

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Untuk dapat memajukan perusahaan dan meningkatkan mutu serta menjalankan sistem operasional perusahaan, tidak akan terlepas dari kemampuan perusahaan mengelola sumber daya yang di miliki dalam perusahaan itu, baik berupa teknologi, uang dan Sumber Daya Manusia (SDM).

Meskipun fungsi tenaga kerja banyak digantikan dengan teknologi yang canggih, akan tetapi yang memegang peranan penting dalam kegiatan perusahaan adalah Sumber Daya Manusia (SDM), oleh karena itu setiap perusahaan sebaiknya memiliki tenaga kerja atau karyawan yang dapat bekerja dengan baik untuk perusahaan.

Modal utama dalam pembangunan perusahaan adalah kualitas dari Sumber Daya Manusia (SDM), dan tenaga kerja yang dibutuhkan adalah tenaga kerja yang berkualitas, karena mereka memiliki tenaga, bakat serta kreativitas yang tinggi agar dapat mewujudkan tujuan perusahaan.

Tugas yang sangat besar di tanggung oleh karyawan agar produktivitas dalam organisasi dapat berjalan dengan baik dan apa yang diharapkan oleh organisasi dapat tercapai. Untuk mewujudkan hasil (output) yang diinginkan dalam proses produksi, produktivitas tenaga kerja merupakan suatu ukuran sampai sejauh mana tenaga kerja dipergunakan dengan baik. Meskipun semua peralatan canggih atau modren telah tersedia, akan tetapi tenaga kerja yang profesional atau kompetitif tetap diperlukan agar perusahaan dapat dikelola dengan baik.

Tenaga kerja diharapkan dapat bekerja lebih produktif dan profesional dengan diberikannya rasa aman dalam melakukan segala aktivitasnya dan memberikan penghargaan kepada tenaga kerja agar produktivitas karyawan lebih baik lagi.

Kemampuan pegawai untuk menghasilkan jasa atau barang yang didasari oleh sikap mental dan semangat untuk bekerja keras dan berusaha memiliki kebiasaan untuk melakukan peningkatan perbaikan hal ini disebut dengan Produktivitas kerja. Kemampuan atau Potensi setiap sumber daya manusia yang ada dalam organisasi harus dapat digunakan sebaik-baiknya dengan cara memberikan motivasi kepada karyawan dan meningkatkan pengalaman kerja sehingga mampu memberikan yang terbaik dalam perusahaan karena jika tingkat produktivitas kerja karyawan menurun maka akan memperlambat atau menghambat perusahaan dalam menggapai tujuannya.

Untuk dapat menghasilkan yang terbaik, motivasi yang diberikan oleh perusahaan sangat dibutuhkan oleh tenaga kerja dengan cara memberikan apa yang menjadi keinginannya di suatu organisasi atau perusahaan itu, tetapi memotivasi kerja karyawan bisa dianggap sederhana dan sulit, karena yang dianggap penting belum tentu penting untuk orang lain.

Selain motivasi, hal lain yang menjadi hal positif bagi perusahaan yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan yaitu pengalaman kerja. Peningkatan kinerja karyawan yang didukung adanya pengalaman kerja, menjadikan tenaga kerja yang mempunyai banyak pengetahuan dalam pekerjaan. Diperkirakan dengan pengalaman kerjanya, karyawan dapat memberikan hasil yang lebih baik

karena karyawan yang mempunyai pengalaman kerja lebih sanggup untuk bekerja dari pada karyawan yang belum mempunyai pengalaman bekerja, karena pengalaman kerja karyawan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi hasil kerja.

Dalam peningkatan produktivitas kerja karyawan, maka diperlukan keadaan psikologis yang baik untuk mendorong karyawan melakukan usaha yang maksimal agar dapat menghasilkan laba sesuai dengan tujuan perusahaan. Untuk mencapai semua ini maka perusahaan dapat mendorong atau memotivasi agar mencapai produktivitas kerja karyawan yang maksimal. Dalam rangka meningkatkan produktivitas perusahaan hal-hal yang terkait dengan sistem, peraturan, cara kerja, target marketing dan perencanaan usaha harus di siapkan dengan matang karena akan berimbas pada pencapaian tujuan, kesejahteraan karyawan dan juga keberlangsungan jalannya perusahaan.

Bagian Kebun PT. Perkebunan Nusantara V Sei Rokan Kecamatan Pagaran Tapah Darussalam merupakan perusahaan yang bergerak di bidang perkebunan pengolah CPO serta mengolah hasilnya dengan menggunakan teknologi yang selalu mengikuti perkembangan industri, maka produktivitas kerja harus mendapatkan perlakuan yang tepat dari instansi. Dengan memberikan perlakuan yang tepat, kemampuan manusia dapat ditingkatkan secara optimal, sehingga produktivitas kerja karyawan dapat memberikan yang terbaik.

