

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan bagian dari keseluruhan manajemen sumber daya yang ada dan tersedia dalam suatu organisasi atau pemerintahan. Hal ini merupakan faktor yang sangat penting dalam organisasi karena sumber daya manusia memiliki akal, perasaan, keinginan, kemampuan, keterampilan, pengetahuan, dan dorongan. bila suatu organisasi telah mempunyai strategi dan tujuan, maka langkah selanjutnya adalah merencanakan sumber daya manusia apa saja yang diperlukan untuk mencapai tujuan tersebut. Keberhasilan dalam mencapai visi dan misi organisasi pada umumnya harus dimulai dari suatu perencanaan sumber daya manusia yang optimal, perencanaan sumber daya manusia salah satu aspek yang dapat menunjang keberhasilan atau meningkatkan produktivitas. produktivitas kerja adalah perbandingan antara hasil output dengan hasil input, jika produktivitas meningkat hal ini dikarenakan oleh adanya peningkatan dalam efisiensi (waktu, tenaga serta bahan) dan system kerja, serta adanya peningkatan dalam keterampilan dari seorang pegawai (Handoko,2009:18). Keinginan setiap organisasi untuk mendapatkan produktivitas kerja pegawai yang efektif dan efisien dapat tercapai dengan adanya perencanaan sumber daya manusia yang tepat dan pengalaman kerja yang dimiliki setiap pegawai.

Perencanaan sumber daya manusia dilaksanakan sesuai kebutuhan organisasi untuk dapat beradaptasi dengan perubahan lingkungannya baik internal maupun eksternal. Untuk dapat memanfaatkan sumber daya manusia yang berkualitas dalam rangka mencapai tujuan organisasi tidaklah mudah, hanya dapat terjadi setelah dilakukan perencanaan sumber daya manusia yang cermat, rasional, fleksibel dan continue. Samsudin (2009: 261), menyatakan perencanaan sumber daya manusia merupakan kegiatan mengidentifikasi jumlah sumber daya manusia yang dibutuhkan suatu organisasi untuk mencapai tujuan organisasi dimasa depan, dengan perencanaan sumber daya manusia yang efektif akan dapat dilakukan antisipasi terhadap kebutuhan sumber daya manusia suatu organisasi.

Perencanaan sumber daya manusia dilaksanakan untuk membantu pencapaian tujuan organisasi termasuk perencanaan memberikan kesempatan kerja yang sama bagi karyawan serta membantu pertimbangan pemberian kompensasi serta menunjang pencapaian efektivitas organisasi, dapat meminimalkan resiko atau ketidakpastian suatu tindakan . Dapat dilakukan analisis terhadap konsekuensi setiap tindakan sehingga ketidakpastian dapat dikurangi. Perencanaan sumber daya manusia merupakan perencanaan yang strategis karena memuat apa yang akan dicapai sesuai dengan misi memiliki pengetahuan, keterampilan dan keahlian yang didapat melalui kegiatan rekrutmen, seleksi dan pengembangan sumber daya manusia. Tidak hanya perencanaan sumber daya manusia yang merupakan faktor yang dapat meningkatkan produktivitas tetapi dalam merekrut karyawan baru suatu perusahaan ataupun instansi

pemerintahan akan bertanya beberapa hal sebelum menerima karyawan tersebut salah satu yang dipertanyakan yaitu pengalaman kerja yang dimiliki oleh karyawan dalam mencapai kesuksesan bekerja selain kemampuan yang harus dimiliki oleh seorang karyawan.

Pengalaman kerja mengacu pada berapa lama seorang bekerja, berapa banyak jenis pekerjaan atau jabatan yang pernah dilakukannya, dan berapa periode masa kerjanya pada masing- masing pekerjaan atau jabatan tersebut (Siagian, 2010) dengan adanya pengalaman kerja maka telah terjadi proses penambahan ilmu pengetahuan dan keterampilan serta sikap pada diri seseorang. setiap organisasi membutuhkan karyawan yang cepat tanggap dan mandiri sehingga organisasi mempunyai keunggulan kompetitif melalui Sumber Daya Manusianya.

Dengan adanya pengalaman kerja seorang karyawan akan merasakan kepuasan kerja lebih tinggi, dengan semakin banyaknya pengalaman kerja maka tingkat kepuasan akan meningkat dimana dari pengalaman kerja lebih berhati hati serta belajar akan kesalahan-kesalahan sehingga dapat menyelesaikan suatu pekerjaan akan terasa lebih memuaskan karena pengalaman yang dimiliki. Setiap perusahaan selalu ingin dan berusaha agar setiap pegawainya memiliki produktivitas yang tinggi, tentu saja dalam mencapai tujuan tersebut tidak terlepas dari peran sumber daya manusia nya, perusahaan harus mampu mengarahkan sumber daya dan potensi pegawainya agar berkualitas karena perkembangan perusahaan sangat bergantung pada produktivitas pegawainya. Oleh sebab itu pemerintah mengangkat aparatur-

aparaturnya untuk diperkerjakan pada seluruh instansi pemerintah sebagai pegawai negeri sipil, sesuai dengan peraturan pemerintah No. 30 tahun 1980 sebagai berikut, pembangunan ketenagakerjaan merupakan upaya yang menyeluruh yang ditunjukkan pada pembentukan, peningkatan dan pengembangan tenaga kerja yang berkualitas, produktif, efisien, efektif dan berjiwa wirausaha sehingga mampu mengisi, menciptakan dan memperluas lapangan kerja dan kesempatan usaha.

Pegawai pemerintah dituntut kemampuan dan keuletannya dalam bekerja serta pengabdianya untuk melayani masyarakat, ketaatannya dan loyalitasnya terhadap pekerjaan dan penuh rasa tanggung jawab untuk terselenggaranya tugas-tugas pemerintah dalam pembangunan pada pelaksanaan pembangunan ketenagakerjaan, perbaikan syarat-syarat kerja dan perlindungan tenaga kerja dalam sistem hubungan industrial pancasila perlu dibina dan dikembangkan guna pada peningkatan kesejahteraan tenaga kerja yang didukung oleh organisasi pekerja itu sendiri dalam memperjuangkan anggotanya.

Dinas Tanaman Pangan dan Holtikultura Kabupaten Rokan Hulu merupakan salah satu kantor dinas yang ada di Kabupaten Rokan Hulu, Provinsi Riau yang merupakan lembaga pemerintahan yang mempunyai tugas pokok mengatur pengelolaan dan administrasi sumber daya alam khususnya di bidang pertanian, tanaman pangan dan holtikultura. Dalam pelaksanaan dinas sangat memerlukan produktivitas kerja karyawan yang optimal, produktivitas kerja yang meningkat akan

sangat menguntungkan bagi suatu organisasi. Berdasarkan tingkat pendidikannya di Dinas Tanaman Pangan dan Holtikultura dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 1.1
Tingkat pendidikan Pegawai Kantor Dinas Tanaman Pangan dan Holtikultura Kabupaten Rokan Hulu Tahun 2018

NO	PENDIDIKAN	PNS	PERSENTASE
1	Sarjana (S2)	2	1,2%
2	Sarjana (S1)	50	44,6%
3	Diploma (D3)	5	4,46%
4	SMU/SLTA	55	49,1%
Jumlah		112	100%

Sumber :Dinas Tanaman Pangan dan Holtikultura Kabupaten Rokan Hulu

Pada tabel 1.1 jumlah pegawai di Dinas Tanaman Pangan dan Holtikultura Kabupaten Rokan Hulu berjumlah 112 orang. Dengan rincian lulusan S2 berjumlah 2 orang, S1 berjumlah 50 orang, D3 berjumlah 5 orang, SLTA 55 orang. Dinas Tanaman Pangan dan Holtikultura Kabupaten Rokan Hulu dapat dilihat dari tingkat pendidikannya adanya keragaman latar belakang pendidikan pegawai pada Dinas Tanaman Pangan dan Holtikultura Kabupaten Rokan Hulu. Namun tidak semua sesuai dengan disiplin ilmu atau berdasarkan pendidikannya, dapat dilihat dari pegawai yang ditempatkan tidak sesuai dengan pendidikan yang dimilikinya. Adapun permasalahan lain yaitu: ketaatan pegawai terhadap jam kerja belum maksimal, hal ini dapat dilihat dari masih adanya pegawai yang datang tidak tepat waktu, selain itu masih ada pekerjaan yang tidak selesai tepat waktu, sehingga pekerjaan yang seharusnya selesai dalam 1 hari dapat selesai dalam 2 sampai 3 hari. Dan masih terdapat pegawai yang kurang dalam penguasaan pekerjaan dan kurangnya skill yang

dimiliki pegawai, Untuk itu perlu adanya suatu perencanaan sumber daya manusia dan pengalaman kerja dalam meningkatkan produktivitas kerja yang lebih baik.

