produksinya. Bahan baku yang digunakan adalah kayu hutan rakyat (kayu albasia). Kayu hutan rakyat (kayu albasia) biasanya selain disuplai dari daerah sekitar perusahaan, kayu hutan rakyat juga diperoleh sebagian besar dari daerah Jawa Tengah (Jepara, Kudus, Kutoarjo), Jawa Barat (Cilongok), Jawa Timur (Lumajang, Gresik) dan Lampung.

6. Teknologi

Sampai saat ini, teknologi yang digunakan pada CV. Karunia Abadi Wonosobo terbilang sudah modern. Meskipun penggunaan teknologi yang sudah modern digunakan, pada CV. Karunia Abadi masih tetap menggunakan tenaga kerja yang secara fisik kuat, terampil dan mampu bekerja dengan baik. Mesin yang digunakan dalam proses produksi CV. Karunia Abadi adalah:

Tabel 9. Daftar mesin utama CV. Karunia Abadi Wonosobo

No	Mesin Utama	Jumlah
1	<i>Jumping Saw</i>	2 unit
2	<i>Single Planer</i>	1 unit
3	<i>Double Planer</i>	2 unit
4	<i>Gen Rip</i>	2 unit
5	<i>Radial Arm Saw</i>	2 unit
6	<i>Conveyor</i>	2 unit
7	<i>Compusser</i>	2 unit

Sumber : CV. Karunia Abadi Wonosobo

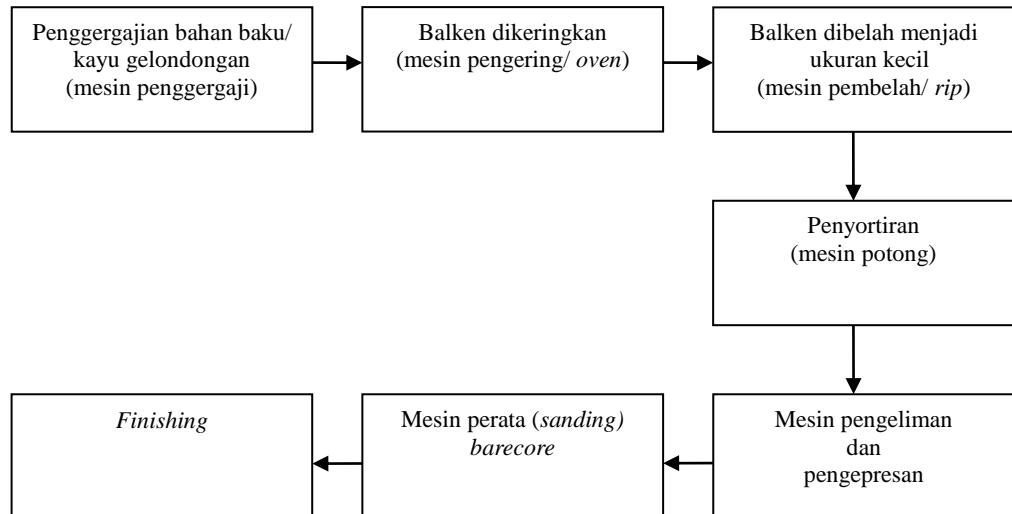
Tabel 10. Daftar mesin pendukung CV. Karunia Abadi Wonosobo

No	Mesin Pendukung	Jumlah
1	<i>Forklift</i>	2 unit
2	<i>Klin Dry</i>	6 chamber
3	Mesin Asah <i>Saw Doctor</i>	1 unit
4	Mesin Asah <i>Sharpening</i>	1 unit

Sumber : CV. Karunia Abadi Wonosobo

7. Proses Produksi

Secara skematis proses produksi dapat digambarkan sebagai berikut :



Sumber : CV. Karunia Abadi Wonosobo

Gambar 3. Bagan Proses Produksi CV. Karunia Abadi Wonosobo

Keterangan :

a. Mesin penggergaji (*show mill*)

Kayu gelondongan atau batangan dimasukkan ke dalam mesin penggergajian (*show mill*) digergaji dibuat menjadi balok (empat persegi panjang) setelah menjadi balok lalu dibelah menjadi

kecil-kecil (*balken*) dengan ukuran tebal : 5.00 cm, 5.5 cm, 6.0 cm dan tebal 8.0 cm, 10 cm, 12 cm, 14 cm, 16 cm. Panjang 130 cm. Setelah menjadi balken ditumpuk bersusun (*distek*) dengan tujuan agar balken tetap lurus atau tidak bengkok.

b. Mesin pengering atau *oven* (*kilen*)

Setelah balken terkumpul lalu dimasukkan ke mesin pengering atau *oven* (*klien*) sampai kering betul dengan kadar air maksimal 10%.

Alat yang digunakan untuk mengukur kekeringan kayu atau kadar air kayu yaitu *MC Tester*. Setelah kering balken dikeluarkan dari mesin pengering dan diangin-anginkan sampai dingin sebelum proses selanjutnya.

c. Mesin pembelah (*rip*)

Setelah itu balken dimasukkan ke dalam mesin pembelah kayu (*rip*) dibelah menjadi ukuran kecil-kecil (*core pis*) tebal 1.3 cm lebar 4.7 cm

d. Mesin potong (untuk membuang kayu yang jelek atau mata kayu)

Proses selanjutnya adalah penyortiran yaitu untuk memisahkan kayu yang kualitasnya tidak baik (kayu yang ada matanya dibuang).

e. Mesin pengeliman dan pengepresan

Kayu yang bermutu baik selanjutnya dimasukkan ke dalam mesin pres untuk pengeliman dan pengepresan sehingga menjadi sebuah lembaran (*barecore*).

f. Mesin perata *barecore*

Untuk perataan lembaran kayu (*barecore*) digunakan mesin perata (*sanding*).

g. Mesin potong *finishing*

Selanjutnya lembaran kayu yang telah rata, untuk menyamakan ukuran dan kesikuan lembaran, dipotong dengan mesin potong *finishing*, ukuran *barecore* panjang 240 cm dan lebar 120 cm. Proses terakhir adalah pengepakan, penyimpanan sebelum dikirim atau dipasarkan.

8. Hasil Produksi dan Pemasaran Hasil Produksi

Hasil barang yang diproduksi oleh CV. Karunia Abadi yaitu berupa *barecore*. *Barecore* merupakan strip-strip (potongan) kayu albasia yang direkatkan satu sama lain menggunakan lem sehingga membentuk lembaran mirip *plywood* (triplek).

Pemasaran hasil produksi *barecore* ini cukup luas, meliputi beberapa daerah, baik itu di Indonesia maupun pasar *ekspor* yaitu Cina dan Taiwan. Sedangkan untuk sistem pemasarannya ada dua cara, yaitu:

- a. Saluran distribusi langsung, yaitu antara produsen dengan konsumen bertemu secara langsung. Biasanya konsumen akan datang langsung ke perusahaan.
- b. Saluran distribusi tidak langsung, yaitu antara produsen dan konsumen tidak bertemu secara langsung, namun melalui perantara. Biasanya via broker, hal ini dilakukan karena konsumen berada di

luar daerah maupun ekspor.

B. Gambaran Umum Responden

Dari kuesioner yang telah diisi oleh 70 responden diperoleh data pribadi identitas responden. Penyajian data mengenai identitas responden akan memberikan gambaran tentang keadaan diri dari para responden, yaitu meliputi usia, jenis kelamin, bagian, shift, lama bekerja, pendidikan terakhir, pendapatan (upah) per bulan, status perkawinan.

1. Distribusi umur responden

Tabel 11. Distribusi data responden berdasarkan kelompok umur

Umur (Tahun)	Jumlah (Orang)	Presentasi (%)
≤ 20	2	2,86
20 – 25	10	14,29
26 -30	27	38,57
31 – 35	19	27,14
36 – 40	11	15,71
41 – 45	1	1,43
Jumlah	70	100

Sumber : data primer diolah

Berdasarkan tabel 11 dapat diketahui bahwa umur karyawan bagian produksi yang menjadi responden terendah 19 tahun sebanyak 2 orang responden (2,85%), umur responden tertua adalah 42 tahun sebanyak 1 orang responden (1,42%) sedangkan umur responden terbesar adalah karyawan bagian produksi berumur 26-30 tahun sebanyak 27 orang atau 38,57%.

2. Distribusi bagian kerja responden

Bagian kerja karyawan bagian produksi yang menjadi responden dalam penelitian ini adalah bagian mesin penggergaji, mesin pengering, mesin pembelah, mesin potong, mesin pengeliman, mesin *barecore*,

mesin potong *finishing* yang masing-masing berjumlah 10 orang atau 14,29%.

3. Distribusi shift responden

Shift kerja karyawan bagian produksi yang menjadi responden dalam penelitian ini adalah shift AAK (shift malam) dan ABK (shift pagi) yang masing-masing 35 orang atau 50%.

4. Distribusi lama bekerja responden

Tabel 12. Distribusi data responden berdasarkan lama bekerja

Masa Kerja (tahun)	Jumlah (Orang)	Presentase (%)
< 1 tahun	0	0
1 - 5 tahun	36	51,43
6 - 10 tahun	33	47,14
>10 tahun	1	1,43
Jumlah	70	100

Sumber: data primer diolah

Berdasarkan tabel 12 dapat diketahui bahwa lamanya masa bekerja karyawan bagian produksi yang menjadi responden dalam penelitian ini. Untuk karyawan bagian produksi tidak ada yang masa kerjanya kurang dari 1 tahun. Karyawan yang bekerja kurang dari 5 tahun sebanyak 36 orang atau 51,43%, untuk karyawan yang bekerja kurang dari 10 tahun sebanyak 33 orang atau 47,14%, sedangkan untuk karyawan yang bekerja lebih dari 12 tahun ada 1 orang atau 1,43%.

5. Distribusi pendidikan terakhir responden

Tabel 13. Distribusi data responden berdasarkan pendidikan terakhir

Tingkat Pendidikan	Jumlah (Orang)	Presentase (%)
SD	11	15,71
SMP	49	70
SMA	10	14,29
Jumlah	70	100

Sumber: data primer diolah

Berdasarkan Tabel 13 dapat diketahui bahwa tingkat pendidikan dari 70 orang responden yang terbanyak adalah SMP yaitu sebanyak 49 orang atau 70%, disusul pendidikan tingkat SD sebanyak 11 orang atau 15,71% dan yang berpendidikan SMA sebanyak 10 orang atau 14,29%.

6. Distribusi pendapatan (upah) per bulan responden

Tabel 14. Distribusi data responden berdasarkan pendapatan per bulan

Pendapatan per bulan (Rupiah)	Jumlah (orang)	Presentase (%)
Rp1.000.000,00	4	5,71
Rp1.200.000,00	11	15,71
Rp1.300.000,00	21	30
Rp1.326.000,00	33	47,14
Rp1.350.000,00	1	1,43
Jumlah	70	100

Sumber: data primer diolah

Berdasarkan tabel 14 dapat diketahui bahwa pendapatan per bulan karyawan bagian produksi yang menjadi responden dalam penelitian ini. Pendapatan tertinggi karyawan bagian produksi sebesar Rp 1.350.000,00 yaitu sebanyak 1 orang atau 1,43% sedangkan untuk pendapatan terendah karyawan bagian produksi sebesar Rp 1.000.000,00 yaitu sebanyak 4 orang atau 5,71%. Kebanyakan responden mempunyai pendapatan Rp 1.326.000,00 yaitu sebanyak 33 orang atau 47,14%.

7. Distribusi status perkawinan responden

Tabel 15. Distribusi data responden berdasarkan status perkawinan

Status Perkawinan	Jumlah (orang)	Presentase (%)
Kawin	55	78,57
Tidak Kawin	15	21,43
Jumlah	70	100

Sumber: data primer diolah

Berdasarkan tabel 15 dapat diketahui bahwa status perkawinan

karyawan bagian produksi yang menjadi responden dalam penelitian ini sebanyak 55 orang atau 78,57% berstatus kawin dan sisanya sebanyak 15 orang atau 21,43% berstatus tidak kawin.