Berdasarkan observasi yang dilakukan peneliti pada perusahaan PT. Perkebunan Nusantara V Sei Rokan, terlihat masih kurangnya motivasi berupa Prestasi, kerja sama, tanggung jawab, kegairahan kerja, hubungan yang harmonis

dan masih minimnya pengalaman kerja yang dimiliki karyawan seperti pemahaman terhadap tugas-tugas suatu pekerjaan dan kurangnya penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan serta tingkat Produktivitas Karyawan masih belum maksimal.

Berdasarkan latar belakang diatas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “ **Pengaruh Motivasi dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Kebun PT Perkebunan Nusantara V Sei Rokan Kecamatan Pagaran Tapah Darussalam**”.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian diatas, maka permasalahan yang akan diteliti oleh penulis adalah :

1. Bagaimana motivasi kerja karyawan pada bagian kebun PT. Perkebunan Nusantara V Sei Rokan Kecamatan Pagaran Tapah Darussalam ?
2. Bagaimana pengalaman kerja karyawan pada bagian kebun PT. Perkebunan Nusantara V Sei Rokan Kecamatan Pagaran Tapah Darussalam ?
3. Bagaimana produktivitas kerja karyawan pada bagian kebun PT. Perkebunan Nusantara V Sei Rokan Kecamatan Pagaran Tapah Darussalam ?
4. Apakah motivasi kerja dan pengalaman kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada bagian kebun PT. Perkebunan Nusantara V Sei Rokan Kecamatan Pagaran Tapah Darussalam ?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah, maka peneliti ini bertujuan untuk mengetahui :

1. Untuk Mengetahui bagaimana pengaruh motivasi kerja karyawan pada bagian kebun PT. Perkebunan Nusantara V Sei Rokan Kecamatan Pagaran Tapah Darussalam.
2. Untuk Mengetahui bagaimana pengaruh pengalaman kerja karyawan pada bagian kebun PT. Perkebunan Nusantara V Sei Rokan Kecamatan Pagaran Tapah Darussalam.
3. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh motivasi kerja dan pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada bagian kebun PT. Perkebunan nusantara V Sei Rokan Kecamatan Pagaran Tapah Darussalam

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

- a. Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan, ilmu pengetahuan penulis dalam bidang manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) terutama mengenai permasalahan dalam pengawasan kerja dan kinerja pegawai atau karyawan.
- b. Bagi instansi diharapkan dapat menjadi bahan masukan dan kajian untuk pengembangan ilmu manajemen bagi pimpinan tentang pentingnya meningkatkan kinerja pegawai dan melakukan analisis terhadap pengawasan dan kinerja pegawai.
- c. Bagi peneliti selanjutnya, dapat dijadikan untuk bahan referensi dan pengembangan ilmu manajemen khususnya.

#### **1.5 Sistematika Penulisan**

Untuk mempermudah pemahaman tentang skripsi ini, dengan sistematika penulisan maka penulis membagi kedalam tiga bab sebagai berikut :

**BAB I : PENDAHULUAN**

Memaparkan latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian serta sistematika penulisan.

**BAB II : LANDASAN TEORI, KERANGKA KONSEPTUAL, HIPOTESIS**

Bab ini memaparkan landasan teori, kerangka konseptual, hipotesis dari penelitian

**BAB III : METODE PENELITIAN**

Menguraikan tentang lokasi, waktu penelitian, sampel, jenis, sumber data, teknik dan pengumpulan data, instrumen penelitian serta analisis data.

**BAB IV : HASIL PEMBAHASAN DAN PENELITIAN**

Menguraikan tentang gambaran tempat penelitian, struktur organisasi, tugas dan tanggung jawab, aktivitas perusahaan, karakteristik umum responden, karakteristik responden menurut usia, karakteristik responden menurut jenis kelamin, karakteristik responden menurut pendidikan, karakteristik responden menurut pekerjaan atau jabatan, analisis data penelitian, koefisien determinasi, uji t, uji f, kesimpulan.

**BAB V : PENUTUP**

Menguraikan tentang kesimpulan dan saran.

**DAFTAR PUSTAKA**

**LAMPIRAN**

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI, KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS**

#### **2.1 Landasan Teori**

##### **2.1.1 Pengertian Motivasi**

Didalam bekerja baik di perusahaan ataupun tidak, dipuji atau dimotivasi sangat dibutuhkan oleh setiap karyawan karena akan menimbulkan rasa bahagia sehingga akan mempengaruhi minat atau keinginan tenaga kerja untuk lebih giat dalam melakukan pekerjaannya.

Siagian (2008:67) “motivasi adalah sebuah dorongan yang bisa membuat seseorang mau dan rela untuk mengarahkan kemampuannya dalam bentuk keterampilan atau keahlian, waktu, fikiran dan tenaga untuk melakukan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan melaksanakan kewajibannya dalam rangka mencapai tujuan organisasi”.

Usman dalam Dheo Rimbano (2014) “motivasi merupakan daya pendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan atau kegiatan, yang berlangsung secara disengaja”.