Hasil penelitian oleh Diah Rusminingsih (2010) dengan judul pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT.Cakra guna malang. Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan baik secara parsial maupun simultan antara variable pengembangan sumber daya manusia dengan produktivitas.

Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Rillya A. Kelejan, Victor P.K. Lengkong, Hendran, Tawas. Dengan judul pengaruh perencanaan sumber daya manusia dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Air Manado, hasil penelitian menunjukkan bahwa variable perencanaan sumber daya manusia berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan sedangkan variable pengalaman kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dan adapula penelitian yang dilakukan oleh Suandi Putra Syamsudin (2014) dengan judul pengaruh motivasi dan pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Suzuki Diana motor cabang palopo. Hasil penelitian menunjukkan motivasi memiliki pengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan, terdapat pengaruh antara pengalaman kerja dengan produktivitas kerja karyawan dan pengalaman kerja memiliki pengaruh yang paling kuat terhadap produktivitas kerja karyawan.

Kondisi di Dinas Tanaman Pangan dan Holtikultura Kabupaten Rokan Hulu khususnya tentang perencanaan sumber daya manusia dapat dilaksanakan secara maksimal dan optimal. Hal tersebut hanya dapat terwujud bila didukung dengan perencanaan sumber daya manusia yang baik dari pegawai yang ada dan dilaksanakan secara professional dalam mengelola administrasi serta manajemen menjadi baik. Serta pengalaman kerja yang dimiliki oleh pegawai tidak diterapkan secara baik

Berbagai anggapan terhadap pekerjaan memang mempengaruhi hasil suatu pekerjaan. Apabila anggapan kita terhadap pekerjaan itu baik, maka hasilnya akan baik. Begitu juga dengan sebaliknya, apabila anggapan kita tidak maka hasilnya akan tidak baik.

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis tertarik melakukan penelitian. Adapun judul penelitian ini adalah: **“Pengaruh Perencanaan Sumber Daya Manusia Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Tanaman Pangan Dan Holtikultura Kabupaten Rokan Hulu”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian diatas, dapat dirumuskan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana perencanaan sumber daya manusia di Dinas Tanaman Pangan dan Holtikultura Kabupaten Rokan Hulu?

2. Bagaimana pengalaman kerja di Dinas Tanaman Pangan dan Holtikultura Kabupaten Rokan Hulu ?
3. Bagaimana produktivitas kerja pegawai pada di Dinas Tanaman Pangan dan Holtikultura Kabupaten Rokan Hulu?
4. Bagaimana pengaruh perencanaan sumber daya manusia dan pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja pegawai di Dinas Tanaman Pangan dan Holtikultura Kabupaten Rokan Hulu?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui perencanaan sumber daya manusia di Dinas Tanaman Pangan dan Holtikultura Kabupaten Rokan Hulu
2. Untuk mengetahui pengalaman kerja di Dinas Tanaman Pangan dan Holtikultura Kabupaten Rokan Hulu
3. Untuk mengetahui produktivitas kerja pegawai di Dinas Tanaman Pangan dan Holtikultura Kabupaten Rokan Hulu
4. Untuk mengetahui pengaruh perencanaan sumber daya manusia dan pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja pegawai di Dinas Tanaman Pangan dan Holtikultura Kabupaten Rokan Hulu

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian yang diharapkan dari penulisan ini adalah :

1. Bagi Peneliti

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat menambah informasi dan pengetahuan serta pemahaman penulis tentang produktivitas kerja pada Dinas Tanaman Pangan dan Holtikultura. Dan penelitian ini merupakan sarana untuk mengaplikasikan ilmu yang telah didapat dan sebagai salah satu syarat untuk mendapat gelar sarjana, dan untuk memperluas pemahaman tentang perencanaan sumber daya manusia, serta pengalaman kerja pada Dinas Tanaman Pangan dan Holtikultura

2. Bagi Dinas Tanaman Pangan dan Holtikultura

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran dan masukan kepada Dinas Tanaman Pangan dan Holtikultura Kabupaten Rokan Hulu, khususnya mengenai masalah peningkatan produktivitas kerja pegawai dengan mengetahui perencanaan sumber daya manusia dan pengalaman kerja dalam rangka meningkatkan produktivitas dan menciptakan tujuan organisasi yang terarah dan berhasil guna. dan informasi ini dapat digunakan oleh Kepala Dinas Tanaman Pangan dan Holtikultura untuk mengevaluasi tentang faktor-faktor perencanaan sumber daya manusia dan pengalaman kerja.

3. Bagi Literatur Akademik

Penelitian ini dapat digunakan sebagai pembanding dan sebagai bahan referensi informasi untuk memperluas pengetahuan terkait perencanaan sumber daya manusia dan pengalaman kerja bagi peneliti-peneliti yang akan datang serta tentang produktivitas kerja pegawai pada Dinas Tanaman Pangan

dan Holtikultura Kabupaten Rokan Hulu, dan sebagai bahan komperatif dan dapat menambah khasanah perpustakaan khususnya difakultas Ekonomi Jurusan Manajemen Universitas Pasir Pengaraian (UPP).

1.5 Sistematika Penulisan

Suatu karya ilmiah yang didalamnya menjelaskan tentang alur pemikiran dalam penulisan penelitian ini, adapun sistematika dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

BAB I : PENDAHULUAN

Dalam bab ini terdapat uraian tentang latar belakang masalah yang menjadi topik penelitian, terdapat juga rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, sistematika penulisan.

BAB II : LANDASAN TEORI, KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS

Dalam bab ini berisi mengenai pembahasan tentang teori-teori defenisi manajemen sumber daya manusia, defenisi perencanaan sumber daya manusia, defenisi mengenai pengalaman kerja, defenisi produktivitas kerja, penelitian - penelitian terdahulu, kerangka pemikiran dan hipotesis.

BAB III : METODE PENELITIAN

Dalam bab ini berisi tentang penjelasan ruang lingkup penelitian uraian tentang lingkup tempat dan waktu dilakukannya penelitian, populasi dan sampel, jenis dan sumber data, teknik pengambilan data, defenisi operasional, instrument penelitian, teknik analisis data.

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini menjelaskan tentang hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan.

BAB V : PENUTUP

Dalam bab ini menjelaskan tentang kesimpulan dan saran

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

BAB II

LANDASAN TEORI, KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Defenisi Manajemen Sumber Daya Manusia

Sebelum menjelaskan tentang perencanaan sumber daya manusi terlebih dahulu menjelaskan tentang manajemen sumber daya manusia, karena perencanaan sumber daya manusia merupakan salah satu aspek yang terdapat didalam manajemen sumber daya manusia. Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan dalam organisasi perusahaan. Unsur manajemen sumber daya manusia adalah manusia yang merupakan tenaga kerja perusahaan. Menurut Hasibuan (2009:10) manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Sedangkan menurut Handoko (2003:3) mengatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah sebagai penarikan, seleksi, pengembangan , penggunaan dan pemeliharaan sumber daya manusia oleh organisasi

Selanjutnya Sunyoto dan Akhmad Subekt idan Mohamad Jauhar (2012:23) mendefenisikan manajemen sumber daya manusia sebagai serangkaian pengembangan sumber daya manusia bukan sekedar daya yang lainnya tindakan dalam hal pemikiran, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan untuk mencapai tujuan, baik tujuan individu maupun organisasi. Mody (2010) dan Dessler (2005)

sama-sama berpendapat bahwa manajemen sumber daya manusia adalah praktek yang melibatkan pemanfaatan individu atau sumber daya manusia untuk mencapai tujuan organisasi. Adapun menurut Byars dan Rue (2006), manajemen sumber daya manusia adalah aktivitas yang dirancang untuk menyediakan dan mengkoordinasi sumber daya manusia sebuah organisasi.