C. Deskripsi Data

Penelitian ini mengambil 3 (tiga) variabel bebas yang diduga mempunyai pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi CV. Karunia Abadi Wonosobo. Variabel bebas tersebut adalah pendidikan (X1), pengalaman kerja (X2), dan jenis kelamin (X3). Penelitian ini mendeskripsikan dan menguji pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat, maka pada bagian ini akan disajikan deskripsi data masing-masing variabel berdasarkan data yang diperoleh dari lapangan. Deskripsi data yang disajikan adalah *mean* (M), *median* (Me), *modus* (Mo), tabel frekuensi dan histogram. Deskripsi data dari masing-masing variabel secara rinci dapat dilihat dalam uraian berikut ini:

1. Produktivitas Kerja

Data produktivitas kerja diperoleh melalui angket yang terdiri dari 20 butir pernyataan dengan jumlah responden sebanyak 70 karyawan bagian produksi CV. Karunia Abadi. Berdasarkan data produktivitas kerja diperoleh skor tertinggi sebesar 100 dan skor terendah sebesar 70; dengan nilai *mean* (M) sebesar 85,84; *median* (Me) sebesar 86,5; *modus* (Mo) sebesar 93 dan *standar deviasi* (SD) sebesar 8,31. Jumlah interval ditentukan dengan menggunakan rumus *Struges* yaitu $K=1+3,3 \ Log n$, dimana n adalah jumlah sampel atau responden. Selanjutnya disusun

distribusi frekuensi seperti tabel dibawah ini:

Tabel 16. Distribusi Frekuensi Produktivitas Kerja Karyawan

NO	INTERVAL	FREKUENSI	PRESENTASE (%)
1	70-73	7	10
2	74-77	9	12,86
3	78-81	7	10
4	82-85	8	11,43
5	86-89	12	17,14
6	90-93	15	21,43
7	94-97	6	8,57
8	98-101	6	8,57
	Jumlah	70	100

Sumber : Data Primer yang diolah

Tabel 16 menunjukkan bahwa frekuensi paling besar terletak pada kelas interval 90-93 dengan frekuensi sebanyak 15 (21,43%). Penentuan kecenderungan variabel produktivitas kerja karyawan dapat dilakukan dengan terlebih dahulu mencari nilai rata-rata ideal (M_i) dan standar deviasi ideal (SD_i), sehingga diperoleh hasil sebagai berikut: Penentuan kecenderungan variabel, setelah nilai minimum (X_{min}) dan nilai maksimum (X_{max}) diketahui yaitu 20 dan 100, maka selanjutnya mencari nilai rata-rata ideal (M_i) dengan rumus $M_i = \frac{1}{2} (X_{max} + X_{min})$, mencari standar deviasi ideal (SD_i) dengan rumus $SD_i = \sqrt{\frac{1}{6} (X_{max} - X_{min})^2}$. Berdasarkan acuan di atas *mean ideal* variabel produktivitas kerja adalah 60 dengan standar deviasi ideal adalah 13,33. Dari perhitungan tersebut maka dapat dikategorikan dalam 5 kelas sebagai berikut:

Tabel 17. Kategori Kecenderungan

Sangat Baik	$X > M + 1,5 SD$
Baik	$M + 0,5 SD < X \leq M + 1,5 SD$
Cukup	$M - 0,5 SD < X \leq M + 0,5 SD$
Kurang	$M - 1,5 SD < X \leq M - 0,5 SD$
Sangat Kurang	$X \leq M - 1,5 SD$

Sumber : Saifuddin azwar (2003: 63)

Tabel 18. Kategori Kecenderungan Produktivitas Kerja Karyawan

No	Kelas	Frekuensi	Presentase (%)	Kategori
1	X > 80	48	68,57	Sangat Baik
2	66,67 < X ≤ 80	22	31,43	Baik
3	53,3 < X ≤ 66,67	0	0	Cukup
4	40 < X ≤ 53,3	0	0	Kurang
5	X ≤ 40	0	0	Sangat Kurang
Jumlah		70	100	

Sumber: Data Primer yang diolah

Berdasarkan tabel 18, kategori kecenderungan produktivitas kerja karyawan menunjukkan bahwa dari 70 karyawan bagian produksi, 48 karyawan (68,57%) dalam kategori sangat baik, 22 karyawan (31,43%) dalam kategori baik, dan tidak ada karyawan bagian produksi yang masuk dalam kategori cukup, kurang, serta sangat kurang. Jadi dapat disimpulkan bahwa kecenderungan produktivitas kerja berada dalam kategori sangat baik (68,57%)

2. Pendidikan

Data pendidikan diperoleh melalui angket yang terdiri dari 15 butir pernyataan dengan jumlah responden sebanyak 70 karyawan bagian produksi CV. Karunia Abadi. Berdasarkan data pendidikan diperoleh skor tertinggi sebesar 75 dan skor terendah sebesar 26; dengan nilai *mean* (M) sebesar 51,83; *median* (Me) sebesar 52; *modus* (Mo) sebesar 57 dan *standar deviasi* (SD) sebesar 11,9. Jumlah interval ditentukan dengan menggunakan rumus *Struges* yaitu $K=1+3,3 \ Log n$, dimana n adalah jumlah sampel atau responden. Selanjutnya disusun distribusi frekuensi seperti tabel dibawah ini:

Tabel 19. Distribusi Frekuensi Pendidikan

NO	INTERVAL	FREKUENSI	PRESENTASE (%)
1	26-32	2	2,86
2	33-39	9	12,86
3	40-46	14	20
4	47-53	13	18,57
5	54-60	19	27,14
6	61-67	3	4,29
7	68-74	8	11,43
8	75-81	2	2,86
	Jumlah	70	100

Sumber : Data Primer yang diolah

Tabel 19 menunjukkan bahwa frekuensi paling besar terletak pada kelas interval 54-60 dengan frekuensi sebanyak 19 (27,14%). Penentuan kecenderungan variabel pendidikan karyawan dapat dilakukan dengan terlebih dahulu mencari nilai rata-rata ideal (M_i) dan standar deviasi ideal (SD_i), sehingga diperoleh hasil sebagai berikut: Penentuan kecenderungan variabel, setelah nilai minimum (X_{\min}) dan nilai maksimum (X_{\max}) diketahui yaitu 15 dan 75, maka selanjutnya mencari nilai rata-rata ideal (M_i) dengan rumus $M_i = \frac{1}{2} (X_{\max} + X_{\min})$, mencari standar deviasi ideal (SD_i) dengan rumus $SD_i = \sqrt{\frac{1}{6} (X_{\max} - X_{\min})^2}$. Berdasarkan acuan di atas *mean ideal* variabel pendidikan adalah 45. Standar deviasi ideal adalah 10. Dari perhitungan tersebut maka dapat dikategorikan dalam 5 kelas sebagai berikut:

Tabel 20. Kategori Kecenderungan Pendidikan Karyawan

No	Kelas	Frekuensi	Presentase (%)	Kategori
1	$X > 60$	13	18,57	Sangat Baik
2	$50 < X \leq 60$	27	38,57	Baik
3	$40 < X \leq 50$	15	21,43	Cukup
4	$30 < X \leq 40$	14	20	Kurang
5	$X \leq 30$	1	1,43	Sangat Kurang
	Jumlah	70	100	

Sumber: Data Primer yang diolah

Berdasarkan tabel 20, kategori kecenderungan pendidikan karyawan menunjukkan bahwa dari 70 karyawan bagian produksi, 13 karyawan (18,57%) dalam kategori sangat baik, 27 karyawan (38,57%) dalam kategori baik, 15 karyawan (21,43%) dalam kategori cukup, 14 karyawan (20%) dalam kategori kurang, dan 1 karyawan (1,43%) dalam kategori sangat kurang. Jadi dapat disimpulkan bahwa kecenderungan pendidikan berada dalam kategori baik (38,57%).

3. Pengalaman Kerja

Data pengalaman kerja diperoleh melalui angket yang terdiri dari 10 butir pernyataan dengan jumlah responden sebanyak 70 karyawan bagian produksi CV. Karunia Abadi. Berdasarkan data pengalaman kerja diperoleh skor tertinggi sebesar 50 dan skor terendah sebesar 28; dengan nilai *mean* (M) sebesar 37,81; *median* (Me) sebesar 38; *modus* (Mo) sebesar 38 dan *standar deviasi* (SD) sebesar 4,72. Jumlah interval ditentukan dengan menggunakan rumus *Struges* yaitu $K=1+3,3 \log n$, dimana n adalah jumlah sampel atau responden. Selanjutnya disusun distribusi frekuensi seperti tabel dibawah ini:

Tabel 21. Distribusi Frekuensi Pengalaman kerja

NO	INTERVAL	FREKUENSI	PRESENTASE (%)
1	28-30	4	5,71
2	31-33	9	12,86
3	34-36	14	20
4	37-39	19	27,14
5	40-42	14	20
6	43-45	7	10
7	46-48	1	1,43
8	49-51	2	2,86
		70	100

Sumber : Data Primer yang diolah

Tabel 21 menunjukkan bahwa frekuensi paling besar terletak pada kelas interval 37-39 dengan frekuensi sebanyak 19 (27,14%). Penentuan kecenderungan variabel pengalaman kerja karyawan dapat dilakukan dengan terlebih dahulu mencari nilai rata-rata ideal (M_i) dan standar deviasi ideal (S_{Di}), sehingga diperoleh hasil sebagai berikut: Penentuan kecenderungan variabel, setelah nilai minimum (X_{min}) dan nilai maksimum (X_{max}) diketahui yaitu 10 dan 50, maka selanjutnya mencari nilai rata-rata ideal (M_i) dengan rumus $M_i = \frac{1}{2} (X_{max} + X_{min})$, mencari standar deviasi ideal (S_{Di}) dengan rumus $S_{Di} = \sqrt{\frac{1}{6} (X_{max} - X_{min})^2}$. Berdasarkan acuan di atas *mean ideal* variabel pendidikan adalah 30. Standar deviasi ideal adalah 6,67. Dari perhitungan tersebut maka dapat dikategorikan dalam 5 kelas sebagai berikut:

Tabel 22. Kategori Kecenderungan Pengalaman Kerja Karyawan

No	Kelas	Frekuensi	Presentase (%)	Kategori
1	$X > 40$	18	25,71	Sangat Baik
2	$33,33 < X \leq 40$	39	55,71	Baik
3	$26,67 < X \leq 33,33$	13	18,57	Cukup
4	$20 < X \leq 26,27$	0	0	Kurang
5	$X \leq 20$	0	0	Sangat Kurang
Jumlah		70	100	

Sumber: Data Primer yang diolah

Berdasarkan tabel 22, kategori kecenderungan pengalaman kerja karyawan menunjukkan bahwa dari 70 karyawan bagian produksi, 18 karyawan (25,71%) dalam kategori sangat baik, 39 karyawan (55,71%) dalam kategori baik, 13 karyawan (18,57%) dalam kategori cukup, dan tidak ada karyawan yang masuk ke dalam kategori kurang serta sangat kurang. Jadi dapat disimpulkan bahwa kecenderungan pengalaman kerja berada dalam kategori baik (55,71%). Keterkaitan pengalaman kerja

dengan lama bekerja karyawan dapat disusun menggunakan tabel silang sebagai berikut:

Tabel 23. Tabel Silang Pengalaman kerja dengan lama bekerja

		Lama Bekerja (dalam tahun)				Total
		< 1	1 sd 5	6 sd 10	> 10	
Pengalaman Kerja	Sangat Baik (41-50)	0	10	8	0	18
	Baik (34-40)	0	24	15	0	39
	Cukup (27-33,33)	0	2	11	0	13
	Kurang (21-26,67)	0	0	0	0	0
	Sangat Kurang (0-20)	0	0	0	0	0
Total						70

Sumber : Data Primer yang diolah

Dari tabel di atas, dapat dilihat bahwa jumlah karyawan yang berada pada kategori kecenderungan pengalaman kerja sangat baik untuk karyawan yang mempunyai lama bekerja antara 1-5 tahun sebanyak 10 karyawan dan untuk karyawan yang mempunyai lama bekerja antara 6-10 sebanyak 8 karyawan. Jumlah karyawan yang berada pada kategori kecenderungan pengalaman kerja baik untuk karyawan yang mempunyai lama bekerja 1-5 tahun sebanyak 24 karyawan dan untuk karyawan yang mempunyai lama bekerja antara 6-10 tahun sebanyak 15 karyawan. Jumlah karyawan yang berada pada kategori kecenderungan pengalaman kerja cukup untuk karyawan yang mempunyai lama bekerja 1-5 tahun sebanyak 2 karyawan dan untuk karyawan yang mempunyai lama bekerja antara 6-10 tahun sebanyak 11 karyawan.