Robbins (2010:101) mendefinisikan bahwa “motivasi sebagai satu proses yang menghasilkan suatu intensitas, arah, dan ketekunan individual dalam usaha untuk mencapai satu tujuan”.

Jadi motivasi merupakan suatu upaya yang dilakukan untuk mendorong karyawan atau pekerja dalam pencapaian suatu tujuan dalam organisasi.

Motivasi berperan sebagai pendorong kemauan dan keinginan seseorang. Dan motivasi dasar inilah yang mereka usahakan sendiri untuk menggabungkan dirinya dengan organisasi untuk turut berperan dengan baik.

Didalam motivasi terdapat beberapa aspek yang terpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan yaitu rasa aman dalam bekerja, mendapatkan gaji yang adil dan kompetitif. Lingkungan kerja yang menyenangkan, penghargaan atas prestasi kerja dan perlakuan yang adil dari manajemen. Dengan melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan, pekerjaan yang menarik menantang, kelompok dan rekan-rekan kerja yang menyenangkan, kejelasan akan standar keberhasilan, bangga terhadap pekerjaan dan perusahaan dapat menjadi faktor pemicu kerja karyawan.

Pada dasarnya proses dapat digambarkan jika seseorang tidak puas akan mengakibatkan ketegangan yang pada akhirnya akan mencapai jalan atau tindakan untuk memenuhi dan terus mencari kepuasan yang menurut ukurannya sendiri sudah sesuai dan harus terpenuhi.

Usman dalam Dheo Rimbano (2014) dalam bekerja, ada berbagai faktor motivasi yang mempengaruhi karyawan, seperti :

#### 1. Kesejahteraan

Dengan adanya jaminan dari sebuah perusahaan akan mempengaruhi motivasi kerja karyawan. Hal ini dikarenakan adanya suatu perasaan aman yang dirasakan oleh seorang karyawan dengan adanya kesejahteraan dari perusahaan berupa jaminan asuransi, seperti jaminan sosial tenaga kerja. Rasa keamanan ini akan meringankan beban pikiran pekerja yang sudah sibuk dengan pekerjaannya.



## 2. Penghargaan

Seorang pekerja akan lebih memiliki dorongan bekerja dengan adanya sebuah penghargaan terhadap hasil kerjanya. Hal ini berpengaruh didalam dua sisi. Seorang pekerja ingin mendapatkan sebuah penghargaan yang secara langsung menjadi motivasi mereka untuk bekerja.

## 3. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yang nyaman akan memberi dorongan motivasi terhadap pekerjaan. Selain itu adanya lingkungan kerja tersebut akan memudahkan pekerjaan mereka. Lingkungan kerja yang baik dapat mendukung pelaksanaan kerja sehingga karyawan memiliki semangat bekerja dan meningkatkan kinerja karyawan.

## 4. Masa Kerja

Orang yang lebih memiliki masa kerja yang lebih lama cenderung lebih memiliki motivasi kerja dibandingkan pekerja baru. Komitmen seorang pekerja akan meningkat seiring dengan bertambahnya usia dan semakin lama mereka bekerja. Komitmen terhadap kerja tersebut dapat kita kaitkan dengan adanya motivasi kerja dalam diri seseorang.

## 5. Tingkat Pendidikan

Seorang calon pekerja cenderung memiliki keinginan untuk kerja yang lebih tinggi bila mereka memiliki pendidikan yang mencukupi. Hal ini bisa dikaitkan dengan salah satu bagian di dalam faktor kesejahteraan. Seorang pekerja akan mendapat peningkatan motivasi kerja bila memiliki rasa jaminan terhadap pekerjaan mereka. Pada hal ini, tingkat pendidikan

seseorang memiliki peran penting sebagai sebuah jaminan bagi seseorang untuk mendapat pekerjaan dan menjamin pengertian terhadap fokus dari suatu pekerjaan.

### **2.1.2 Tipe-Tipe Motivasi**

Danim (2008:17) mengklasifikasikan bahwa motivasi kedalam empat jenis, yaitu :

#### **1. Motivasi Positif**

Motivasi yang positif diawali atas keinginan manusia untuk memperoleh keuntungan. Manusia bekerja di suatu organisasi jika merasa bahwa upaya yang telah dilakukannya akan memberikan keuntungan tertentu, apakah besar atau kecil. Motivasi yang positif merupakan pemberian usaha atau tindakan untuk membangkitkan motif atau keinginan seseorang agar bekerja dengan baik dengan cara memberikan keuntungan berupa imbalan atau balasan yang menarik, informasi pekerjaan, jabatan, perhatian, pemberian tugas dan tanggung jawab, serta memberikan kesempatan untuk berkembang.

#### **2. Motivasi Negatif**

Motivasi negatif merupakan motivasi yang datang dari rasa takut, contohnya seseorang tidak mau bekerja maka akan muncul rasa takut dikeluarkan dan tidak diberi imbalan berupa gaji, hal ini akan berpengaruh terhadap suatu organisasi yang akan mengakibatkan organisasi itu akan sulit untuk mencapai tujuannya.