Berdasarkan defenisi tersebut, maka penulis menyimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah menekankan pada pengelolaan manusia melalui penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan baik individu maupun organisasi.

2.1.2 Defenisi Perencanaan Sumber Daya Manusia

Semua organisasi dalam menghadapi abad 21 dituntut untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang proaktif terhadap setiap perubahan. sejalan dengan kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi, pelanggan dan masyarakat sudah mulai semakin kritis terhadap kualitas produk dan pelayanan yang diberikan organisasi. organisasi yang mampu beradaptasi dengan perubahan lingkungan dan bersaing adalah organisasi yang memiliki sumber daya manusia yang berbasis pengetahuan (*knowledge based workers*) dan memiliki berbagai keterampilan dan keahlian (*multiskilling workers*).

Selanjutnya Samsudin (2009:261), menyatakan perencanaan sumber daya manusia merupakan kegiatan mengidentifikasi jumlah sumber daya manusia yang

dibutuhkan suatu organisasi untuk mencapai tujuan organisasi dimasa depan, dengan perencanaan sumber daya manusia yang efektif akan dapat dilakukan antisipasi terhadap kebutuhan SDM oorganisasi. Sagian (2008:246), menyatakan perencanaan sumber daya manusia berkaitan dengan penentuan kebutuhan akan tenaga kerja dimasa depan baik dalam arti jumlah dan kualifikasinya untuk mengisi berbagai jabatan dan menyelenggarakan berbagai aktivitas baru kelak. Melalui perencanaan sumber daya manusia yang matang, produktivitas kerja dari tenaga kerja yang ada dapat ditingkatkan.

Sedangkan Sedarmayanti (2009:207), menjelaskan perencanaan sumber daya manusia adalah kegiatan untuk mengantisipasi permintaan dan kebutuhan supply tenaga kerja organisasi dimasa yang akan datang dengan memperhatikan :

1. Ketersediaan sumber daya manusia sekarang
2. Peramalan, permintaan dan supply sumber daya manusia
3. Rencana untuk memperbesar jumlah sumber daya manusia

Sementara Hasibuan (2009:250) mengemukakan perencanaan sumber daya manusia adalah merencanakan tenaga kerja agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan serta efektif dan efisien dalam membantu terwujudnya tujuan. Sedangkan menurut Hasibuan (2003) perencanaan sumber daya manusia didefenisikan sebagai proses meramalkan sumber daya manusia dari suatu organisasi untuk waktu yang akan

datang, agar langkah-langkah dapat diambil untuk menjamin bahwa kebutuhan ini dapat dipenuhi.

Dapat disimpulkan bahwa perencanaan sumber daya manusia adalah penyediaan sumber daya manusia yang dibutuhkan oleh suatu organisasi dengan harapan dapat mencapai tujuan dimasa yang akan datang.

2.1.3 Tujuan Perencanaan Sumber Daya Manusia

Berbagai aspek teoritis tentang tujuan perencanaan sumber daya manusia mencakup beberapa tujuan salah satu tujuan perencanaan sumber daya manusia menurut Hasibuan (2009:250) tujuan perencanaan sumber daya manusia adalah sebagai berikut :

1. Untuk menentukan kualitas dan kuantitas pegawai yang akan mengisi semua jabatan dalam perusahaan
2. Untuk menjamin tersedianya tenaga kerja masa kini maupun masa depan, sehingga setiap pekerjaan ada yang mengerjakannya.
3. Untuk menghindari terjadinya mismanajemen dan tumpang tindih dalam pelaksanaan tugas
4. Untuk mempermudah koordinasi, integrasi, dan sinkronisasi (KIS) sehingga produktivitas meningkat
5. Untuk menghindari kekurangan dan atau kelebihan pegawai

6. Untuk menjadi pedoman dalam menetapkan program penarikan, seleksi, pengembangan, kopensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian pegawai.
7. Menjadi pedoman dalam melaksanakan mutasi (vertical/ horizontal) dan pension pegawai.
8. Menjadi dasar dalam melakukan penilaian karyawan

2.1.4 faktor- faktor yang mempengaruhi perencanaan sumber daya manusia

Perencanaan sumber daya manusia sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor baik yang berasal dari dalam organisasi itu sendiri (internal) maupun baik yang berasal dari luar lingkungan organisasi (eksternal).

1. Faktor- faktor Eksternal

Yang dimaksud faktor eksternal adalah berbagai hal yang pertumbuhan dan perkembangannya berada diluar kemampuan organisasi untuk mengendalikannya.

Kinggundu, seperti telah dijelaskan sebelumnya, menyebutkan bahwa yang tergolong faktor-faktor eksternal adalah : teknologi, sosial budaya,politik dan ekonomi. Sedangkan S.P Siagian memperluasnya menjadi enam faktor, meliputi situasi ,ekonomi,sosial budaya,politik,peraturan perundang-undangan,teknologi,dan pesaing.

2. Faktor-faktor Internal

Yang dimaksud faktor internal adalah berbagai kendala yang terdapat didalam organisasi itu sendiri. Faktor internal menurut S.P Siagian adalah: rencana strategic, anggaran, estimasi produksi dan penjualan, usaha atau kegiatan baru, dan rancangan

organisasi dan tugas pekerjaan. Sedangkan Kinggundu mengemukakan bahwa faktor faktor internalnya meliputi, system informasi manajemen dan organisasi, system manajemen keuangan, system marketing dan pasar, dan system manajemen pelaksanaan.

2.1.5 Indikator Perencanaan Sumber Daya Manusia

Banyaknya pendapat tentang indikator-indikator perencanaan sumber daya manusia yang dikemukakan oleh para ahli salah satunya Indikator perencanaan sumber daya manusia menurut (Hasibuan, 2010:257-259) yaitu:

1. Pengadaan

Pengadaan harus dilakukan secara baik dan benar supaya kualitas dan kuantitas sumber daya manusia sesuai dengan kebutuhan perusahaan, diantaranya penarikan dan seleksi.

2. Pengembangan (development) adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual dan moral pegawai melalui pendidikan dan pelatihan, pendidikan dan pelatihan yang diberikan harus sesuai dengan kebutuhan pekerja masa kini maupun masa depan.

3. Kompensasi

Kompensasi (*compensation*) adalah pemberian balas jasa langsung (*direct*) dan tidak langsung (*indirect*) , uang atau barang kepada pegawai sebagai imbaljasa yang diberikan kepada perusahaan. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak. Adil artinya sesuai dengan prestasi kerjanya, layak diartikan dapat

memenuhi kebutuhan primernya serta berpedoman pada batas upah minimum pemerintah dan berdasarkan internal dan eksternal konsistensi.

4. Pemeliharaan

Pemeliharaan (*maintenance*) adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental dan loyalitas pegawai, agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pension. Pemeliharaan (*maintenance*) perlu direncanakan dengan baik supaya *labor turnover* relatif rendah, diantaranya program kesejahteraan.

5. Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal. Kedisiplinan adalah keinginan dan kesadaran untuk menaati peraturan-peraturan perusahaan dan norma-norma sosial.

Adapun Nawawi (2010,125) menyatakan beberapa indikator yang berhubungan dengan perencanaan sumber daya manusia adalah:

1. rekrutmen

rekrutmen adalah proses untuk mencari dan menarik pelamar yang berkemampuan untuk diseleksi menjadi karyawan dengan posisi yang diinginkan.