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa antara pengalaman kerja dengan lama bekerja memiliki keterikatan yang signifikan karena karyawan yang memiliki durasi lama bekerja yang cukup akan lebih banyak mempunyai pengalaman kerja yang tinggi.

4. Jenis Kelamin

Data jenis kelamin diperoleh melalui angket yang terdapat pada data pribadi dengan jumlah responden sebanyak 70 karyawan bagian produksi CV. Karunia Abadi. Berdasarkan data jenis kelamin diperoleh skor tertinggi sebesar 1 dan skor terendah sebesar 0; dengan nilai *mean* (M) sebesar 0,43; *median* (Me) sebesar 0; *modus* (Mo) sebesar 0 dan *standar deviasi* (SD) sebesar 0,498. Selanjutnya disusun distribusi frekuensi seperti tabel dibawah ini:

Tabel 24. Distribusi Frekuensi Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah (Orang)	Presentase (%)
Laki-laki	30	42,86
Perempuan	40	57,14
	70	100

Sumber : Data Primer yang diolah

Tabel 24 menunjukkan bahwa frekuensi paling besar terletak pada responden perempuan yaitu 40 karyawan (57,14%). Keterkaitan jenis kelamin dengan produktivitas kerja karyawan dapat disusun menggunakan tabel silang sebagai berikut:

Tabel 25. Tabel Silang Produktivitas Kerja Karyawan dengan jenis kelamin

		Skor Produktivitas Kerja					Total
		0-40	41-53,3	54-66,67	67-80	81-100	
Perempuan	Sangat Baik	0	0	0	0	24	24
	Baik	0	0	0	16	0	16
	Cukup	0	0	0	0	0	0
	Kurang	0	0	0	0	0	0
	Sangat Kurang	0	0	0	0	0	0
Laki-Laki	Sangat Baik	0	0	0	0	24	24
	Baik	0	0	0	6	0	6
	Cukup	0	0	0	0	0	0
	Kurang	0	0	0	0	0	0
	Sangat Kurang	0	0	0	0	0	0
Total							70

Sumber : Data Primer yang diolah

Dari tabel di atas, dapat dilihat bahwa jumlah karyawan yang berada

pada kategori kecenderungan produktivitas kerja sangat baik untuk perempuan yaitu sebanyak 24 karyawan dan untuk laki-laki yaitu sebanyak 24 karyawan. Karyawan yang memiliki kategori kecenderungan baik untuk perempuan yaitu sebanyak 16 karyawan dan untuk laki-laki yaitu sebanyak 6 karyawan. Karyawan yang memiliki kecenderungan cukup, kurang, dan sangat kurang baik untuk perempuan dan laki-laki tidak ada. Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa antara jenis kelamin (perempuan dan laki-laki) memiliki keterikatan yang signifikan.

D. Uji Asumsi

1. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah data berdistribusi normal atau berdistribusi tidak normal. Uji normalitas dilakukan dengan melihat bagian baris *Kolmogorov-Smirnov Z* dan *Asymp. Sig. (2-tailed)*. Memiliki syarat jika *Asymp Sig* lebih dari atau sama dengan 0,05 maka data berdistribusi normal, jika *Asymp Sig* kurang dari 0,05 maka distribusi data tidak normal. Hasil uji normalitas secara residual ditunjukkan pada tabel sebagai berikut:

Tabel 26. Rangkuman Hasil Uji Normalitas

<i>Kolmogorov-Smirnov Z</i>	<i>Asymp Sig</i>	Keterangan
0,625	0,830	Berdistribusi normal

Sumber : data primer diolah

Berdasarkan tabel di atas ditemukan nilai *Kolmogorov-Smirnov Z* sebesar 0,625 dengan *Asymp Sig* 0,830. Hal tersebut membuktikan nilai signifikansi lebih dari 0,05, maka dapat disimpulkan data berdistribusi normal.

2. Uji Linearitas

Uji linearitas dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat linear atau tidak. Hubungan antar variabel dikatakan linear apabila nilai signifikansi lebih dari atau sama dengan 5%. Hasil rangkuman uji linearitas disajikan pada tabel berikut ini:

Tabel 27. Rangkuman Hasil Uji Linieritas

Variabel	F(tabel)	P(Sig)	Keterangan
X1-Y	0,973	0,531	Linear
X2-Y	0,886	0,596	Linear
X3-Y	-	-	-

Sumber: Data primer yang diolah

Untuk variabel X3 dikatakan tidak linier dikarenakan variabel tersebut merupakan variabel dummy.

3. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui apakah antar variabel bebas memiliki hubungan yang sama tinggi atau tidak. Untuk mengetahui ada atau tidaknya multikolinearitas adalah dengan melihat nilai *Variance Inflation Factor (VIF)*.

Tabel 28. Rangkuman Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel		Tolerance	VIF	Keterangan
Bebas	Terikat			
X1	Y	0,979	1,021	Bebas Multikolinieritas
X2	Y	0,930	1,075	Bebas Multikolinieritas
X3	Y	0,947	1,056	Bebas Multikolinieritas

Sumber: Data primer yang diolah

Tabel tersebut menunjukkan bahwa diperoleh nilai VIF kurang dari 4. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas pada hubungan variabel dalam penelitian ini.

4. Uji Homosedastisitas

Uji homosedastisitas digunakan untuk mengetahui homogenitas varians eror untuk setiap kali nilai variabel bebasnya. Pengujian homosedastisitas ini diuji menggunakan Uji *Glesjer*. Hasil dari uji homosedatisitas ditunjukkan dalam tabel berikut:

Tabel 29. Rangkuman Hasil Uji Homosedastisitas

Model	F	Sig.
Regression	1,130	0,343

Sumber : Data primer yang diolah

Berdasarkan tabel di atas ditemukan nilai F sebesar 1,130 dengan signifikansi 0,343. Hal tersebut membuktikan nilai signifkansi lebih dari 0,05, maka dapat disimpulkan analisis regresi tersebut memenuhi syarat homosedastisitas.

E. Pengujian Hipotesis

Analisis yang digunakan untuk menguji hipotesis dalam penelitian ini adalah menggunakan regresi ganda. Berikut adalah rangkuman hasil pengujian hipotesis.

Tabel 30. Rangkuman Hasil Regresi Linier Berganda

Model	Koef. Prediktor	t _{hitung}	Sig.	R	R ² Square	F
Konstanta (k)	56,301	7,294	0,000			
Pendidikan (X1)	0,156	2,077	0,042			
Pengalaman Kerja (X2)	0,518	2,675	0,009			
Jenis Kelamin (X3)	4,443	2,442	0,017			
Summary				0,507	0,257	
Regression (ANOVA)			0,000			7,622

Sumber : data primer diolah

Berdasarkan tabel di atas menunjukan bahawa angka koefisien R adalah 0,507 sedangkan R² sebesar 0,257. Nilai R menunjukan nilai positif, hal ini

berarti bahwa pendidikan, pengalaman kerja, dan jenis kelamin secara bersama – sama memberikan pengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan. Nilai R^2 sebesar 0,257 menunjukan bahwa variansi dalam produktivitas kerja karyawan dapat dijelaskan oleh pendidikan, pengalaman kerja, dan jenis kelamin sebesar 25,7% melalui model, sedangkan 74,3% berasal dari variabel lain yang tidak diperhitungkan dalam model ini.

Pengujian kontribusi tersebut ditemukan nilai F pada tabel di atas sebesar 7,622 dengan signifikansi 0,000. Nilai signifikansi yang dihasilkan kurang dari 0,05, maka dapat dikatakan bahwa secara simultan pendidikan, pengalaman kerja, dan jenis kelamin memiliki pengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Maka dengan demikian dapat diartikan pula bahwa pendidikan, pengalaman kerja, dan jenis kelamin memiliki pengaruh positif secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan, sehingga hipotesis ke- 4 diterima.

Terbukti adanya pengaruh secara simultan variabel bebas terhadap variabel terikat tersebut, maka perlu dilakukan uji secara parsial apakah masing-masing variabel bebas tersebut memiliki pengaruh yang signifikan atau tidak. Untuk mengetahui pengaruh secara parsial tersebut perlu diuji koefisien garis regresi yang dimiliki oleh masing-masing variabel dengan uji t. Berdasarkan tabel dapat ditarik persamaan garis regresinya sebagai berikut:

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

$$Y= 56,301 + 0,156 X1 + 0,518 X2 + 4,443 X3$$

Untuk menguji koefisien garis regresi di atas dapat dilakukan sebagai

berikut:

1. Nilai konstanta (a) positif sebesar 56,301 menunjukkan pengaruh positif variabel independen (pendidikan, pengalaman kerja, dan jenis kelamin) . Bila variabel independen naik atau berpengaruh dalam satu satuan, maka variabel produktivitas kerja karyawan akan naik atau terpenuhi.
2. Koefisien b_1 sebesar 0,156 dengan nilai t_{hitung} sebesar 2,077 dan signifikansinya 0,042. Dengan nilai signifikansi kurang dari 0,05 dan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,077 > 1,9944$) membuktikan bahwa variabel pendidikan memiliki pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap variabel produktivitas kerja karyawan. Hal ini juga dapat dikatakan bahwa terdapat hubungan positif antara pendidikan dengan produktivitas kerja karyawan sehingga hipotesis ke- 1 diterima.
3. Koefisien b_2 sebesar 0,518 dengan nilai t_{hitung} sebesar 2,675 dan signifikansinya 0,009. Dengan nilai signifikansi kurang dari 0,05 dan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,675 > 1,9944$) membuktikan bahwa variabel pengalaman kerja memiliki pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap variabel produktivitas kerja karyawan. Hal tersebut juga dapat dikatakan bahwa terdapat hubungan positif antara pengalaman kerja dengan produktivitas kerja karyawan sehingga hipotesis ke- 2 diterima.
4. Koefisien b_3 sebesar 4,443 dengan nilai t_{hitung} sebesar 2,442 dan signifikansinya 0,017. Dengan nilai signifikansi kurang dari 0,05 dan

$t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,442 > 1,9944$) membuktikan bahwa variabel jenis kelamin memiliki pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap variabel produktivitas kerja karyawan. Hal tersebut juga dapat dikatakan bahwa terdapat hubungan positif antara jenis kelamin dengan produktivitas kerja karyawan sehingga hipotesis ke- 3 diterima. Untuk variabel jenis kelamin terlihat bahwa produktivitas laki-laki 4,443 lebih tinggi daripada produktivitas kerja perempuan.

Berdasarkan analisis regresi ganda dapat diketahui besarnya Sumbangan Relatif (SR) dan Sumbangan Efektif (SE) masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Besarnya SR dan SE dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 31. Sumbangan Efektif dan Sumbangan Relatif

Variabel Bebas	Kesimpulan	
	SE(%)	SR (%)
Pendidikan	5,72	22,26
Pengalaman Kerja	11,29	43,95
Jenis Kelamin	8,71	33,90
Jumlah	25,7	100,10

Sumber: Data primer yang diolah

Hasil di atas menunjukkan besarnya sumbangan efektif variabel pendidikan sebesar 5,71%, sumbangan efektif variabel pengalaman kerja sebesar 11,29%, dan sumbangan efektif jenis kelamin sebesar 8,71% terhadap produktivitas kerja karyawan. Diketahui juga sumbangan relatif variabel pendidikan sebesar 22,26%, sumbangan relatif variabel pengalaman kerja sebesar 43,95%, dan sumbangan relatif variabel jenis kelamin sebesar 33,90% terhadap produktivitas kerja karyawan.