### 3. Motivasi dari dalam

Motivasi yang timbul dari diri sendiri ketika sedang menjalankan tugas atau tanggung jawab. Hal ini bersumber dari kesenangan diri sendiri ketika bekerja dan menyenangkan pekerjaannya tersebut.

### 4. Motivasi dari luar

Merupakan motivasi yang berasal dari luar diri dan pekerjaan yang dilakukan. Motivasi ini berkaitan dengan adanya suatu imbalan.

Teguh Sudarto (2007:78) Peran Motivasi dalam kerja adalah :

- a. Perusahaan yang mampu memotivasi karyawannya akan membuat karyawan mengikuti arah dan tujuan yang dikehendaki perusahaan.
- b. Karyawan yang mempunyai motivasi tinggi jarang berhadapan dengan masalah-masalah pelanggaran disiplin kerja.
- c. Apabila terjadi perubahan dalam manajemen perusahaan, bagi karyawan yang mempunyai motivasi tinggi akan dapat menerima perubahan itu asalkan diberi penjelasan tentang terjadinya perubahan perusahaan tersebut.
- d. Karyawan yang mempunyai motivasi tinggi akan bersedia bekerja secara khusus, terutama pada waktu perusahaan berada dalam keadaan sulit, misalnya bekerja lembur dan kerja ekstra keras.
- e. Karyawan yang mempunyai motivasi kerja tinggi akan lebih berhati-hati dalam menggunakan peralatan atau perlengkapan kerja, misalnya untuk karyawan yang bekerja menggunakan mesin.

- f. Karyawan dengan motivasi tinggi dapat bekerja dengan kuantitas dan kualitas kerja yang baik. Karyawan selalu berusaha untuk memproduksi hasil kerja yang sebaik mungkin.

### **2.1.3 Teori-Teori Motivasi**

Hasibuan (2009:103) mengelompokkan “teori motivasi menjadi 2 (dua)”, yaitu:

- a. Teori Kepuasan (*Content Theory*)

Teori ini lebih mengutamakan perhatian di dalam diri seseorang yang bisa mendukung, mengarahkan dan menguatkan serta menghentikan perilakunya, karena seseorang akan bersemangat untuk memenuhi kebutuhannya.

- b. Teori Proses (*Process Theory*)

Teori ini lebih mengutamakan untuk menjawab pertanyaan bagaimana memelihara, menguatkan, mengarahkan serta menghentikan perilaku seseorang agar lebih gigih dalam bekerja seperti yang di impikan oleh pimpinan.

Teguh Sudarto (2007:78), “teori motivasi dapat dibedakan menjadi tiga kelompok”, yaitu :

- a. Teori isi merupakan teori yang menjelaskan tentang profil yang dimiliki seseorang dan berusaha menandai faktor yang dapat meningkatkan motivasi kerja seseorang. Teori isi antara lain adalah teori hirarki kebutuhan menurut Maslow, teori tiga motif, teori dua faktor, dan sosial teori E-R-G.
- b. Teori proses merupakan proses seseorang untuk menampilkan tingkah lakunya dan teori ini berkaitan dengan identifikasi variabel dalam motivasi

dan bagaimana variabel itu saling berkaitan. Yang termasuk teori proses yaitu teori keadilan dan ekspektansi.

c. Teori perilaku

Teori ini memaparkan bagaimana konsekuensi perilaku masa lalu yang mempengaruhi tindakan dimasa akan datang. Seseorang bertindak laku tertentu karena di masalalu mereka belajar bahwa perilaku akan berhubungan dengan hasil yang menyenangkan dan mereka akan mengulangi perilaku yang mengakibatkan hasil yang baik.

#### **2.1.4 Indikator Motivasi**

Usman dalam Dheo Rimbano (2014) mengemukakan bahwa “indikator-indikator motivasi“ adalah :

a. Prestasi

Hasil atau kerajinan karyawan yang berkenaan dengan tugas dan kewajiban

b. Kerja Sama

Merupakan sikap tolong menolong dan saling membantu atau menginformasikan

c. Tanggung jawab

Tanggung jawab merupakan suatu tanggung jawab untuk melaksanakan tugas.

d. Hubungan yang harmonis

Merupakan hubungan antara atasan dan bawahan, dimana atasan memperlakukan bawahannya dengan baik dan memiliki sikap saling menghargai, menghormati, menerima satu sama lain dan saling percaya.