2. seleksi pegawai

Seleksi pegawai adalah proses perusahaan dapat memilih dari sekelompok pelamar yang paling memenuhi kriteria seleksi untuk posisi yang tersedia berdasarkan kondisi yang ada saat ini.

3. penempatan pegawai

Penempatan pegawai merupakan suatu proses yang sangat menentukan dalam mendapatkan karyawan yang kompeten yang dibutuhkan perusahaan, karena penempatan yang tepat dalam posisi jabatan yang tepat akan dapat membantu perusahaan dalam mencapai tujuan yang diharapkan.

4. pemeliharaan pegawai

usaha mempertahankan dan meningkatkan kondisi fisik, mental, dan sikap karyawan agar mereka tetap royal dalam bekerja produktif untuk menunjang tercapainya tujuan perusahaan.

2.1.6 Defenisi Pengalaman Kerja

Pengalaman kerja adalah proses pbenrtukan atau keterampilan tentang metode suatu pekerjaan karena keterlibatan pegawai tersebut dalam melaksanakan tugas pekerjaan. Pengalaman kerja sangat penting untuk melihat pengetahuan dan keterampilan individu, karena semakin lama pengalaman kerja semakin besar tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki oleh pegawai. Sehingga produktivitas kerja karyawan meningkat.

Adapun menurut Purnamasari,dkk (2011) memberikan kesimpulan bahwa seorang pegawai yang memiliki pengalaman kerja yang tinggi akan memiliki

keunggulan dalam beberapa hal diantaranya : mendeteksi kesalahan, memahami kesalahan dan mencari penyebab munculnya kesalahan.

Menurut Sularso dan Naim (2009) memberikan bukti empiris bahwa seorang yang berpengalaman dalam suatu bidang substantif memiliki lebih banyak hal yang tersimpan dalam ingatannya. pengalaman kerja seseorang menunjukkan jenis-jenis pekerjaan yang pernah dilakukan seseorang dan memberikan peluang yang besar bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan yang lebih baik. Menurut John Dewey (2002:147) pengalaman tidak menunjukkan saja pada sesuatu yang sedang berlangsung didalam kehidupan batin atau sesuatu yang berada dibalik dunia yang hanya dapat dicapai dengan akal budi. Pandangan Dewey mengenai pengalaman bersifat menyeluruh dan mencakup segala hal.

Selanjutnya menurut Kamus Bahasa Indonesia (2005:26) pengalaman dapat diartikan sebagai yang pernah di alami (dijalani, dirasa, ditanggung dan sebagainya)

Selanjutnya menurut siagian (2008:77) mengemukakan bahwa pengalaman kerja adalah “ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh seseorang dan bisa memahami pekerjaannya dan telah melakukan pekerjaannya dengan baik”.

Jadi dapat disimpulkan bahwa pengalaman kerja seseorang merupakan pekerjaan yang sudah pernah dilakukannya dimasa lalu. Semakin banyak pengalaman seseorang banyak ilmu yang diperoleh orang tersebut sehingga memungkinkan untuk

lebih menyempurnakan pola pikirnya dalam bekerja. Sedikit atau banyaknya pengalaman kerja yang dimiliki, akan menentukan bagaimana kualitas dan produktivitas seseorang dalam melakukan pekerjaannya.

2.1.7 Pengukuran Pengalaman Kerja

Pengalaman kerja tidak hanya dinilai dari lamanya bekerja seseorang pada bidang pekerjaan tertentu saja, akan tetapi dapat dilihat dari keterampilan, keahlian, kemampuan, yang dimiliki oleh pekerja tersebut.

1. Gerakan yang mantap dan lancar

Setiap karyawan yang berpengalaman akan melakukan gerakan yang mantap dan bekerja tanpa disertai keraguan

2. Gerakan berirama

Artinya terciptanya dari kebiasaan dalam melakukan pekerjaan sehari-hari

3. Lebih cepat menanggapi tanda-tanda

Artinya tanda-tanda seperti akan terjadinya kecelakaan kerja

4. Dapat menduga atau timbul kesulitan sehingga lebih siap menghadapinya.

5. Bekerja dengan tenang

Seorang pegawai yang berpengalaman akan memiliki rasa percaya diri yang cukup besar.

2.1.8 Faktor- Faktor yang mempengaruhi Pengalaman Kerja

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi pengalaman kerja. Mengingat sangat pentingnya pengalaman kerja dalam suatu organisasi, maka ada juga faktor yang mempengaruhi pengalaman kerja tersebut.

Menurut Handoko (2009:93) faktor faktor yang mempengaruhi pengalaman kerja adalah sebagai berikut :

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

Sedangkan menurut Ahmadi dan Djauzak (2008: 57) adapun faktor yang mempengaruhi pengalaman kerja pegawai adalah waktu, frekuensi jenis tugas penerapan, dan hasil. Dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Waktu, semakin lama seseorang melaksanakan tugas maka semakin mendapatkan pengalaman kerja yang lebih banyak

2. Frekuensi, semakin sering melaksanakan tugas maka semakin pula seseorang tersebut memperoleh pengalaman kerja yang lebih baik
3. Jenis tugas, banyaknya jenis tugas yang dikerjakan maka individu tersebut akan memperoleh pengalaman yang lebih banyak
4. Penerapan, banyaknya penerapan pengetahuan, keterampilan, dan sikap seseorang dalam menjalankan tugas maka dapat meningkatkan pengalaman kerja orang tersebut.
5. Hasil, jika seseorang yang mempunyai pengalaman kerja lebih banyak maka akan dapat memperoleh hasil tugas yang lebih baik

2.1.9 Indikator pengalaman kerja

Menurut Handoko (2009:95) ada beberapa hal juga untuk menentukan perpengalaman tidaknya seorang pegawai yang sekaligus sebagai indicator pengalaman kerja yaitu:

1. Lama Waktu/masa kerja

Ukuran tentang lamanya masa kerja yang telah dijalankan atau dialami oleh seseorang akan lebih dapat memahami tugas pekerjaan dan telah melaksanakannya dengan baik.

2. Tingkat Pengetahuan dan keterampilan

Adanya pengetahuan yang dimiliki maka akan menuju pada konsep, prinsip, prosedur dan informasi lain yang dibutuhkan oleh pegawai. Pengetahuan juga meliputi kemampuan seseorang untuk memahami informasi pada tanggung

jawab sebuah pekerjaan. Sedangkan keterampilan menuju pada kemampuan untuk mencapai suatu tugas atau pekerjaan.

3. Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan

Tingkat penguasaan seseorang dalam pelaksanaan sapek-aspek tehnik peralatan dan tehnik pekerjaan.

Sedangkan menurut Foster (2008:43) dalam jurnal PT. Hamudha Prima media Boyolali yang diteliti oleh Basari (2016) menggunakan indicator pengalaman kerja yaitu:

1. Lama waktu/ masa kerja

Lamanya masa kerja yang telah ditempuh seseorang dapat memahami tugas-tugas suatu pekerjaan yang telah dilaksanakan dengan baik

2. Tingkat pengetahuan yang dimiliki

Pengetahuan menuju pada konsep, prinsip, prosedur, kebijakan atau informasi lain yang di butuhkan oleh pegawai. pengetahuan juga melingkupi semua kemampuan pemahaman dan menerapkan informasi pada tanggung jawab suatu pekerjaan .

3. Penguasaan terhadap pekerjaan

Tingkat penguasaan seseorang dalam melaksanakan aspek-aspek tehnik pekerjaan.

4. Tingkat keterampilan yang dimiliki

Keterampilan menuju kemampuan fisik yang dibutuhkan untuk mencapai suatu tugas atau pekerjaan.

2.1.10 Defenisi Produktivitas kerja

Produktivitas secara umum diartikan sebagai hubungan antara keluaran (barang-barang atau jasa) dengan masukan (tenaga kerja, bahan, uang). Produktivitas adalah ukuran efisiensi produktif. Suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan. Masukan sering dibatasi dengan tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dalam kesatuan fisik, bentuk, dan nilai.