F. Pembahasan

1. Pengaruh pendidikan terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi CV. Karunia Abadi Wonosobo

Hipotesis pertama dalam penelitian ini menyatakan bahwa pendidikan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi CV. Karunia Abadi Wonosobo. Hasil analisis menunjukkan bahwa terdapat pengaruh pendidikan (X_1) terhadap produktivitas kerja karyawan (Y). Variabel pendidikan berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan, yang ditunjukkan oleh nilai koefisien garis yang positif dan nilai signifikan kurang dari 0,05 yaitu 0,042; serta nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,077 > 1,9944$). Dengan demikian, makin tinggi pendidikan yang dimiliki akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Menurut Sedarmayanti (2009: 72), salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja adalah pendidikan. Seseorang yang mempunyai pendidikan tinggi akan mempunyai wawasan yang lebih luas terutama penghayatan akan arti pentingnya produktivitas. Pendidikan dapat berarti pendidikan formal maupun non formal. Tingginya kesadaran pentingnya produktivitas dapat mendorong pegawai melakukan tindakan yang produktif. Hasil pada penelitian ini juga didukung penelitian yang telah dilakukan oleh Irawati Machasin (2007). Penelitian yang telah dilakukan terdahulu menyimpulkan bahwa pendidikan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

2. Pengaruh pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi CV. Karunia Abadi Wonosobo

Hipotesis kedua dalam penelitian ini menyatakan bahwa pengalaman kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi CV. Karunia Abadi Wonosobo. Hasil analisis menunjukkan bahwa terdapat pengaruh pengalaman kerja (X_2) terhadap produktivitas kerja karyawan (Y). Variabel pengalaman kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan, yang ditunjukkan oleh nilai koefisien garis yang positif dan nilai signifikan kurang dari 0,05 yaitu 0,009; serta nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,675 > 1,9944$). Dengan demikian, makin lama dan banyak pengalaman kerja yang dimiliki akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Pengalaman kerja merupakan suatu keterampilan dan kemampuan seseorang dalam melaksanakan pekerjaan yang sedang dilakukan. Pengalaman kerja seseorang akan berpengaruh terhadap produktivitas kerjanya, karena mereka yang berpengalaman akan lebih mengenal dan terampil dalam bekerja. Selain itu semakin lama pengalaman kerja seseorang juga akan menyebabkan produktivitas kerjanya semakin meningkat. Hasil pada penelitian ini juga didukung penelitian yang telah dilakukan oleh Irawati Machasin (2007), Nesty Widyaningsih (2012), Adya Dwi Mahendra (2014), Khoirul Efendi Lubis (2012) dan Fitriyanto Nugroho (2012). Penelitian yang telah dilakukan terdahulu menyimpulkan bahwa pengalaman kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan

terhadap produktivitas kerja.

3. Pengaruh jenis kelamin terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi CV. Karunia Abadi Wonosobo

Hipotesis ketiga dalam penelitian ini menyatakan bahwa terdapat pengaruh jenis kelamin (X3) terhadap produktivitas kerja karyawan (Y).

Variabel jenis kelamin berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan, yang ditunjukkan oleh nilai koefisien garis yang positif dan nilai signifikan kurang dari 0,05 yaitu 0,017; serta nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,442 > 1,9944$). Hal ini ditunjukkan dengan nilai koefisien regresi variabel jenis kelamin bernilai positif, yaitu 4,443 artinya pekerja laki-laki akan lebih produktif dibandingkan pekerja perempuan. Berdasarkan hasil tersebut karyawan bagian produksi CV. Karunia Abadi Wonosobo yang berjenis kelamin laki-laki lebih produktif dibandingkan pekerja perempuan. Hal ini disebabkan karena CV. Karunia Abadi Wonosobo ini lebih banyak mengandalkan kekuatan fisik dan secara fisik pekerja laki-laki lebih kuat dibandingkan perempuan.

Jenis kelamin (seks) menunjukkan pada perbedaan biologis dari laki-laki dan perempuan (Sugihartono dkk, 35). Faktor jenis kelamin ikut menentukan tingkat partisipasi dan produktivitas seseorang dalam bekerja. Tenaga kerja pada dasarnya tidak dapat dibedakan berdasarkan pada jenis kelamin. Pada dasarnya perempuan dan laki-laki sangatlah berbeda baik dari perilaku maupun kepribadiannya. Secara umum, tingkat produktivitas laki-laki lebih tinggi dari perempuan. Hal tersebut

dipengaruhi oleh faktor-faktor yang dimiliki perempuan seperti fisik yang lemah, menggunakan perasaan saat bekerja dan faktor biologis. Seperti pada CV. Karunia Abadi Wonosobo tenaga kerja laki-laki lebih produktif dikarenakan pada perusahaan ini mengandalkan kekuatan fisik. Hasil pada penelitian ini juga didukung penelitian yang telah dilakukan oleh Yori Akmal (2006) dan Adya Dwi Mahendra (2014). Penelitian yang telah dilakukan terdahulu menyimpulkan bahwa jenis kelamin secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

4. Pengaruh pendidikan, pengalaman kerja, dan jenis kelamin terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi CV. Karunia Abadi Wonosobo

Penelitian ini juga membuktikan bahwa hipotesis keempat diterima, yaitu terdapat pengaruh positif dan signifikan pendidikan, pengalaman kerja, dan jenis kelamin secara bersama – sama terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi CV. Karunia Abadi. Hal ini ditunjukan dengan nilai R yang positif dan nilai signifikansi kurang dari 0,05 yaitu 0,000.

Secara simultan ketiga variabel bebas memiliki pengaruh positif dan signifikan dan pengaruhnya sebesar 25,7%, namun masih ada variabel lain yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan bagian produksi CV. Karunia Abadi. Total nilai variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini yaitu 74,3%.

Berdasarkan analisis data juga diketahui sumbangan efektif dan

sumbangannya relatif masing-masing variabel bebas. Sumbangan efektif variabel pendidikan sebesar 5,72%, sumbangannya efektif pengalaman kerja sebesar 11,29%, dan sumbangannya efektif variabel jenis kelamin sebesar 8,71% terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi CV. Karunia Abadi Wonosobo. Diketahui juga sumbangannya relatif variabel pendidikan sebesar 22,26%, sumbangannya relatif pengalaman kerja sebesar 43,95%, dan sumbangannya relatif variabel jenis kelamin sebesar 33,90% terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi CV. Karunia Abadi Wonosobo.

G. Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini telah dilaksanakan sesuai prosedur ilmiah, namun demikian masih terdapat keterbatasan, antara lain:

1. Penelitian ini hanya meneliti pendidikan, pengalaman kerja, dan jenis kelamin. Masih terdapat faktor – faktor lain yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan bagian produksi CV. Karunia Abadi Wonosobo.
2. Instrumen penelitian berupa angket sehingga peneliti tidak mengetahui kebenaran pengisian angket.

BAB V **KESIMPULAN DAN SARAN**

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan, maka kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel pendidikan terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi CV. Karunia Abadi Wonosobo. Hal ini dibuktikan dengan hasil koefisien regresi (r) dari variabel pendidikan sebesar 0,156 dengan nilai t_{hitung} sebesar 2,077 dan signifikansi sebesar 0,042, hal ini membuktikan bahwa variabel pendidikan mempengaruhi variabel produktivitas kerja karyawan bagian produksi CV. Karunia Abadi Wonosobo. Selain itu, didapatkan sumbangan efektif variabel pendidikan sebesar 5,72% terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi CV. Karunia Abadi Wonosobo.
2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi CV. Karunia Abadi Wonosobo. Hal ini dibuktikan dengan hasil koefisien regresi (r) dari variabel pengalaman kerja sebesar 0,518 dengan nilai t_{hitung} sebesar 2,675 dan signifikansi sebesar 0,009, hal ini membuktikan bahwa variabel pengalaman kerja mempengaruhi variabel produktivitas kerja karyawan bagian produksi CV. Karunia Abadi Wonosobo. Selain itu, didapatkan sumbangan efektif variabel pengalaman

kerja sebesar 11,29% terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi CV. Karunia Abadi Wonosobo.

3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel jenis kelamin terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi CV. Karunia Abadi Wonosobo. Hal ini dibuktikan dengan hasil koefisien regresi (r) dari variabel jenis kelamin sebesar 4,443 dengan nilai t_{hitung} sebesar 2,442 dan signifikansi sebesar 0,017, hal ini membuktikan bahwa variabel jenis kelamin mempengaruhi variabel produktivitas kerja karyawan bagian produksi CV. Karunia Abadi Wonosobo. Selain itu, didapatkan sumbangan efektif variabel jenis kelamin sebesar 8,71% terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi CV. Karunia Abadi Wonosobo.
4. Terdapat pengaruh positif dan signifikan secara bersama-sama dari variabel pendidikan, pengalaman kerja, dan jenis kelamin terhadap variabel produktivitas kerja karyawan bagian produksi CV. Karunia Abadi Wonosobo. Hal ini dibuktikan dengan nilai F sebesar 7,622 pada signifikansi 0,000 serta hasil koefisien R adalah 0,507 sedangkan R^2 sebesar 0,257. Nilai R menunjukan nilai positif, hal ini berarti bahwa variabel pendidikan, pengalaman kerja, dan jenis kelamin secara bersama – sama memberikan pengaruh positif terhadap variabel produktivitas kerja karyawan bagian produksi CV. Karunia Abadi Wonosobo. Nilai signifikansi yang kurang dari 0,05 hal ini membuktikan bahwa variabel pendidikan, pengalaman kerja, dan jenis kelamin secara bersama-sama mempengaruhi variabel produktivitas

kerja karyawan bagian produksi CV. Karunia Abadi Wonosobo. Nilai R^2 sebesar 0,257 menunjukan bahwa variansi dalam variabel produktivitas kerja karyawan bagian produksi CV. Karunia Abadi Wonosobo dapat dijelaskan oleh variabel pendidikan, pengalaman kerja, dan jenis kelamin sebesar 25,7%.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka saran yang berikan antara lain adalah sebagai berikut:

1. Pihak perusahaan harus terus menjaga, mempertahankan, dan meningkatkan produktivitas kerja karyawan bagian produksi CV. Karunia Abadi Wonosobo, dengan cara perusahaan harus menjamin dipilihnya orang yang tepat agar dapat bekerja secara optimal. Karyawan dengan pendidikan tinggi dan pengalaman kerja yang tinggi dapat meningkatkan produktivitas kerja sehingga dalam menjalankan tugasnya akan lebih optimal, kemudian jenis kelamin juga akan mempengaruhi produktivitas kerja karyawan karena banyak pekerjaan yang membutuhkan kekuatan fisik dalam pengeraannya.
2. Karyawan yang mempunyai pendidikan dan pengalaman kerja, baik yang kurang maupun tinggi agar lebih optimal dalam melaksanakan pekerjaannya, sehingga dapat mencapai produktivitas kerja yang lebih tinggi lagi.
3. Mengingat R^2 dalam penelitian ini sebesar 25,7% sedangkan 74,3% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak bisa dibahas dalam penelitian ini. Oleh karena itu, penelitian selanjutnya diharapkan menambah variabel atau

menggunakan variabel lain yang dianggap dapat mempengaruhi produktivitas kerja dengan didukung oleh teori yang kuat.