Sondang P. Siagian (2008:65) mengemukakan bahwa “indikator motivasi yaitu” :

a. Daya pendorong

Daya pendorong adalah sebuah naluri, tetapi hanya suatu dorongan kekuatan yang luas terhadap suatu arah.

b. Kemauan

Merupakan keinginan untuk melakukan sesuatu karena adanya pengaruh dari luar.

c. Kerelaan

Kerelaan adalah suatu bentuk persetujuan atau keikhlasan terhadap suatu permintaan tertentu tanpa merasa terpaksa.

d. Membentuk keahlian

Merupakan proses penciptaan kemahiran seseorang dalam suatu ilmu.

e. Membentuk keterampilan

Merupakan kemampuan melakukan sesuatu atas kelihaiian.

f. Tanggung jawab

Tanggung jawab merupakan kewajiban melakukan sesuatu.

g. Kewajiban

Merupakan sesuatu yang diwajibkan untuk dilaksanakan atau suatu keharusan.

h. Tujuan

Merupakan hasil akhir yang diperoleh.

Hamzah B. Uno (2011:73) indikator motivasi dalam kerja dapat dikelompokkan menjadi dua yaitu :

1. Motivasi Internal

- a. Tanggung jawab dalam melaksanakan tugas
- b. Melaksanakan tugas dengan target yang jelas
- c. Memiliki tujuan yang jelas dan menantang
- d. Ada umpan balik atas hasil pekerjaannya
- e. Memiliki rasa senang dalam bekerja
- f. Diutamakan prestasi dari apa yang dikerjakan

2. Motivasi eksternal

- a. Selalau berusaha memenuhi kebutuhan hidup dan kebutuhan kerjanya
- b. Senang memperoleh pujian dari apa yang dikerjakannya
- c. Bekerja dengan ingin memperoleh insentif
- d. Bekerja dengan harapan ingin memperoleh perhatian dari orang lain

### **2.1.5 Pengertian Pengalaman kerja**

Foster dalam Dheo Rimbano (2014) menyatakan bahwa ”pengalaman kerja adalah suatu ukuran tentang masa kerja yang telah ditempuh seseorang dalam memenuhi tugas dalam pekerjaan dan melaksanakannya dengan baik”.

Kamus Bahasa Indonesia (Depdiknas, 2009:26), pengalaman dapat diartikan “suatu hal yang pernah dialami seseorang, semakin banyak pengalaman seseorang maka semakin banyak juga hal yang ditempuh oleh orang tersebut”.

Hasibuan (2010:105), pengalaman kerja (*senioritas*) yaitu “promosi yang didasarkan pada lamanya pengalaman kerja seorang karyawan, orang

yang sudah lama bekerja dalam suatu perusahaan maka akan mendapat kesempatan yang besar untuk di promosikan.

Dengan adanya pengalaman, seseorang dapat mengembangkan keahlian dan kemampuannya sehingga menjadikannya betah bekerja di perusahaan tersebut dengan harapan dia akan mendapat kesempatan untuk di promosikan. Kelemahannya adalah walaupun karyawan itu memiliki kemampuan yang terbatas, karyawan tersebut sudah lama bekerja maka dia harus tetap mendapatkan kesempatan untuk di promosikan.

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 secara umum, dapat disimpulkan bahwa pengalaman kerja seseorang merupakan pekerjaan yang sudah pernah dilakukannya di masa lalu. Semakin banyak pengalaman seseorang maka semakin banyak ilmu yang diperoleh orang tersebut sehingga memungkinkan untuk lebih menyempurnakan pola pikirnya dalam bekerja. Pengalaman kerja biasa akan di dapat melalui tempat kerja sebelumnya dengan bidang pekerjaan yang sama dengan yang sedang dihadapi. Sedikit atau banyak pengalaman kerja yang dimiliki, akan menentukan bagaimana kualitas dan produktivitas seseorang dalam melakukan pekerjaannya.



### **2.1.6 Indikator Pengalaman Kerja**

Foster dalam Dheo Rimbano (2014) menyatakan bahwa ada beberapa “indikator dalam menentukan berpengalaman atau tidaknya seorang karyawan dalam bekerja”, yaitu :

a. Masa kerja atau lamanya bekerja

Ukuran tentang masa kerja yang telah dilalui seorang karyawan akan dapat memahami dan melaksanakan pekerjaan dengan baik.

b. Tingkat keterampilan dan pengetahuan yang dimiliki

Keterampilan merujuk pada kemampuan secara fisik yang dibutuhkan untuk menjalankan atau mencapai suatu tugas dalam pekerjaan, sedangkan pengetahuan memaparkan tentang prinsip, prosedur, konsep, kebijakan atau informasi lain yang dibutuhkan karyawan, dan mencakup kemampuannya dalam memahami informasi terhadap tanggung jawab dalam bekerja.

c. Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan

Tingkat kemahiran, kelihaihan karyawan dalam memahami pekerjaan dalam aspek teknik peralatan dan pekerjaan.

Djauzak (2007:57) indikator pengalaman kerja seseorang adalah :

a. Waktu

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

b. Frekuensi

Semakin sering melaksanakan tugas maka akan memperoleh pengalaman kerja dengan baik.

c. Jenis tugas

Semakin banyak tugas atau pekerjaan dilaksanakan maka karyawan tersebut akan memiliki pengalaman pekerjaan yang lebih banyak.

d. Penerapan

Semakin banyak penerapan pengetahuan, sikap, keterampilan dalam melaksanakan pekerjaan, maka akan dapat meningkatkan pengalaman kerja

e. Hasil

Semakin gigih seseorang dalam bekerja maka semakin baik hasil yang diperoleh dalam bekerja.