Menurut Handani Nawawi dan Kartini Handari menjelaskan secara kongkrit konsep produktivitas kerja sebagai berikut : produktivitas kerja merupakan perbandingan terbaik antara hasil yang diperoleh dengan jumlah kerja yang dikeluarkan. Produktivitas kerja dikatakan tinggi jika hasil yang diperoleh lebih besar dari pada sumber tenaga yang dipergunakan. Produktivitas tidak hanya diukur dari kuantitas (jumlah) hasil yang dicapai seseorang, tetapi juga oleh mutu (kualitas) pekerja yang semakin baik. Makin baik mutu pekerja makin tinggi produktivitas kerjanya.

Sedangkan Tohari (2002), mengemukakan bahwa produktivitas kerja merupakan sikap mental, sikap mental yang selalu mencari perbaikan terhadap apa yang telah ada, suatu keyakinan bahwa seseorang dapat melakukan pekerjaan lebih baik hari ini dari pada hari kemarin dan hari esok lebih baik hari ini

Pendapat tersebut didukung oleh Ravinto (1991), mengatakan produktivitas pada dasarnya mencakup sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa kehidupan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin dan hari esok harus lebih baik dari hari ini. Sikap yang demikian akan mendorong seseorang untuk tidak cepat merasa puas, akan tetapi harus mengembangkan diri dan meningkatkan kemampuan kerja dengan cara selalu mencari perbaikan –perbaikan dan peningkatan.

Sedangkan menurut Sutrisno (2011) menyatakan bahwa “ produktivitas merupakan perbandingan antara hasil output dengan hasil input. Jika produktivitas meningkat, hal ini dikarenakan oleh adanya peningkatan dalam efisiensi (waktu-tenaga serta bahan) dan system kerja, serta adanya peningkatan dalam keterampilan dari seorang pegawai.

Handoko (2009:18) berpendapat bahwa “produktivitas merupakan suatu sikap mental yang timbul dari motivasi yang kuat dari orang lain untuk berusaha agar menjadi lebih baik lagi.

Secara umum produktivitas merupakan penggunaan sumber daya manusia, keterampilan, kerajinan manajemen dan energi kepada peningkatan standar hidup untuk masyarakat melalui konsep produktivitas.

2.1.11 Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja

Untuk mencapai produktivitas kerja maksimum, suatu organisasi harus memilih orang yang tepat dengan pekerjaan tepat dan kondisi yang memungkinkan

mereka bekerja secara optimal. Kecakapan atau keterampilan sangat berpengaruh pada pencapaian produktivitas. Banyak faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja, baik yang berhubungan dengan tenaga kerja maupun yang berhubungan dengan lingkungan perusahaan dan kebijakan.

Menurut balai pengembangan produktifitas daerah ada enam faktor utama yang menentukan produktifitas tenaga kerja, yaitu:

1. Sikap kerja, seperti : kesediaan untuk bekerja secara bergilir (*shift work*), dapat menerima tambahan tugas dan mampu bekerja dalam satu tim.
2. Tingkat keterampilan yang ditentukan oleh pendidikan , latihan dalam manajemen dan supervisi serta dalam keterampilan dalam teknik industri
3. Hubungan antara tenaga kerja dan pemimpin organisasi yang tercermin dalam usaha bersama antara pimpinan organisasi dan tenaga kerja untuk meningkatkan produktivitas melalui lingkaran pengawasan mutu (*quality kontrol cirplus*) dan panitia mengenai kerja unggul.
4. Manajemen produktivitas, yaitu: manajemen yang efisiensi mengenai sumber dan system kerja untuk meningkatkan produktivitas.
5. Efisiensi tenaga kerja, seperti : perencanaan tenaga kerja dan penambahan tugas.
6. Kewiraswastaan, yang tercermin dalam pengambilan resiko, kreatifitas dalam berusaha, dan berada pada jalur yang benar dalam berusaha.

Sedangkan menurut Simanjuntak (1993), ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja, yaitu:

1. Pelatihan

Latihan kerja dimaksudkan untuk melengkapi pegawai dengan keterampilan dengan cara-cara yang tepat untuk menggunakan peralatan kerja. Untuk itulah, latihan kerja diperlukan bukan saja pelengkap akan tetapi sekaligus untuk memberi dasar-dasar pengetahuan.

2. Mental dan kemampuan fisik pegawai

Keadaan mental dan fisik pegawai merupakan yang sangat penting untuk menjalani perhatian bagi organisasi, sebab keadaan fisik dan mental pegawai mempunyai hubungan yang sangat erat dengan produktivitas kerja pegawai .

3. Hubungan antara atasan dan bawahan

Hubungan antara atasan dan bawahan akan mempengaruhi kegiatan yang dilakukan sehari-hari. Bagaimana pandangan atasan terhadap bawahan, sejauh mana bawahan diikuti sertakan dalam penentuan tujuan, sikap yang saling menjalin telah mampu meningkatkan produktivitas kerja karyawan dalam bekerja.

Adapun Tiffin dan Cormick mengatakan bahwa, faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja dapat disimpulkan menjadi dua golongan, yaitu:

1. Faktor yang pada pada individu, yaitu umur, temperamen, keadaan fisik individu, dan motivasi.

2. Faktor yang ada diluar individu yaitu, kondisi fisik, seperti : suara, pendengaran, waktu istirahat, lama bekerja, upah, bentuk organisasi, lingkungan sosial dan keluarga.

Jika pegawai diperlukan secara baik oleh atasan atau adanya hubungan antar pegawai tersebut akan berpartisipasi dengan baik pula dalam tim, sehingga akan berpengaruh pada tingkat produktivitas kerja.

2.1.12 Pengukuran Produktivitas Kerja

Produktivitas dapat diukur dengan dua standar utama, yaitu produktivitas fisik dan produktivitas nilai, secara fisik produktivitas secara kuantitatif seperti banyaknya keluaran (panjang, berat lamanya waktu, dan jumlah). Sedangkan berdasarkan nilai , produktivitas diukur atas dasar nilai-nilai kemampuan, sikap, perilaku, disiplin, motivasi, dan komitmen terhadap pekerjaan atau tugas. Pengukuran produktivitas merupakan suatu proses yang sangat penting karena akan menjadi landasan dalam membuat kebijakan perbaikan produktivitas secara keseluruhan dalam proses manajemen . ada beberapa kondisi prasyarat dalam pengukuran produktivitas antara lain :

1. Pengukuran harus dimulai pada permulaan program perbaikan produktivitas, berbagai masalah yang berkaitan dengan produktivitas serta peluang untuk memperbaikinya.
2. Pengukuran produktivitas dilakukan pada system industri secara keseluruhan.

3. Pengukuran produktivitas sebenarnya melibatkan semua individu yang terlibat dalam proses industri. Dengan demikian pengukuran produktivitas bersifat partisipatif.
4. Pengukuran produktivitas seharusnya dapat memunculkan data. Data itu nantinya yang dapat ditunjukkan dalam bentuk peta-peta, diagram-diagram, tabel-tabel perhitungan statistik.

Setiap organisasi perlu mengetahui tingkat produktivitas pegawai. Hal ini bertujuan untuk mengukur tingkat perbaikan tingkat produktivitas kerja pegawai dari waktu ke waktu dengan cara membandingkannya dengan produktivitas standar yang telah ditetapkan oleh pimpinan. Ada beberapa manfaat dalam 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 nonekonomis organisasi dapat diorganisasikan kembali dengan cara memberikan prioritas yang tepat, dipandang dari sudut produktivitas.
4. Perencanaan target tingkat produktivitas dimasa mendatang dapat dimofikasi kembali berdasarkan informasi pengukuran tingkat produktivitas sekarang.