DAFTAR PUSTAKA

- Adya Dwi Mahendra. 2014. Analisis Pengaruh Pendidikan, Upah, Jenis Kelamin, Usia dan Pengalaman Kerja terhadap Produktivitas Tenaga Kerja (Studi di Industri Kecil Tempe di Kota Semarang). *Skripsi*. Semarang : UNDIP
- Ali Muhsin. 2015. *Pedoman Praktikum Aplikasi Komputer Lanjut*. Yogyakarta : FE UNY
- Dwi Siswoyo, dkk. 2007. *Ilmu Pendidikan*. Yogyakarta : UNY Press
- Fitriyanto Nugroho. 2012. Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Pengalaman Kerja terhadap Produkvtas Karyawan Bagian Kerja Karyawan pada Industri Kerajinan Topeng di Dusun Bobung Putat Patuk Kabupaten Gunungkidul. *Skripsi*. Yogyakarta: UNY
- Hungu. 2007. *Demografi Kesehatan Indonesia*. Jakarta: Grasindo
- Irawati Machasin. 2007. Pengaruh Pendidikan, Pelatihan, dan Pengalaman Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada CV. Kalista Indograment di Boyolali. *Skripsi*. Surakarta: Universitas Muhammadiyah Surakarta
- Khoirul Efendi Lubis. 2012. Pengaruh Motivasi dan Pengalaman Kerja terhadap Produktivitas Karyawan Bagian Sumber Daya Manusia pada Kantor Direksi PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan. *Skripsi*. Medan: USU
- Malayu S.P. Hasibuan. 2007. *Organisasi dan Motivasi*. Jakarta : PT. Bumi Aksara
- Mauled Mulyono. 2004. *Penerapan Produktivitas dalam Organisasi*. Bumi Aksara : Jakarta
- Muchdarsyah Sinungan. 2003. *Produktivitas Apa dan Bagaimana*. Jakarta : Bumi Aksara
- Nesty Widyaningsih. 2012. Pengaruh Pengalaman Kerja, Upah, dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV. Duta Jepara. *Skripsi*. Yogyakarta : UNY
- Payaman J. Simanjuntak. 2001. *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia

- Saifuddin Azwar. 2003. *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Belajar
- Sedarmayanti. 2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Mandar Maju : Bandung
- Soekidjo Notoatmodjo. 2003. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Rineka Cipta : Jakarta
- Sugihartono, dkk. *Psikologi Pendidikan*. Yogyakarta : UNY Press
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta
- _____. 2015. *Statistika untuk Penelitian*. Bandung : Alfabeta
- Suharsimi Arikunto. 2013. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta : Rineka Cipta
- Sutrisno Hadi. 2000. *Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Andi Yogyakarta
- _____. 2004. *Analisis Regresi*. Yogyakarta: Andi Offset
- Syafaruddin Alwi. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE
- T. Hani Handoko. 2003. *Manajemen Edisi 2*. Yogyakarta: BPFE
- Tjutju Yuniarsih dan Suwanto. 2013. *Manajemen sumber Daya Manusia*. Bandung : Alfabetha
- Umar Tirtarахardja dan S. L. La Sulo. 2005. *Pengantar Pendidikan*. Jakarta : PT. Rineka Cipta
- Undang-undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional. LN Tahun 2003, TLN No. 4301. Jakarta : Sekertaris Negara
- www.bps.go.id diakses pada 09 Maret 2016
- Yori Akmal. 2006. Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas kerja Industri Kecil Kerupuk Sanjai di Kota Bukittinggi. *Skripsi*. Bogor : ITB

LAMPIRAN

LAMPIRAN 1
1. UJI COBA INSTRUMEN
2. KUESIONER PENELITIAN

UJI COBA INSTRUMEN PENELITIAN

Kepada Yth.
Bapak/Ibu/Saudara/i Karyawan
Di CV. Karunia Abadi Wonosobo

Dengan hormat,

Dalam rangka penulisan tugas akhir skripsi, saya mahasiswa Pendidikan Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta akan melakukan penelitian. Yang akan membahas tentang "Pengaruh Pendidikan, Pengalaman Kerja, dan Jenis Kelamin terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi CV. Karunia Abadi Wonosobo Wonosobo", saya memohon kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/i Karyawan meluangkan waktu untuk mengisi angket penelitian ini..

Angket (kuesioner) yang diisi oleh Bapak/Ibu/Saudara/i akan diolah, dianalisis, dan bukan merupakan hasil akhir. Data yang diisi oleh Bapak/Ibu/Saudara/i akan digabung dengan data lain untuk memperoleh hasil yang diinginkan dalam penelitian ini. Sesuai dengan etika penelitian, data yang saya peroleh akan dijaga kerahasiaannya dan hanya akan digunakan untuk penelitian ini. Untuk itu, saya sangat mengharapkan agar Bapak/Ibu/Saudara/i dapat memberikan jawaban yang sesuai dengan keadaan yang sebenarnya.

Atas bantuan dan partisipasi Bapak/Ibu/Saudara/i, saya ucapkan terimakasih.

Yogyakarta, Mei 2016
 Peneliti,

Hanna Rianita Putri
NIM. 12804241009

PETUNJUK PENGISIAN ANGKET

A. Petunjuk Pengisian

1. Sebelum menjawab bacalah pertanyaan dibawah ini dengan cermat dan teliti.
2. Beri tanda *checklist* (✓) pada salah satu alternatif jawaban yang Bapak/Ibu/Saudara/i pilih dan setiap pertanyaan hanya diperkenankan memilih satu jawaban saja. Semua jawaban diharapkan tidak ada yang dikosongkan, karena jawaban tersebut sesuai dengan keadaan Bapak/Ibu/Saudara/i sendiri, maka tidak ada jawaban yang dianggap salah.

Alternatif jawaban :

- a. SS = Sangat Setuju
- b. S = Setuju
- c. N = Netral
- d. TS = Tidak Setuju
- e. STS = Sangat Tidak Setuju

B. Identitas Responden

1. Nama :
2. Usia : Tahun
3. Jenis Kelamin : laki-laki
 perempuan
4. Alamat :
5. Bagian :
6. Shift :
7. Lama bekerja :
8. Pendidikan terakhir :
9. Pendapatan (Upah) per bulan :
10. Status perkawinan :

1. Produktivitas Kerja

No	Pertanyaan	Alternatif Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
1	Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar yang diterapkan.					
2	Saya selalu berusaha meningkatkan kualitas kerja.					
3	Saya selalu memaksimalkan hasil pekerjaan yang saya lakukan.					
4	Saya selalu berkonsentrasi dalam bekerja.					
5	Saya merasa bahwa pekerjaan saya selama ini sesuai dengan kualitas yang ditentukan perusahaan.					
6	Saya tidak hadir tepat waktu.					
7	Saya tidak akan meninggalkan tempat kerja tanpa sejijn atasan.					
8	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan tambahan yang diberikan oleh atasan dengan tepat waktu.					
9	Saya melaksanakan pekerjaan yang dibebankan dengan sungguh-sungguh.					
10	Saya memahami pekerjaan yang sedang saya laksanakan.					
11	Saya mengetahui kesulitan dalam melaksanakan pekerjaan.					
12	Saya mempunyai target kinerja yang harus dicapai.					
13	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target waktu yang ditetapkan.					

14	Saya melaksanakan pekerjaan tanpa melakukan kesalahan teknis.				
15	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan meskipun tidak diawasi atasan.				
16	Saya mampu memenuhi standar kerja di perusahaan.				
17	Saya bersedia diberi tambahan pekerjaan kerja di luar jam kerja apabila dibutuhkan.				
18	Saya melakukan pekerjaan dengan benar.				
19	Jumlah dan hasil pekerjaan yang saya tangani selalu memenuhi target yang telah ditetapkan.				
20	Pekerjaan yang diberikan sesuai dengan kemampuan saya.				

2. Pendidikan

No	Pertanyaan	Alternatif Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
1.	Pendidikan formal yang saya tempuh memberikan pengetahuan tentang pekerjaan saya sekarang.					
2.	Melalui pendidikan formal saya mendapatkan keterampilan yang bisa saya gunakan dalam bekerja.					
3.	Pendidikan formal membuat saya bisa melakukan pekerjaan dengan baik.					
4.	Semakin tinggi pendidikan formal yang saya dapatkan akan membantu dalam menyelesaikan					

	pekerjaan.				
5.	Saya pernah mengikuti kursus atau pelatihan sebelum bekerja.				
6.	Kursus atau pelatihan yang pernah saya ikuti membantu pekerjaan saya sekarang.				
7.	Kursus atau pelatihan yang pernah saya ikuti sesuai dengan pekerjaan yang saya lakukan sekarang.				
8.	Dengan adanya kursus atau pelatihan kerja, saya bisa meningkatkan kemampuan dalam bekerja.				
9.	Kursus dan pelatihan memberikan manfaat dalam melaksanakan pekerjaan tertentu yang diberikan oleh atasan.				
10.	Melalui kursus dan pelatihan membuat saya lebih mengerti tentang pekerjaan yang sedang saya laksanakan dengan mudah.				
11.	Pendidikan memberikan manfaat dalam melaksanakan pekerjaan tertentu yang diberikan oleh atasan.				
12.	Pekerjaan yang saya tekuni sekarang ini sesuai dengan pendidikan saya.				
13.	Pendidikan membuat saya mengetahui segala informasi tentang pekerjaan yang sedang dilakukan.				
14.	Pendidikan membuat saya lebih mengerti tentang pekerjaan yang sedang saya laksanakan dengan mudah.				

15.	Dengan pendidikan yang saya peroleh selama ini, saya merasa kesulitan dalam melaksanakan pekerjaan.					
-----	------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--	--	--	--

3. Pengalaman Kerja

No	Pertanyaan	Alternatif Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
1.	Saya sudah bekerja di perusahaan terkait selama kurang dari satu tahun.					
2.	Saya sudah bekerja di perusahaan terkait selama lebih dari satu tahun.					
3.	Bekerja di perusahaan terkait merupakan pengalaman kerja pertama saya.					
4.	Pengalaman kerja yang saya miliki membantu saya dalam bekerja.					
5.	Pengalaman kerja yang saya miliki, membantu mengurangi kesalahan-kesalahan saat bekerja.					
6.	Ketrampilan yang saya miliki masih dibawah rata-rata dari karyawan yang lain.					
7.	Dengan ketrampilan yang saya miliki, saya memiliki inisiatif dalam bekerja.					
8.	Saya bekerja sesuai dengan prosedur kerja yang berlaku.					
9	Saya dapat menguasai peralatan kerja yang disediakan oleh perusahaan.					
10	Saya menguasai pekerjaan yang diberikan kepada saya.					

KUESIONER PENELITIAN

Kepada Yth.
Bapak/Ibu/Saudara/i Karyawan
Di CV. Karunia Abadi Wonosobo

Dengan hormat,

Dalam rangka penulisan tugas akhir skripsi, saya mahasiswa Pendidikan Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta akan melakukan penelitian. Yang akan membahas tentang "Pengaruh Pendidikan, Pengalaman Kerja, dan Jenis Kelamin terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi CV. Karunia Abadi Wonosobo Wonosobo", saya memohon kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/i Karyawan meluangkan waktu untuk mengisi angket penelitian ini..

Angket (kuesioner) yang diisi oleh Bapak/Ibu/Saudara/i akan diolah, dianalisis, dan bukan merupakan hasil akhir. Data yang diisi oleh Bapak/Ibu/Saudara/i akan digabung dengan data lain untuk memperoleh hasil yang diinginkan dalam penelitian ini. Sesuai dengan etika penelitian, data yang saya peroleh akan dijaga kerahasiaannya dan hanya akan digunakan untuk penelitian ini. Untuk itu, saya sangat mengharapkan agar Bapak/Ibu/Saudara/i dapat memberikan jawaban yang sesuai dengan keadaan yang sebenarnya.

Atas bantuan dan partisipasi Bapak/Ibu/Saudara/i, saya ucapkan terimakasih.

Yogyakarta, Mei 2016

Peneliti,

Hanna Rianita Putri
NIM. 12804241009

PETUNJUK PENGISIAN ANGKET

A. Petunjuk Pengisian

1. Sebelum menjawab bacalah pertanyaan dibawah ini dengan cermat dan teliti.
2. Beri tanda *checklist* (✓) pada salah satu alternatif jawaban yang Bapak/Ibu/Saudara/i pilih dan setiap pertanyaan hanya diperkenankan memilih satu jawaban saja. Semua jawaban diharapkan tidak ada yang dikosongkan, karena jawaban tersebut sesuai dengan keadaan Bapak/Ibu/Saudara/i sendiri, maka tidak ada jawaban yang dianggap salah.