Handoko (2009:68) menyatakan bahwa indikator pengalaman kerja adalah :

- a. Latar belakang pribadi seseorang, seperti pendidikan, latihan, dan bekerja.
- b. Minat dan bakat
- c. Kebutuhan dan sikap untuk menentukan tanggung jawab dan wewenang seseorang.
- d. Kemampuan analitis dan manipulatif untuk mempelajari kemampuan penilaian dan penganalisaan.
- e. Kemampuan dan keterampilan teknik untuk menilai aspek-aspek teknik dan kemampuan dalam bekerja.

### **2.1.7 Pengertian Produktivitas Kerja**

Pada dasarnya produktivitas kerja mencakup sikap mental karyawan yang melihat ke masa depan secara percaya diri dengan memegang kepercayaan dan keyakinan bahwa kehidupan hari ini lebih baik dari kemarin dan besok lebih baik dari pada hari ini.

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 sistem kerja, serta adanya peningkatan dalam keterampilan dari seorang karyawan”.

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.

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

### **2.1.8 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja**

Griffin (2004:213) dalam Seri Nornaningsih, dkk menyebutkan bahwa “faktor-faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja adalah sebagai berikut” :

1. Karyawan atau tenaga kerja, yang meliputi faktor pendidikan, kedisiplinan, motivasi, keterampilan dan pengalaman.
2. Ilmu manajemen dan adanya seni dalam bekerja
3. Modal

### **2.1.9 Indikator Produktivitas kerja**

Sutrisno (2011:104), indikator dalam produktivitas kerja ialah :

a. Kemampuan

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

b. Meningkatkan hasil yang dicapai

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

c. Semangat kerja

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

d. Pengembangan diri

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

e. Mutu

Mutu adalah hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja seseorang.

f. Efisiensi

Perbandingan antara hasil yang dicapai dengan apa yang telah dilakukan.

Simamora (2008:98), untuk mengukur produktivitas kerja diperlukan suatu indikator, sebagai berikut :

a. Kuantitas kerja

Hasil kerja yang dilakukan seseorang dalam kurun waktu tertentu. Hal ini bisa dilihat dari hasil kerja seseorang dalam waktu tertentu dan kecepatan dalam menyelesaikannya.

b. Kualitas kerja

Hasil yang dapat diukur dengan efisiensi dan efektifitas atas pekerjaan yang dilakukan oleh tenaga kerja dalam pencapaian tujuan dengan baik.

c. Ketepatan waktu

Ketepatan waktu tenaga kerja dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Muchdarsyah Sinungan (2010:39) menyatakan bahwa “untuk mengukur produktifitas kerja diperlukan suatu indikator yaitu sebagai berikut” :

a. Semangat kerja

Untuk mengukur semangat kerja seseorang dapat dilihat dari kedisiplinan , kerjasama, loyalitas dan tanggung jawab orang tersebut dalam bekerja.

b. Cara kerja

Cara bekerja pegawai dapat dilihat dari kesediaannya untuk bekerja secara efisien dan efektif.

c. Hasil karya

Hasil karya seseorang dalam bekerja bisa dilihat dari jumlah frekuensi atas standar yang di tetapkan.

#### **2.1.10 Penelitian Terdahulu**

Penelitian terdahulu ini dipaparkan untuk menjadi sebuah referensi dan perbandingan untuk penelitian ini, dimana penjelasannya adalah sebagai berikut:

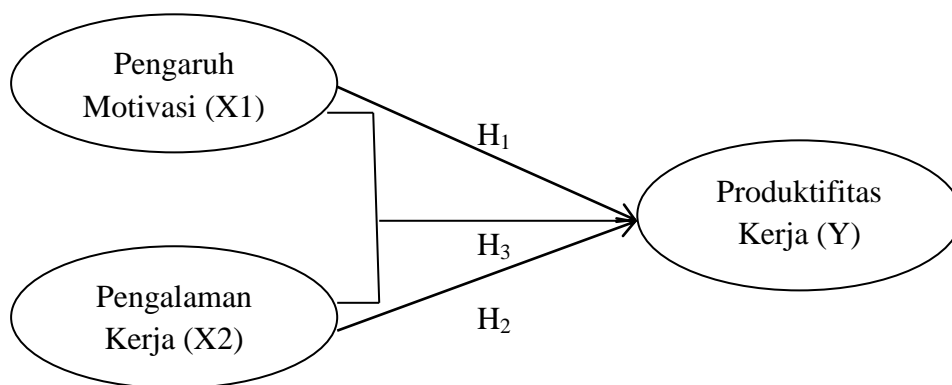
**Tabel 2.1**  
**Penelitian Terdahulu**