5. Strategi untuk meningkatkan produktivitas organisasi dapat ditetapkan berdasarkan tingkat kesenjangan produktivitas (*productivity gap*) yang ada diantara tingkat produktivitas yang diukur (*actual productivity*). Dalam hal ini tingkat produktivitas akan memberikan informasi dalam mengidentifikasi masalah atau perubahan yang terjadi sebelum tindakan korektif diambil.
6. Pengukuran produktivitas menjadi informasi yang bermanfaat dalam membandingkan tingkat produktivitas antar organisasi yang sejenis, serta bermanfaat pula untuk informasi produktivitas organisasi pada skala nasional atau global.
7. Nilai-nilai produktivitas yang dihasilkan dari suatu pengukuran dapat menjadi informasi yang berguna untuk merencanakan tingkat keuntungan organisasi
8. Pengukuran produktivitas akan menciptakan tindakan-tindakan kompetitif berupa upaya peningkatan produktivitas secara terus menerus.

2.1.13 Indikator Produktivitas Kerja

Produktivitas merupakan hal yang sangat penting bagi para pegawai yang ada diperusahaan. Dengan adanya produktivitas kerja diharapkan pekerjaan akan terlaksana secara efisien dan efektif , sehingga ini semua akhirnya sangat diperlukan dalam pencapaian tujuan yang sudah ditetapkan.

Menurut Sutrisno (2011:104), indikator dalam produktivitas kerja yaitu :

1. Kemampuan

Memiliki kemampuan dalam melaksanakan tugas yang bergantung pada keterampilan yang dimilikinya serta memiliki rasa profesionalisme dalam bekerja.

2. Meningkatkan hasil yang dicapai

Hasil yang dicapai harus ditingkatkan karena hasil merupakan hal yang dapat dirasakan setelah bekerja.

3. Semangat kerja

Merupakan usaha yang dilakukan untuk hasil yang lebih baik dari dari kemarin

4. Pengembangan diri

Pengembangan diri dilakukan untuk meningkatkan kemampuan kerja dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang akan terjadi.

5. Mutu

Mutu adalah hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja seseorang.

6. Efisiensi

Perbandingan antara hasil yang dicapai dengan apa yang telah dilakukan

Adapun indikator produktivitas kerja sebagai berikut ; Simamora (2015:20)

1. Kuantitas kerja

Suatu hasil yang dicapai oleh pegawai dalam jumlah tertentu dengan perbandingan standar ada atau ditetapkan oleh perusahaan.

2. Kualitas kerja

Suatu standar hasil yang berkaitan dengan mutu dari suatu produk yang dihasilkan oleh pegawai dalam hal ini merupakan suatu kemampuan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan secara teknis dengan perbandingan standar yang ditetapkan perusahaan

3. Ketepatan waktu

Tingkat suatu aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang ditentukan. Dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain. Ketepatan waktu diukur dari persepsi pegawai terhadap suatu aktivitas yang disediakan diawal waktu sampai menjadi output.

2.2 Penelitian Terdahulu

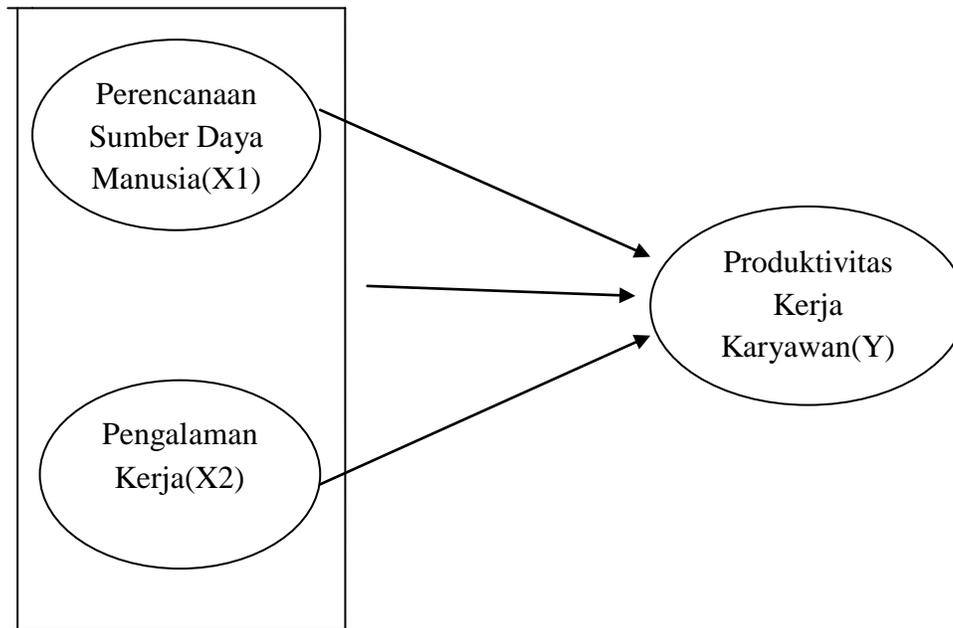
Adapun penelitian-penelitian sebelumnya yang relevan dengan penelitian ini ada sebagai berikut :

1. Penelitian yang dilakukan oleh Diah Rusminingsih jurnal Ekonomi Modernisasi vol 6, nomor 1 tahun 2010, dengan judul Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. cakra guna malang. Penelitian ini dilakukan di PT. cakra guna malang, penelitian ini mengambil populasi dari tenaga kerja yang tidak

secara langsung berhubungan dengan proses produksi yang berjumlah 100 orang. Hasil analisa menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan baik secara parsial maupun simultan antara variabel pengembangan sumber daya manusia dengan produktivitas kerja karyawan.

2. Penelitian yang dilakukan oleh Rillya A. Kelejan, Victor P.K. Lengkong, Hendra N. Tawas penelitian ini dilakukakan di PT. Air Manado, dengan judul Pengaruh Perencanaan Sumber Daya Manusia dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Air Manado. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif-asosiatif yang diperoleh melalui kuesioner yang dibagikan kepada karyawan yang bekerja sebanyak 50 responden, hasil penelitian dengan menggunakan analisis regresi berganda menunjukkan bahwa variabel perencanaan sumber daya manusia berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sedangkan variabel pengalaman kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Penelitian yang dilakukan oleh Suandi Putra Syamsudin (2014) penelitian ini dilakukan di PT Suzuki Diana Motor Cabang Palopo, dengan judul pengaruh motivasi dan pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja karyawan, hasil yang diperoleh yaitu motivasi memiliki pengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan, terdapat pengaruh antara pengalaman kerja dengan produktivitas kerja karyawan dan pengalaman kerja memiliki pengaruh paling kuat terhadap produktivitas kerja karyawan.

2.3 Kerangka Konseptual



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

Sumber : Kajian Teori 2016

dari gambar diatas dapat dijelaskan bahwa variabel bebas perencanaan sumber daya manusia (X1) pengalaman kerja (X2) masing-masing secara sendiri-sendiri berpengaruh terhadap variabel terikat produktivitas kerja (Y), kemudian variabel bebas secara bersama-sama juga berpengaruh terhadap variabel terikat.

2.4 Hipotesis

Hipotesis adalah suatu dugaan jawaban yang paling memungkinkan walaupun masih harus dibuktikan dengan penelitian. Dugaan jawaban sementara ini pada prinsipnya bermanfaat membantu mahasiswa agar proses penelitiannya lebih

terarah. Berdasarkan latarbelakang, rumusan masalah dan tujuan penelitian diatas maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

H1 : Diduga perencanaan sumber daya manusia berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai.

H2 : Diduga pengalaman kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai

H3 : Diduga perencanaan sumber daya manusia dan pengalaman kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Ruang Lingkup Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Kantor Dinas Tanaman Pangan dan Holtikultura Kabupaten Rokan Hulu. Peneliti membatasi ruang lingkup hanya pada pengaruh perencanaan sumber daya manusia dan pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Tanaman Pangan dan Holtikultura Kabupaten Rokan Hulu

3.2 Populasi Dan Sampel

3.2.1 Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas *objek/subjek* yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2014:148). Populasi adalah totalitas semua nilai yang mungkin, baik hasil menghitung ataupun pengukuran kuantitatif maupun kualitatif pada karakteristik tertentu mengenai objek yang lengkap (Ridwan,2008:54).Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Kantor Dinas Tanaman Pangan Dan Holtikultura Kabupaten Rokan Hulu yang berjumlah 112 orang.