Alternatif jawaban :

- f. SS = Sangat Setuju
- g. S = Setuju
- h. N = Netral
- i. TS = Tidak Setuju
- j. STS = Sangat Tidak Setuju

B. Identitas Responden

1. Nama :
2. Usia : Tahun
3. Jenis Kelamin
 - laki-laki
 - perempuan
4. Alamat :
5. Bagian :
6. Shift :
7. Lama bekerja :
8. Pendidikan terakhir :
9. Pendapatan (Upah) per bulan :
10. Status perkawinan :

1. Produktivitas Kerja

No	Pertanyaan	Alternatif Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
1	Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar yang diterapkan.					
2	Saya selalu berusaha meningkatkan kualitas kerja.					
3	Saya selalu memaksimalkan hasil pekerjaan yang saya lakukan.					
4	Saya selalu berkonsentrasi dalam bekerja.					
5	Saya merasa bahwa pekerjaan saya selama ini sesuai dengan kualitas yang ditentukan perusahaan.					
6	Saya tidak hadir tepat waktu.					
7	Saya tidak akan meninggalkan tempat kerja tanpa sejijn atasan.					
8	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan tambahan yang diberikan oleh atasan dengan tepat waktu.					
9	Saya melaksanakan pekerjaan yang dibebankan dengan sungguh-sungguh.					
10	Saya memahami pekerjaan yang sedang saya laksanakan.					
11	Saya mengetahui kesulitan dalam melaksanakan pekerjaan.					
12	Saya mempunyai target kinerja yang harus dicapai.					
13	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target waktu yang ditetapkan.					

14	Saya melaksanakan pekerjaan tanpa melakukan kesalahan teknis.				
15	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan meskipun tidak diawasi atasan.				
16	Saya mampu memenuhi standar kerja di perusahaan.				
17	Saya bersedia diberi tambahan pekerjaan kerja di luar jam kerja apabila dibutuhkan.				
18	Saya melakukan pekerjaan dengan benar.				
19	Jumlah dan hasil pekerjaan yang saya tangani selalu memenuhi target yang telah ditetapkan.				
20	Pekerjaan yang diberikan sesuai dengan kemampuan saya.				

2. Pendidikan

No	Pertanyaan	Alternatif Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
1.	Pendidikan formal yang saya tempuh memberikan pengetahuan tentang pekerjaan saya sekarang.					
2.	Melalui pendidikan formal saya mendapatkan keterampilan yang bisa saya gunakan dalam bekerja.					
3.	Pendidikan formal membuat saya bisa melakukan pekerjaan dengan baik.					
4.	Semakin tinggi pendidikan formal yang saya dapatkan akan membantu dalam menyelesaikan					

	pekerjaan.				
5.	Saya pernah mengikuti kursus atau pelatihan sebelum bekerja.				
6.	Kursus atau pelatihan yang pernah saya ikuti membantu pekerjaan saya sekarang.				
7.	Kursus atau pelatihan yang pernah saya ikuti sesuai dengan pekerjaan yang saya lakukan sekarang.				
8.	Dengan adanya kursus atau pelatihan kerja, saya bisa meningkatkan kemampuan dalam bekerja.				
9.	Kursus dan pelatihan memberikan manfaat dalam melaksanakan pekerjaan tertentu yang diberikan oleh atasan.				
10.	Melalui kursus dan pelatihan membuat saya lebih mengerti tentang pekerjaan yang sedang saya laksanakan dengan mudah.				
11.	Pendidikan memberikan manfaat dalam melaksanakan pekerjaan tertentu yang diberikan oleh atasan.				
12.	Pekerjaan yang saya tekuni sekarang ini sesuai dengan pendidikan saya.				
13.	Pendidikan membuat saya mengetahui segala informasi tentang pekerjaan yang sedang dilakukan.				
14.	Pendidikan membuat saya lebih mengerti tentang pekerjaan yang sedang saya laksanakan dengan mudah.				

15.	Dengan pendidikan yang saya peroleh selama ini, saya merasa kesulitan dalam melaksanakan pekerjaan.					
-----	------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--	--	--	--

3. Pengalaman Kerja

No	Pertanyaan	Alternatif Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
1.	Saya sudah bekerja di perusahaan terkait selama kurang dari satu tahun.					
2.	Saya sudah bekerja di perusahaan terkait selama lebih dari satu tahun.					
3.	Bekerja di perusahaan terkait merupakan pengalaman kerja pertama saya.					
4.	Pengalaman kerja yang saya miliki membantu saya dalam bekerja.					
5.	Pengalaman kerja yang saya miliki, membantu mengurangi kesalahan-kesalahan saat bekerja.					
6.	Ketrampilan yang saya miliki masih dibawah rata-rata dari karyawan yang lain.					
7.	Dengan ketrampilan yang saya miliki, saya memiliki inisiatif dalam bekerja.					
8.	Saya bekerja sesuai dengan prosedur kerja yang berlaku.					
9	Saya dapat menguasai peralatan kerja yang disediakan oleh perusahaan.					
10	Saya menguasai pekerjaan yang diberikan kepada saya.					

LAMPIRAN 2
1. DATA UJI COBA INSTRUMEN
2. DATA PENELITIAN

DATA UJI COBA INSTRUMEN

1. PRODUKTIVITAS KERJA

NO	NOMOR BUTIR																				SKOR	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20		
1	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	96	
2	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	77	
3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	98	
4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	4	4	3	4	4	4	4	3	4	86	
5	5	4	4	5	5	5	5	5	3	5	4	3	5	5	5	4	4	5	5	5	91	
6	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	74	
7	5	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	83	
8	4	4	4	4	4	5	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	77	
9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	78	
10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	77	
11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80	
12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80	
13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	79	
14	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	83	
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	82	
16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	82	
17	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	3	85	
18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	82	
19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	82	
20	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	83
21	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	88	
22	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	82
23	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	83
24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	82
25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80
26	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80
27	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80
28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80
29	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80
30	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	82

2. PENDIDIKAN

3. PENGALAMAN KERJA

NO	NOMOR BUTIR										SKOR
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1	5	4	1	4	4	3	4	4	5	5	39
2	4	4	2	5	4	2	4	4	4	4	37
3	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	49
4	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	40
5	3	2	2	2	2	3	3	4	4	3	28
6	4	5	5	5	4	2	4	5	5	4	43
7	4	4	3	4	4	3	4	5	4	4	39
8	4	4	3	4	3	2	4	5	4	4	37
9	4	4	3	4	3	2	4	4	4	4	36
10	4	4	3	3	3	2	4	4	4	4	35
11	4	4	2	4	4	2	4	4	4	4	36
12	4	4	3	4	4	2	4	4	4	4	37
13	4	4	3	3	4	2	4	4	4	4	36
14	4	4	2	4	4	2	4	4	4	4	36
15	4	4	3	4	4	2	4	4	4	4	37
16	4	4	3	4	4	2	4	4	4	4	37
17	4	4	3	4	4	2	4	4	4	4	37
18	4	4	3	4	4	2	4	4	4	4	37
19	4	4	2	4	4	2	4	4	4	4	36
20	4	4	2	3	4	2	4	4	4	4	35
21	4	4	2	4	4	2	4	4	4	4	36
22	4	4	2	4	4	2	4	4	4	4	36
23	4	4	2	4	4	2	4	4	4	4	36
24	4	4	2	4	4	2	4	4	4	4	36
25	4	4	2	4	4	2	4	4	4	4	36
26	4	4	2	4	4	2	4	4	4	4	36
27	4	4	2	4	4	2	4	4	4	4	36
28	4	4	2	4	4	2	4	4	4	4	36
29	4	4	2	4	4	2	4	4	4	4	36
30	4	4	2	4	4	2	4	4	4	4	36

4. JENIS KELAMIN

NO	JENIS KELAMIN
1	Laki-laki
2	Perempuan
3	Perempuan
4	Perempuan
5	Laki-laki
6	Laki-laki
7	Laki-laki
8	Perempuan
9	Laki-laki
10	Perempuan
11	Perempuan
12	Perempuan
13	Laki-laki
14	Laki-laki
15	Perempuan
16	Perempuan
17	Perempuan
18	Perempuan
19	Perempuan
20	Perempuan
21	Laki-laki
22	Perempuan
23	Perempuan
24	Perempuan
25	Perempuan
26	Perempuan
27	Laki-laki
28	Laki-laki
29	Laki-laki
30	Laki-laki

DATA PENELITIAN

1. PRODUKTIVITAS KERJA

NO	NOMOR BUTIR																				SKOR
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	
1	4	4	5	5	4	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	90
2	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	83
3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	85
4	5	5	4	3	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	86
5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	5	4	4	5	4	5	5	4	5	86
6	5	5	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	86
7	5	4	4	4	3	5	4	4	3	4	5	5	5	4	4	5	3	5	5	4	85
8	5	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	3	3	3	4	4	80
9	4	4	4	4	4	4	5	3	5	4	4	4	4	3	3	3	4	4	5	3	78
10	5	3	3	4	5	5	3	4	5	5	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	82
11	4	5	5	5	4	3	4	3	4	3	4	3	5	4	3	4	3	4	3	4	77
12	5	4	5	5	5	5	5	3	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	5	4	92
13	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	3	4	4	3	5	5	5	92
14	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	3	5	5	4	5	4	4	4	4	89
15	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	5	94
16	5	5	4	4	4	5	5	5	3	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	93
17	5	5	5	5	5	5	4	3	5	5	5	5	5	5	5	4	4	3	5	5	93
18	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	95
19	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	95
20	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	4	4	4	5	4	5	4	91
21	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	100
22	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	5	5	92
23	4	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	94
24	5	5	4	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	93
25	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5	5	4	4	5	86
26	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	88
27	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	5	93
28	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	88
29	5	5	5	5	5	5	4	4	4	3	3	4	5	4	4	5	4	5	4	5	88
30	4	5	4	5	5	4	5	5	4	4	4	3	3	5	4	4	5	5	5	5	88
31	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	98
32	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	5	92
33	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	100
34	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	90
35	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	97

36	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	4	89
37	4	4	5	4	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	91
38	5	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	87
39	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	93
40	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	84
41	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	3	4	4	3	4	4	4	81
42	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	77
43	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	95
44	4	4	4	4	4	3	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	4	5	4	4	85
45	4	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	90
46	4	5	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	91
47	4	5	5	5	5	3	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	5	5	5	89
48	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	72
49	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	77
50	4	4	4	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	73
51	4	4	3	4	3	5	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	3	3	74
52	4	4	4	4	4	5	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	76
53	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	75
54	5	4	4	4	4	4	3	4	4	5	3	4	4	4	4	1	4	4	4	4	77
55	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	4	3	4	4	80
56	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	83
57	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	4	3	4	80
58	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	73
59	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	3	4	3	3	4	73
60	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	78
61	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	3	2	4	3	4	71
62	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	3	4	3	3	3	4	3	4	4	3	75
63	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	73
64	4	4	4	5	4	3	3	3	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	76
65	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	100
66	4	4	4	4	4	2	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	85
67	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	100
68	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	99
69	2	3	4	3	5	3	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	3	4	70
70	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	78

2. PENDIDIKAN

NO	NOMOR BUTIR															SKOR
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	
1	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	68
2	4	5	5	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	5	5	67
3	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	71
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
6	4	4	4	3	2	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	51
7	4	4	4	4	2	3	3	3	3	3	4	3	4	4	5	53
8	4	3	3	4	4	3	3	4	4	5	4	4	3	5	5	58
9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
10	5	5	5	5	3	4	4	3	5	3	3	5	4	3	3	60
11	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	57
12	3	3	3	3	3	3	5	5	5	3	5	5	3	5	3	57
13	4	2	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	3	51
14	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	5	3	3	3	3	51
15	4	4	4	5	4	4	2	5	5	5	5	2	2	2	4	57
16	3	3	3	5	5	5	5	5	3	3	2	5	3	3	4	57
17	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	51
18	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	45
19	3	4	5	5	3	5	3	5	5	2	2	5	2	2	3	54
20	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	4	4	70
21	3	3	3	3	3	2	5	5	5	4	4	4	2	2	4	52
22	3	3	3	2	2	3	3	2	5	5	5	3	3	4	4	50
23	3	2	2	5	5	5	4	4	2	2	5	5	2	2	4	52
24	2	2	2	2	3	3	3	5	5	3	3	4	4	4	4	49
25	3	5	5	5	3	3	5	3	3	3	3	4	4	4	3	58
26	3	3	4	3	2	2	2	4	3	3	3	3	3	3	3	44
27	2	2	5	2	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	65
28	2	2	2	2	4	4	2	3	3	3	2	4	2	5	4	44
29	3	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3	2	2	35
30	3	2	4	4	2	3	2	4	2	3	2	5	2	3	4	45
31	2	2	3	3	2	2	2	2	3	2	4	3	2	4	4	40
32	2	2	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	40
33	3	2	2	2	2	3	3	2	3	3	2	3	2	2	2	36
34	4	5	5	2	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	4	55
35	2	3	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	3	3	35
36	2	1	2	3	1	1	3	1	3	2	3	3	2	2	3	32
37	3	2	3	2	2	2	2	4	4	3	4	3	4	4	3	45