Nama Penelitian	Judul Penelitian	Variabe- Variabel Penelitian	Hasil
Dheo Rimbano (2014)	Pengaruh motivasi dan pengalaman kerja terhadap produktivitas karyawan pada Master Group <i>Cash</i> dan <i>Credit</i> Kota Lubuk Linggau	Motivasi, pengalaman kerja dan produktivitas karyawan	Dari hasil perhitungan secara serentak koefisien korelasi diatas, maka dapat diketahui bahwa R adalah 0.390. ini berarti bahwa pengaruh Motivasi (X1) dan Pengalaman kerja (X2) terhadap Produktivitas karyawan(Y) pada Master <i>Group Cash</i> dan <i>Credit</i> Kota Lubuklinggau adalah berpengaruh sedang yang artinya bahwa pengaruh variabel Motivasi dan Pengalaman kerja terhadap Produktivitas karyawan itu pengaruhnya sedang yang ditunjukkan oleh nilai R pada tabel 4.43. Sedangkan R <sup>2</sup> atau determinasi sebesar 15.2%. Sedangkan sisanya 84.8% dipengaruhi oleh paktor lain seperti Lingkungan kerja dan kedisiplinan.
Suandi Putra Syamsuddin (2014)	Pengaruh Motivasi Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt. Suzuki Diana Motor Cabang Palopo	Motivasi, Pengalaman Kerja dan Produktivitas Kerja Karyawan	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 PT.Suzuki Diana Motor Cabang Palopo

Nuryani Ratnaningsih (2013)	Pengaruh Motivasi Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Taspen (Persero) Kantor Cabang Yogyakarta	Motivasi kerja, Pengalaman Kerja dan Produktivitas Kerja Karyawan	Motivasi kerja dan pengalaman kerja secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Taspen (Persero) Kantor Cabang Yogyakarta
-----------------------------	---	---	--

## 2.2 Kerangka Konseptual

Bagian Kebun PT. Perkebunan Nusantara V Sei Rokan Kecamatan Pagaran Tapah Darussalam merupakan perusahaan yang bergerak di bidang perkebunan pengolah CPO serta mengolah hasilnya dengan menggunakan teknologi yang selalu mengikuti perkembangan industri, maka produktivitas kerja harus mendapatkan perlakuan yang tepat dari instansi.



**Gambar. 2.1**  
**Kerangka Konseptual**

### **2.3 Hipotesis**

Berdasarkan latar belakang masalah dan landasan teoritis yang telah dikemukakan diatas, maka penulis merumuskan suatu hipotesis yaitu : Di duga Motivasi (X1) dan Pengalaman Kerja (X2) berpengaruh positif terhadap Produktivitas Kerja (Y) pada bagian kebun PT. Perkebunan Nusantara V Sei Rokan Kecamatan Pagaran Tapah Darussalam.



## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Ruang Lingkup Penelitian**

Penelitian ini dilakukan pada bagian kebun PT. Perkebunan Nusantara V Sei Rokan Kecamatan Pagaran Tapah Darussalam yang merupakan perusahaan yang bergerak dibidang perkebunan dengan budidaya kelapa sawit, serta mengolah hasilnya dengan menggunakan teknologi yang selalu mengikuti perkembangan industri, PT. Perkebunan Nusantara V ini memiliki beberapa kebun, unit, PKS, dan Rumah Sakit yang lokasinya menyebar di Indonesia, khususnya PT. Perkebunan Nusantara V Sei Rokan tempatnya di Desa Pagaran Tapah Kecamatan Pagarah Tapah Darussalam Kabupaten Rokan Hulu Provinsi Riau.

#### **3.2 Populasi dan Sampel**

##### **1. Populasi**

Riduwan (2006) “Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas subjek yang memiliki kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dijadikan sebagai kesimpulan”.

Populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan di bagian kebun PT. Perkebunan Nusantara V Sei Rokan Kecamatan Pagaran Tapah Darussalam yang berjumlah 846 orang.

##### **2. Sampel**

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Dalam penelitian ini berjumlah orang yang akan diambil

secara acak dari populasi penelitian berdasarkan rumus. Taro Yamane atau Slovin dalam Riduwan (2006:65)

$$n = \frac{N}{N \cdot d^2 + 1}$$

Dimana :

n = Besaran sampel

N = Jumlah populasi

d<sup>2</sup> = Presisi (ditetapkan 10% dengan tingkat kepercayaan 95%)

$$\begin{aligned} n &= \frac{846}{(846 \cdot d^2) + 1} \\ &= \frac{846}{(846 \cdot 0.1^2) + 1} \\ &= \frac{846}{946} \end{aligned}$$

= 89,42 atau digenapkan menjadi 90 Orang

Teknik dalam pengambilan sampel yang dilakukan peneliti adalah dengan menggunakan *simple random sampling* yaitu pengambilan anggota sampel dari populasi, yang dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi.