3.2.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono,2008:116) sampel dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Tanaman Pangan dan Holtikultura Kabupaten Rokan Hulu yang

berjumlah 112. Teknik penarikan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik Sampling Jenuh. Menurut Sugiono (2009:68), yang dimaksud dengan teknik Sampling Jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

3.3 Jenis Dan Sumber Data

3.3.1 Jenis Data

Adapun jenis data yang digunakan dalam penelitian ini ialah :

1. **Data kualitatif** adalah data yang bukan dalam bentuk angka-angka atau tidak dapat dihitung, dan diperoleh dari hasil wawancara dengan pegawai Dinas Tanaman Pangan dan Holtikultura.
2. **Data kuantitatif** adalah data yang diperoleh dalam bentuk angka-angka yang dapat dihitung dari kuesioner yang dibagikan dan berhubungan dengan masalah yang diteliti.

3.2.3 Sumber Data

1. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan oleh peneliti secara langsung dari sumbe data utama (Sugiyono,2014:131). Data primer disebut juga data asli. Untuk mendapatkan data primer peneliti harus mengumpulkannya secara langsung. Teknik yang dapat digunakan peneliti untuk mengumpulkan data primer. Data primer ini untuk mendapatkan pendapat responden tentang pengaruh perencanaan sumber daya manusia dan pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja

karyawan yang diperoleh langsung oleh responden berdasarkan penyebaran kuesioner, wawancara, observasi pada pegawai Kantor Dinas Tanaman Pangan Dan Holtikultura Kabupaten Rokan Hulu.

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh atau data yang dikumpulkan oleh peneliti dari berbagai sumber yang telah ada (peneliti sebagai tangan kedua) (Sugiyono,2014:131). Data sekunder dapat berupa profil Kantor Dinas Tanaman Pangan Dan Holtikultura, visi & misi, data rekap absen pegawai, laporan kinerja, struktur organisasi, dan data pegawai berdasarkan tingkat pendidikan. Data tersebut didapat dari staf kantor Dinas Tanaman Pangan Dan Holtikultura.

3.3 Teknik Pengambilan Data

Teknik pengambilan data merupakan suatu usaha untuk memperoleh data yang diperlukan dalam penelitian. Adapun teknik yang digunakan dalam pengambilan data antara lain diperoleh dengan cara :

1. Wawancara (*interview*)

Teknik pengambilan data ini apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit/kecil (Sugiyono:224). Dalam wawancara peneliti melakukan Tanya jawab secara langsung kepada pihak yang berwenang dalam kantor Dinas Tanaman Pangan dan Holtikultura

tersebut, untuk mengidentifikasi masalah yang ada. Keterangan yang diberikan dapat dijadikan data dan kemudian dicatat secara garis besar sekaligus dipergunakan sebagai pedoman selama berlangsungnya wawancara.

2. Kuesioner (Angket)

Kuesioner merupakan teknik pengambilan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden (Sugiyono, 2014:230). Dalam penelitian ini menggunakan pertanyaan tertutup yang diberikan kepada seluruh pegawai.

3. Observasi

Observasi dilakukan untuk melakukan pengamatan secara langsung ke objek penelitian untuk melihat kegiatan sehari-hari yang dilakukan pegawai yaitu berupa perilaku pegawai, semangat kerja, tingkat kedisiplinan, absensi.

4. *Literature*

Dengan menggunakan teknik studi pustaka, yaitu suatu teknik pengumpulan data dengan membaca buku, referensi, literature yang berhubungan dengan permasalahan yang akan diteliti guna mendapatkan teori-teori yang dapat dipergunakan sebagai bahan dalam menganalisa data yang tersedia. dalam penelitian, ini sangat berguna untuk melihat pandangan-pandangan penegertian tentang variabel yang terkait dengan penelitian ini.

3.5 Defenisi Operasional

Menurut Sugiyono (2014) defenisi operasional adalah penentuan konstrak atau sifat yang akan dipelajari sehingga menjadi variabel yang dapat diukur. Defenisi

operasional menjelaskan cara tertentu yang digunakan untuk meneliti dan mengoperasikan kontrak, sehingga memungkinkan bagi peneliti yang lain untuk melakukan replika pengukuran dengan cara yang sama atau mengembangkan cara pengukuran kontrak yang lebih baik.

1. Variabel Bebas (*Independent Variabel*)

Variabel bebas adalah variabel yang tidak dapat dipengaruhi oleh variabel lainnya dan ditandai dengan huruf (X) untuk memudahkan peneliti dalam mengidentifikasi. Variabel yang dimaksud yaitu variabel perencanaan sumber daya manusia dan pengalaman kerja.

2. Variabel Terikat (*Dependent Variabel*)

Variabel terikat adalah variabel yang dapat dipengaruhi oleh variabel lainnya atau dapat diartikan variabel tersebut memiliki ketergantungan dari variabel lainnya dan ditandai dengan huruf (Y) untuk memudahkan peneliti dalam mengidentifikasi. Variabel terikat yang dimaksud yaitu produktivitas kerja pegawai. Ringkasan pengukuran setiap variabel dan dimensi dalam indikator disajikan.

Table 3.2
Operasional Variabel

Variabel	Defenisi Operasional	Indikator	Skala
Perencanaan Sumber Daya Manusia (X1)	Perencanaan sumber daya manusia adalah kegiatan untuk mengantisipasi permintaan dan kebutuhan <i>supply</i> tenaga kerja organisasi dimasa yang akan datang(Sedarmayanti,2009:2007)	<ul style="list-style-type: none"> - Pengadaan - Pengembangan - Kompensasi - Pemeliharaan - Kedisiplinan 	<i>Liket</i>
Pengalaman Kerja (X2)	Menurut Purnamasari,dkk (2011) memberikan kesimpulan bahwa seorang karyawan yang memiliki pengalaman kerja yang tinggi akan memiliki keunggulan dalam beberapa hal diantaranya : mendeteksi kesalahan, memahami kesalahan dan mencari penyebab munculnya kesalahan.	<ul style="list-style-type: none"> - Lama Waktu/ Masa Kerja - Tingkat pengetahuan dan keterampilan - Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan 	<i>Likert</i>
Produktivitas Kerja Karyawan (Y)	Hani Handoko (2009:18) berpendapat bahwa “produktivitas merupakan suatu sikap mental yang timbul dari motivasi yang kuat dari orang lain untuk berusaha agar menjadi lebih baik lagi.	<ul style="list-style-type: none"> - Kemampuan - Meningkatkan hasil yang dicapai - Semangat kerja - Pengembangan diri - Mutu - Efisiensi 	<i>Likert</i>

3.6 Instrumen Penelitian

Notoatmodjo, (2010) mengatakan instrumen penelitian adalah alat-alat yang akan digunakan untuk mengumpulkan data, instrumen penelitian ini dapat berupa kuesioner , formulir observasi, formulir-formulir lainnya yang berkaitan dengan pencatatan data dan sebagainya.