38	3	2	3	2	3	2	2	2	2	1	3	2	2	2	2	33
39	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	74
40	2	2	2	2	1	2	2	1	1	2	2	2	1	2	2	26
41	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	54
42	4	4	5	3	3	2	4	3	3	3	3	2	4	4	3	50
43	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	69
44	4	5	4	4	5	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	49
45	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	69
46	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	71
47	3	4	3	3	3	3	4	4	2	3	3	1	3	4	3	46
48	3	3	3	2	2	3	3	2	2	3	1	3	3	3	3	39
49	4	4	4	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	5	48
50	4	3	4	4	3	2	2	2	2	3	3	3	3	2	4	44
51	2	4	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	2	3	2	40
52	2	2	3	2	4	3	2	2	2	3	1	3	2	3	2	36
53	4	4	4	3	2	2	2	2	3	3	2	3	3	3	3	43
54	4	4	4	5	3	2	5	3	4	4	4	3	4	4	4	57
55	4	4	4	4	3	2	3	3	3	3	4	4	4	4	4	53
56	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	5	54
57	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	54
58	4	4	3	2	3	2	3	2	3	2	2	3	2	2	3	40
59	3	4	2	2	2	2	2	2	2	4	3	2	2	2	4	38
60	4	2	4	5	2	2	2	3	2	3	2	3	3	2	3	42
61	3	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	33
62	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	56
63	4	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	4	41
64	2	3	3	2	3	3	2	2	3	2	2	1	3	2	2	35
65	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	61
66	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
67	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	74
68	4	4	4	4	3	3	5	5	5	3	4	3	4	4	4	59
69	3	4	4	4	3	5	3	5	4	2	3	3	4	4	4	55
70	3	3	4	3	4	5	5	4	5	4	5	3	4	4	4	60

3. PENGALAMAN KERJA

NO	NOMOR BUTIR										SKOR
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	46
2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
4	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	30
5	1	3	3	3	4	3	2	4	3	3	29
6	3	5	4	4	3	2	3	2	3	3	32
7	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	30
8	4	5	4	3	3	3	3	4	3	3	35
9	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	34
10	5	4	3	3	3	3	3	2	3	2	31
11	4	3	4	4	3	3	3	3	4	3	34
12	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	35
13	5	4	5	5	3	3	3	3	3	4	38
14	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	36
15	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	44
16	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	37
17	5	4	5	5	4	5	3	3	3	3	40
18	4	4	5	5	4	5	4	5	4	5	45
19	5	4	5	4	4	4	4	5	4	3	42
20	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	34
21	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	39
22	5	4	5	2	5	3	5	3	4	4	40
23	4	3	4	4	4	3	3	3	3	2	33
24	4	5	5	3	3	4	3	4	4	5	40
25	5	5	5	5	3	4	4	5	5	4	45
26	5	4	4	4	5	2	4	3	4	4	39
27	4	4	4	5	2	4	3	4	4	5	39
28	4	4	5	2	4	5	4	3	4	4	39
29	5	5	5	4	4	2	2	4	3	5	39
30	4	4	4	3	5	3	4	3	5	3	38
31	4	5	3	3	2	4	4	4	4	5	38
32	5	3	3	3	3	3	3	3	3	4	33
33	3	5	3	5	4	3	4	4	3	4	38
34	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	34
35	5	5	4	2	4	4	4	2	4	4	38
36	5	4	3	5	2	4	4	2	5	4	38
37	5	5	4	3	4	4	5	5	4	4	43

4. JENIS KELAMIN

NO	JENIS KELAMIN	NO	JENIS KELAMIN
1	Perempuan	36	Perempuan
2	Laki-Laki	37	Laki-Laki
3	Perempuan	38	Perempuan
4	Perempuan	39	Perempuan
5	Perempuan	40	Laki-Laki
6	Perempuan	41	Perempuan
7	Perempuan	42	Perempuan
8	Laki-Laki	43	Laki-Laki
9	Laki-Laki	44	Laki-Laki
10	Perempuan	45	Perempuan
11	Laki-Laki	46	Perempuan
12	Perempuan	47	Laki-Laki
13	Laki-Laki	48	Perempuan
14	Laki-Laki	49	Perempuan
15	Laki-Laki	50	Laki-Laki
16	Perempuan	51	Perempuan
17	Laki-Laki	52	Perempuan
18	Laki-Laki	53	Perempuan
19	Laki-Laki	54	Perempuan
20	Laki-Laki	55	Perempuan
21	Laki-Laki	56	Perempuan
22	Laki-Laki	57	Perempuan
23	Laki-Laki	58	Perempuan
24	Laki-Laki	59	Perempuan
25	Perempuan	60	Perempuan
26	Perempuan	61	Perempuan
27	Laki-Laki	62	Perempuan
28	Laki-Laki	63	Perempuan
29	Laki-Laki	64	Laki-Laki
30	Perempuan	65	Perempuan
31	Perempuan	66	Perempuan
32	Laki-Laki	67	Laki-Laki
33	Laki-Laki	68	Laki-Laki
34	Perempuan	69	Laki-Laki
35	Perempuan	70	Perempuan

**LAMPIRAN 3
VALIDITAS & RELIABILITAS**

HASIL UJI VALIDITAS & RELIABILITAS

1. PRODUKTIVITAS KERJA

Case Processing Summary		
	N	%
Cases	Valid	30
	Excluded ^a	0
	Total	30
		100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,890	20

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	78,2333	23,426	,731	,878
VAR00002	78,2667	23,995	,624	,882
VAR00003	78,3000	24,010	,661	,881
VAR00004	78,3333	23,264	,749	,878
VAR00005	78,3333	24,368	,614	,883
VAR00006	78,3333	24,851	,380	,889
VAR00007	78,4667	22,809	,508	,888
VAR00008	78,2333	23,426	,731	,878
VAR00009	78,4667	25,499	,374	,889
VAR00010	78,3667	24,102	,762	,880
VAR00011	78,4333	25,702	,406	,888
VAR00012	78,4667	25,499	,374	,889
VAR00013	78,2667	24,547	,488	,886
VAR00014	78,3667	23,689	,401	,892
VAR00015	78,2667	24,547	,488	,886
VAR00016	78,5333	25,223	,462	,887
VAR00017	78,4000	25,421	,421	,888
VAR00018	78,5000	23,914	,605	,882
VAR00019	78,3667	23,689	,401	,892
VAR00020	78,5667	24,737	,418	,888

2. PENDIDIKAN

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	30	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	30	100,0
a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.			

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,914	15

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	51,7667	31,909	,396	,914
VAR00002	51,8000	30,234	,608	,909
VAR00003	51,7333	30,064	,636	,908
VAR00004	51,9000	29,266	,536	,911
VAR00005	52,4333	28,116	,558	,912
VAR00006	52,4000	28,248	,677	,906
VAR00007	52,4667	28,602	,648	,907
VAR00008	52,2000	28,786	,706	,905
VAR00009	52,2667	27,375	,786	,901
VAR00010	52,2333	27,013	,841	,899
VAR00011	51,8000	29,959	,667	,907
VAR00012	52,0000	30,552	,455	,913
VAR00013	51,8333	29,592	,692	,906
VAR00014	51,8333	29,592	,692	,906
VAR00015	51,6000	30,386	,434	,914

3. PENGALAMAN KERJA

Case Processing Summary		
	N	%
Cases	Valid	30 100,0
	Excluded ^a	,0
	Total	30 100,0
a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.		

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,845	10

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	32,8667	8,878	,728	,824
VAR00002	32,9000	8,093	,799	,809
VAR00003	34,3333	7,195	,492	,863
VAR00004	32,9333	7,720	,665	,818
VAR00005	33,0667	9,168	,354	,847
VAR00006	34,6667	8,368	,444	,844
VAR00007	32,9000	8,990	,832	,823
VAR00008	32,7667	9,082	,560	,832
VAR00009	32,8000	9,062	,661	,828
VAR00010	32,8667	8,878	,728	,824

LAMPIRAN 4

- 1. PENGHITUNGAN KELAS INTERVAL**
- 2. STATISTIK DESKRIPTIF**
- 3. UJI PRASYARAT ANALISIS**

PENGHITUNGAN KELAS INTERVAL

1. Produktivitas Kerja

Min	100
Max	70
Range	30
N	70
Jumlah Kelas	$1+3,3\log N = 7.15155$, dibulatkan menjadi 7 namun karena kurang dijadikan 8 kelas.
Interval Kelas	4

NO	INTERVAL	FREKUENSI	PRESENTASE (%)
1	70-73	7	10
2	74-77	9	12.86
3	78-81	7	10.00
4	82-85	8	11.43
5	86-89	12	17.14
6	90-93	15	21.43
7	94-97	6	8.57
8	98-101	6	8.57
	Jumlah	70	100

2. Pendidikan

Min	75
Max	26
Range	47
N	70
Jumlah Kelas	$1+3,3\log N = 7.15155$, dibulatkan menjadi 7 namun karena kurang dijadikan 8 kelas.
Interval Kelas	7

NO	INTERVAL	FREKUENSI	PRESENTASE (%)
1	26-32	2	2.86
2	33-39	9	12.86
3	40-46	14	20
4	47-53	13	18.57
5	54-60	19	27.14
6	61-67	3	4.29
7	68-74	8	11.43
8	75-81	2	2.86
	Jumlah	70	100

3. Pengalaman Kerja

Min	50
Max	28
Range	22
N	70
Jumlah Kelas	$1+3,3\log N = 7.15155$, dibulatkan menjadi 7 namun karena kurang dijadikan 8 kelas.
Interval Kelas	3

NO	INTERVAL	FREKUENSI	PRESENTASE (%)
1	26-32	2	2.86
2	33-39	9	12.86
3	40-46	14	20
4	47-53	13	18.57
5	54-60	19	27.14
6	61-67	3	4.29
7	68-74	8	11.43
8	75-81	2	2.86
	Jumlah	70	100

RUMUS KATEGORISASI

Produktivitas Kerja			
Skor max	$5 \times 20 = 100$		
Skor min	$1 \times 20 = 20$		
M teoritik	$170 / 2 = 85$		
SD teoritik	$30 / 6 = 5$		
		Kategori	
Sangat Baik	$X > M + 1,5 SD$	Sangat Baik	$X > 80$
Baik	$M + 0,5 SD < X \leq M + 1,5 SD$	Baik	$66,67 < X \leq 80$
Cukup	$M - 0,5 SD < X \leq M + 0,5 SD$	Cukup	$53,3 < X \leq 66,67$
Kurang	$M - 1,5 SD < X \leq M - 0,5 SD$	Kurang	$40 < X \leq 53,3$
Sangat Kurang	$X \leq M - 1,5 SD$	Sangat Kurang	$X \leq 40$

Pendidikan			
Skor max	$5 \times 15 = 75$		
Skor min	$1 \times 15 = 15$		
M teoritik	$90 / 2 = 45$		
SD teoritik	$60 / 6 = 10$		
		Kategori	
Sangat Baik	$X > M + 1,5 SD$	Sangat Baik	$X > 60$
Baik	$M + 0,5 SD < X \leq M + 1,5 SD$	Baik	$50 < X \leq 60$
Cukup	$M - 0,5 SD < X \leq M + 0,5 SD$	Cukup	$40 < X \leq 50$
Kurang	$M - 1,5 SD < X \leq M - 0,5 SD$	Kurang	$30 < X \leq 40$
Sangat Kurang	$X \leq M - 1,5 SD$	Sangat Kurang	$X \leq 30$

Pengalaman Kerja			
Skor max	$5 \times 10 = 50$		
Skor min	$1 \times 10 = 10$		
M teoritik	$60 / 2 = 30$		
SD teoritik	$40 / 6 = 6,67$		
		Kategori	
Sangat Baik	$X > M + 1,5 SD$	Sangat Baik	$X > 40$
Baik	$M + 0,5 SD < X \leq M + 1,5 SD$	Baik	$33,33 < X \leq 40$
Cukup	$M - 0,5 SD < X \leq M + 0,5 SD$	Cukup	$26,27 < X \leq 33,33$
Kurang	$M - 1,5 SD < X \leq M - 0,5 SD$	Kurang	$20 < X \leq 26,67$
Sangat Kurang	$X \leq M - 1,5 SD$	Sangat Kurang	$X \leq 20$

HASIL UJI KATEGORISASI

RES	PRODUKTIVITAS KERJA		PENDIDIKAN		PENGALAMAN KERJA	
	SKOR	KATEGORI	SKOR	KATEGORI	SKOR	KATEGORI
1	90	Sangat Baik	68	Sangat Baik	46	Sangat Baik
2	83	Sangat Baik	67	Sangat Baik	50	Sangat Baik
3	85	Sangat Baik	71	Sangat Baik	50	Sangat Baik
4	86	Sangat Baik	75	Sangat Baik	30	Cukup
5	86	Sangat Baik	75	Sangat Baik	29	Cukup
6	86	Sangat Baik	51	Baik	32	Cukup
7	85	Sangat Baik	53	Baik	30	Cukup
8	80	Baik	58	Baik	35	Baik
9	78	Baik	60	Baik	34	Baik
10	82	Sangat Baik	60	Baik	31	Cukup
11	77	Baik	57	Baik	34	Baik
12	92	Sangat Baik	57	Baik	35	Baik
13	92	Sangat Baik	51	Baik	38	Baik
14	89	Sangat Baik	51	Baik	36	Baik
15	94	Sangat Baik	57	Baik	44	Sangat Baik
16	93	Sangat Baik	57	Baik	37	Baik
17	93	Sangat Baik	51	Baik	40	Baik
18	95	Sangat Baik	45	Cukup	45	Sangat Baik
19	95	Sangat Baik	54	Baik	42	Sangat Baik
20	91	Sangat Baik	70	Sangat Baik	34	Baik
21	100	Sangat Baik	52	Baik	39	Baik
22	92	Sangat Baik	50	Cukup	40	Baik
23	94	Sangat Baik	52	Baik	33	Cukup
24	93	Sangat Baik	49	Cukup	40	Baik
25	86	Sangat Baik	58	Baik	45	Sangat Baik
26	88	Sangat Baik	44	Cukup	39	Baik
27	93	Sangat Baik	65	Sangat Baik	39	Baik
28	88	Sangat Baik	44	Cukup	39	Baik
29	88	Sangat Baik	35	Kurang	39	Baik
30	88	Sangat Baik	45	Cukup	38	Baik
31	98	Sangat Baik	40	Kurang	38	Baik
32	92	Sangat Baik	40	Kurang	33	Cukup
33	100	Sangat Baik	36	Kurang	38	Baik
34	90	Sangat Baik	55	Baik	34	Baik
35	97	Sangat Baik	35	Kurang	38	Baik

36	89	Sangat Baik	32	Kurang	38	Baik
37	91	Sangat Baik	45	Cukup	43	Sangat Baik
38	87	Sangat Baik	33	Kurang	41	Sangat Baik
39	93	Sangat Baik	74	Sangat Baik	42	Sangat Baik
40	84	Sangat Baik	26	Sangat Kurang	42	Sangat Baik
41	81	Sangat Baik	54	Baik	38	Baik
42	77	Baik	50	Cukup	40	Baik
43	95	Sangat Baik	69	Sangat Baik	43	Sangat Baik
44	85	Sangat Baik	49	Cukup	39	Baik
45	90	Sangat Baik	69	Sangat Baik	41	Sangat Baik
46	91	Sangat Baik	71	Sangat Baik	41	Sangat Baik
47	89	Sangat Baik	46	Cukup	45	Sangat Baik
48	72	Baik	39	Kurang	39	Baik
49	77	Baik	48	Cukup	37	Baik
50	73	Baik	44	Cukup	34	Baik
51	74	Baik	40	Kurang	35	Baik
52	76	Baik	36	Kurang	36	Baik
53	75	Baik	43	Cukup	36	Baik
54	77	Baik	57	Baik	34	Baik
55	80	Baik	53	Baik	32	Cukup
56	83	Sangat Baik	54	Baik	36	Baik
57	80	Baik	54	Baik	32	Cukup
58	73	Baik	40	Kurang	34	Baik
59	73	Baik	38	Kurang	38	Baik
60	78	Baik	42	Cukup	33	Cukup
61	71	Baik	33	Kurang	40	Baik
62	75	Baik	56	Baik	31	Cukup
63	73	Baik	41	Cukup	28	Cukup
64	76	Baik	35	Kurang	31	Cukup
65	100	Sangat Baik	61	Sangat Baik	43	Sangat Baik
66	85	Sangat Baik	60	Baik	39	Baik
67	100	Sangat Baik	74	Sangat Baik	42	Sangat Baik
68	99	Sangat Baik	59	Baik	42	Sangat Baik
69	70	Baik	55	Baik	38	Baik
70	78	Baik	60	Baik	40	Baik

UJI PRASYARAT ANALISIS

1. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test	
	Unstandardized Residual
N	70
Normal Parameters ^{a,b}	
Mean	0E-7
Std. Deviation	7,16787145
Most Extreme Differences	
Absolute	,075
Positive	,061
Negative	-,075
Kolmogorov-Smirnov Z	,625
Asymp. Sig. (2-tailed)	,830
a. Test distribution is Normal.	
b. Calculated from data.	

2. Hasil Uji Linearitas

		ANOVA Table					
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
PRODUKTIVITAS KERJA * PENDIDIKAN	Between Groups	(Combined)	2513,155	35	71,804	1,080	,412
		Linearity	313,732	1	313,732	4,720	,037
		Deviation from Linearity	2199,422	34	64,689	,973	,531
	Within Groups		2260,117	34	66,474		
	Total		4773,271	69			

		ANOVA Table					
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
PRODUKTIVITAS KERJA * PENGALAMAN KERJA	Between Groups	(Combined)	1688,267	19	88,856	1,440	,151
		Linearity	703,802	1	703,802	11,407	,001
		Deviation from Linearity	984,465	18	54,693	,886	,596
	Within Groups		3085,004	50	61,700		
	Total		4773,271	69			

		ANOVA Table ^a					
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
PRODUKTIVITAS KERJA * JENIS KELAMIN	Between Groups	(Combined)	512,305	1	512,305	8,176	,006
		Within Groups	4260,967	68	62,661		
	Total		4773,271	69			

a. With fewer than three groups, linearity measures for PRODUKTIVITAS KERJA * JENIS KELAMIN cannot be computed.

3. Hasil Uji Multikolinearitas

Model		Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	56,301	7,719		7,294	,000		
	PENDIDIKAN	,156	,075	,223	2,077	,042	,979	1,021
	PENGALAMAN KERJA	,518	,193	,294	2,675	,009	,930	1,075
	JENIS KELAMIN	4,443	1,819	,266	2,442	,017	,947	1,056

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS KERJA

4. Hasil Uji Homosedastisitas

ANOVA ^a					
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F
1	Regression	59,931	3	19,977	1,130
	Residual	1166,632	66	17,676	
	Total	1226,564	69		

a. Dependent Variable: absolut residu
b. Predictors: (Constant), JENIS KELAMIN, PENDIDIKAN, PENGALAMAN KERJA

Model		Coefficients ^a			T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7,855	4,428		1,774	,081
	PENDIDIKAN	-,078	,043	-,221	-1,824	,073
	PENGALAMAN KERJA	,052	,111	,058	,469	,640
	JENIS KELAMIN	-,015	1,044	-,002	-,014	,989

a. Dependent Variable: absolut residu

**LAMPIRAN 5
HASIL REGRESI LINIER
BERGANDA**

Variables Entered/Removed ^a			
Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	JENIS KELAMIN, PENDIDIKAN, PENGALAMAN KERJA ^b	.	Enter

1. Koefisien determinasi (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,507 ^a	,257	,224	7,329

a. Predictors: (Constant), JENIS KELAMIN, PENDIDIKAN, PENGALAMAN KERJA

2. Deteksi Signifikansi Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1228,163	3	409,388	7,622	,000 ^b
	Residual	3545,108	66	53,714		
	Total	4773,271	69			

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS KERJA

b. Predictors: (Constant), JENIS KELAMIN, PENDIDIKAN, PENGALAMAN KERJA

3. Deteksi Hipotesis secara Parsial (Uji t)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	56,301	7,719		7,294	,000
	PENDIDIKAN	,156	,075	,223	2,077	,042
	PENGALAMAN KERJA	,518	,193	,294	2,675	,009
	JENIS KELAMIN	4,443	1,819	,266	2,442	,017

SUMBANGAN EFEKTIF DAN SUMBANGAN RELATIF

Correlations					
		PRODUKTIVITAS KERJA	PENDIDIKAN	PENGALAMAN KERJA	JENIS KELAMIN
PRODUKTIVITAS KERJA	Pearson Correlation	1	,256*	,384**	,328**
	Sig. (2-tailed)		,032	,001	,006
	Sum of Squares and Cross-products	4773,271	1751,114	1041,957	93,714
	Covariance	69,178	25,378	15,101	1,358
	N	70	70	70	70
PENDIDIKAN	Pearson Correlation	,256*	1	,134	-,022
	Sig. (2-tailed)	,032		,268	,859
	Sum of Squares and Cross-products	1751,114	9773,943	520,771	-8,857
	Covariance	25,378	141,651	7,547	-,128
	N	70	70	70	70
PENGALAMAN KERJA	Pearson Correlation	,384**	,134	1	,225
	Sig. (2-tailed)	,001	,268		,061
	Sum of Squares and Cross-products	1041,957	520,771	1542,586	36,571
	Covariance	15,101	7,547	22,356	,530
	N	70	70	70	70
JENIS KELAMIN	Pearson Correlation	,328**	-,022	,225	1
	Sig. (2-tailed)	,006	,859	,061	
	Sum of Squares and Cross-products	93,714	-8,857	36,571	17,143
	Covariance	1,358	-,128	,530	,248
	N	70	70	70	70
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).					
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).					

Variabel	a	$\sum xy$	JK reg	R square	SR	SE
X1	0.156	1,752.114	1,228.163	0.257	22.25	5.72
X2	0.518	1,041.957			43.95	11.29
X3	4.443	93.714			33.90	8.71
Total				100.10	25.73	

**LAMPIRAN 6
DOKUMENTASI**





**LAMPIRAN 7
SURAT IJIN PENELITIAN**



KARUNIA ABADI

Jl. Purworejo KM. 17 Sapan - Sapuran - Wonosobo
Telp. / Fax. (0286) 3326901

SURAT KETERANGAN

Nomor: 15/KA/07/16

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Kumorojati, SE.
Jabatan : HRD & GA Mng CV. Karunia Abadi

Menerangkan bahwa :

Nama : Hanna Rianita Putri
NIM : 12804241009
Prodi : Pendidikan Ekonomi
Fakultas : Ekonomika dan Bisnis Negeri Yogyakarta

Telah melakukan penelitian dan pencarian data guna penyusunan tugas akhir skripsi dari tanggal 1 Maret 2016 s.d. 10 Juni 2016 di CV. Karunia Abadi Wonosobo.

Demikian surat keterangan ini dibuat agar dapat digunakan sebagaimana mestinya

Wonosobo, 18 Juli 2016