Penelitian ini menggunakan variabel yang bersifat kuantitatif maka untuk mengukur variabel tersebut digunakan *skala likert*. *Skala likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial (Sugiono,2008:132). Pertanyaan dalam kuesioner dibuat dengan

menggunakan skala 1-5 untuk mewakili pendapat dari responden. Nilai untuk skala tersebut dapat dilihat dibawah ini :

Tabel 3.3
Nilai Skala Likert

NO	Alternatif Jawaban	Bobot Nilai
1	Sangat Setuju	5
2	Setuju	4
3	Kurang Setuju	3
4	Tidak Setuju	2
5	Sangat Tidak Setuju	1

3.6.1 Uji Instrumen

1. Uji Validitas

Uji validitas ini digunakan untuk mengukur valid tidaknya suatu butir kuesioner yang diteliti. Kuesioner dapat dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Untuk menghitung uji validitas, membandingkan nilai *correlated item-total* (r hitung) dengan hasil perhitungan (r tabel). Jika r hitung lebih besar dari (r tabel) dan nilai positif, maka pertanyaan atau indikator tersebut valid (Ghozali, 2013). Apabila r hitung $>$ r tabel, artinya pertanyaan atau indikator tersebut adalah valid. Dan apabila r hitung $<$ r tabel, artinya pertanyaan atau indikator tersebut adalah tidak valid. Pengujian validitas menggunakan *pearson correlation matrix*, dimana data dikatakan valid bila data yang diteliti memiliki nilai korelasi $>0,3$.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu kuesioner dapat dikatakan reliabel atau handal apabila

jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah stabil atau konsisten dari waktu ke waktu. suatu variabel dikatakan handal apabila nilai *Croancbach alpha* (α) lebih besar dari 0,6. Namun apabila nilai *croanbach alpha* lebih kecil dari 0,6 maka kuesioner dianggap kurang handal sehingga apabila dilakukan penelitian ulang terhadap variabel-variabel tersebut pada waktu dan dimensi yang berbeda, kesimpulannya akan berbeda (Ghozali,2013).

3.7 Teknik Analisis Data

Teknik analisis data adalah suatu metode atau cara untuk mengolah sebuah data menjadi informasi sehingga karakteristik data tersebut menjadi mudah untuk dipahami dan juga bermanfaat untuk menemukan solusi permasalahan yang terutama adalah masalah tentang sebuah penelitian. Dalam menganalisis permasalahan yang akan dibahas, penulis menggunakan analisis sebagai berikut :

3.7.1 Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif adalah menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi (Sugiyono, 2016:147). Penelitian deskriptif ini bertujuan untuk mendeskriptifkan data pada pengaruh perencanaan sumber daya manusia (X1) dan pengalaman kerja (X2) terhadap produktivitas kerja (Y). masing-masing kategori jawaban dari deskriptif variabel, maka dapat dihitung dengan menggunakan rumus :

$$TCR = \frac{R_s}{N} \times 100\%$$

Dimana :

TCR = Tingkat Capaian Responden

Rs = Rata-rata skor jawaban responden

N = Nilai skor jawaban maksimum

Kriteria tingkat capaian responden (TCR) dapat diklarifikasi seperti pada tabel berikut:

Tabel 3.4
Nilai Capaian Responden (TCR)

No	Rentang % Skor	Kriteria
1	81%-100%	Sangat baik
2	61%-80%	Baik
3	41%-60%	Cukup baik
4	21%-40%	Kurang baik
5	0%-20%	Tidak baik

3.7.2 Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas Data

uji normalitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, terdapat variabel residual atau pengganggu memiliki distribusi normal atau tidak. Terdapat dua cara untuk mendeteksi residual berdistribusi normal yakni uji statistik dan analisis grafik (Ghozali, 2013:154). Dasar pengambilan keputusan adalah apabila data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka pola tersebut berdistribusi normal. Uji normalitas bertujuan untuk untuk menguji apakah data yang kita teliti memiliki distribusi normal atau tidak. Uji normalitas dapat dilihat

pada grafik *Normal Plot of Regression Standardized Residual* yang mana penyebaran titik-titik harus membentuk garis diagonal maka dikatakan normal.

2. Uji Multikolinearitas

Menurut Ghozali (2011:105) uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi menemukan adanya korelasi antar variabel independen (bebas). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen (bebas). Jika variabel independen saling berkorelasi maka variabel-variabel ini tidak orthogonal. Variabel orthogonal adalah variabel independen yang nilai korelasi antar semua variabel independen dengan nol. Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinearitas dapat dilihat pada besaran *variance inflation factor* (VIF) dan *tolerance*. Pedoman suatu model regresi yang bebas multikolinearitas adalah mempunyai angka *tolerance* mendekati 1, batas VIF adalah 10, jika nilai VIF dibawah 10, maka tidak terjadi gejala multikolinearitas.

3. Uji Heterokedastisitas

Sunyoto (2016:90), menyatakan bahwa uji heterokedastisitas adalah keadaan dimana dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variabel dari residual pada suatu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heterokedastisitas.

Pengujian heterokedastisitas menggunakan grafik scatterplot dilakukan dengan cara melihat grafik *scatterplot* antara *standardized value* (ZPRED) dengan

Studentized residual (SRESID), ada tidaknya pola tertentu pada grafik scatterplot antara SRESID dan ZPRED dimana sumbu Y adalah Y yang telah diprediksi dan sumbu X adalah residual (Y prediksi- Y sesungguhnya).

Dasar pengambilan keputusan yaitu:

1. Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka terjadi heterokedastisitas.
2. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y maka tidak terjadi heterokedastisitas.

3.7.3 Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh perencanaan sumber daya manusia dan pengalaman kerja secara bersama-sama melalui suatu persamaan regresi linear berganda. Adapun bentuk umum persamaan regresi linear berganda dua variabel bebas atau lebih sebagai berikut :

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + e$$

Keterangan

Y = Produktivitas

a = konstanta

x_1 = perencanaan sumber daya manusia

x_2 = pengalaman kerja

$b_1 b_2$ = koefisien regresi yang dihitung

e = standar error (kesalah)

3.7.4 Koefisien Korelasi (R)

Koefisien korelasi adalah nilai yang menunjukkan kuat atau tidaknya hubungan linier antar dua variabel. Koefisien korelasi biasa dilambangkan dengan huruf r dimana nilai r dapat bervariasi dari -1 sampai +1. Nilai r yang mendekati -1 atau +1 menunjukkan hubungan yang kuat antar dua variabel tersebut dan nilai r yang mendekati 0 mengindikasikan lemahnya hubungan antar dua variabel tersebut.

3.7.5 Koefisien Determinasi (R^2)

Analisis koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui persentase sumbangan pengaruh variabel independen (X1 perencanaan sumber daya manusia, X2 pengalaman kerja) secara serentak terhadap variabel dependen (Y produktivitas kerja karyawan). Koefisien ini menunjukkan seberapa besar persentase variasi variabel dependen

Nilai Koefisien determinasi (R^2) menunjukkan persentase pengaruh semua variabel independen terhadap variabel dependen baik secara parsial maupun simultan.

Koefisien determinasi dapat dirumuskan sebagai berikut :

$$Kd = R^2 \times 100\%$$

Sumber : Sugiyono (2012:257)

Keterangan :

K_d : koefisien determinasi

R^2 : koefisien korelasi yang dikuadratkan

3.7.6 Uji Hipotesis

1. Uji t

Uji t merupakan uji yang digunakan oleh peneliti untuk menguji beda mean dari dua kelompok sampel . tujuannya ialah untuk membandingkan rata-rata dari dua kelompok sampel yang tidak berhubungan antara satu dengan yang lainnya (Lupiyoadi & Ikhsan,2015:122).

Uji t digunakan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh variabel bebas secara parsial dalam menerangkan variasi variabel terikat. (Imam Ghozali,2013:98). Kriteria pengambilan keputusan dengan cara membandingkannya t hitung dengan t tabel, dimana hipotesis alternatif diterima jika: $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan tingkat signifikansi 0,05. Untuk menentukan t table dilakukan dengan terlebih dahulu mencari derajat/df (*degree of freedom*) dengan rumus $df = n - k$, dimana n adalah observasi sedangkan k adalah banyaknya variabel (bebas dan terikat).

2. Uji F

Uji f disebut juga uji signifikansi serentak (secara simultan). Uji f pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen/terikat (Imam ghozali, 2013:98). Uji statistik f dapat dilakukan dengan membandingkan antara F_{hitung} dengan F_{tabel} . Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka

hipotesis alternatif diterima (model layak digunakan), demikian pula sebaliknya. Taraf nyata yang digunakan sebesar 5%. Dalam penelitian ini digunakan tingkat signifikansi (α) 0,05 atau 5% untuk menguji apakah hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini diterima atau ditolak dilakukan dengan cara menguji nilai F. apabila nilai F positif berarti hipotesis diterima, jika nilai F negatif berarti hipotesis ditolak.