### **3.3 Jenis dan Sumber Data**

#### 1. Jenis Data

- a. Data Kuantitatif, yaitu data yang bersumber dari data primer berupa pengumpulan kuesioner yang diperoleh langsung dari responden yang berhubungan langsung dengan objek penelitian.
- b. Data kualitatif adalah data yang telah diolah dan diperoleh dari pihak perusahaan atau dinas dalam bentuk yang sudah jadi.

#### 2. Sumber Data :

Jenis data yang diperlukan dalam penelitian ini adalah :

##### a. Data Primer

Data yang diperoleh dengan cara observasi, wawancara, dan kuesioner yang ditujukan untuk sampel dibagian kebun PT. Perkebunan Nusantara V Sei Rokan Kecamatan Pagaran Tapah Darussalam.

##### b. Data Sekunder

Data yang diperoleh dari buku-buku, laporan penelitian sebelumnya, makalah yang berkaitan dengan penelitian dan jurnal.

### **3.4 Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data merupakan usaha untuk mendapatkan data dalam penelitian, karena pengujian hipotesis dilakukan berdasarkan data yang tersedia. Maka teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

### 1. Wawancara

Wawancara adalah hal yang dilakukan dengan cara tanya jawab mengenai hal-hal yang kurang jelas dalam penelitian.

### 2. Observasi

Melakukan penelitian langsung kelapangan untuk mengetahui permasalahan yang terjadi. Data yang dikumpulkan akan diikutsertakan dalam analisis sebagai bahan cross check terhadap angket yang telah disebarkan kepada responden sesuai dengan sampel penelitian.

### 3. Kuesioer

Merupakan teknik pengumpulan data melalui daftar pertanyaan yang akan diajukan kepada pihak yang bersangkutan dengan masalah yang akan diteliti.

## 3.5 Defenisi Operasional

**Tabel 3.1**  
**Operasional Variabel X dan Y**

Variabel Konsep	Variabel	Indikator
Motivasi (X1)	Motivasi merupakan suatu proses yang menghasilkan suatu intensitas, arah, dan ketekunan individual dalam usaha untuk mencapai satu tujuan. Robbins (2007)	1. Prestasi 2. Kerja Sama 3. Tanggung Jawab 4. Kegairahan Kerja 5. Hubungan Yang Harmonis <i>Menurut Usman (dalam Dheo Rimbano, 2014)</i>
Pengalaman Kerja (X2)	Pengalaman kerja adalah suatu ukuran tentang masa kerja yang telah ditempuh seseorang dalam memnuhi tugas dalam pekerjaan dan melaksanakannya dengan baik". <i>Foster (dalam Dheo Rimbano, 2014)</i>	1. Lama Waktu Atau Masa Kerja 2. Tingkat Pengetahuan dan Keterampilan Yang Dimiliki 3. Penguasaan Terhadap Pekerjaan dan Peralatan <i>Foster (dalam Dheo Rimbano, 2014)</i>

Produktifitas Kerja (Y)	Produktivitas kerja adalah perbandingan antara output (hasil dengan input (masukan). Jika produktivitas naik ini hanya dimungkinkan oleh adanya peningkatan efisiensi (waktu-bahan-tenaga) dan sistem kerja, teknik produksi dan adanya peningkatan keterampilan dari tenaga kerja. <i>Sutrisno (2011)</i>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kemampuan</li> <li>2. Meningkatkan Hasil Yang Dicapai</li> <li>3. Semangat Kerja</li> <li>4. Pengembangan Diri</li> <li>5. Mutu</li> <li>6. Efisiensi</li> </ol> <i>Sutrisno (2011)</i>
-------------------------	--	---

### 3.6 Instrumen Penelitian.

Instrumen penelitian yang dilakukan dalam penelitian ini adalah :

#### 1. Uji validitas

Uji validitas akan digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuesioner. Kuesioner dikatakan valid apabila pernyataan kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur dalam kuesioner tersebut. Uji validitas kuesioner akan diuji menggunakan program statistic SPSS. Uji validitas dapat dilihat di output SPSS pada table Uji Reliabilitas dengan membandingkan besarnya angka  $r_{hitung}$  dan  $r_{tabel}$ ,  $r_{hitung}$  dapat dilihat pada kolom Correlation.

Dasar pengambilan keputusan untuk menguji validitas indikatornya adalah :

- a. Jika  $r_{hitung}$  positif serta  $r_{hitung} > r_{tabel}$  maka butir atau variabel tersebut valid.
- b. Jika  $r_{hitung}$  tidak positif dan  $r_{hitung} < r_{tabel}$  maka butir atau variabel tersebut tidak valid.

## 2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan alat untuk mengukur kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Dalam penelitian ini reliabilitas diukur dengan koefisien *Alpha Cronbach (a)*. Kuesioner dikatakan reliabel jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan itu konsisten dari waktu ke waktu.

Variabel akan dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach alpha (a)* > 0,60 maka item variabel tersebut dinyatakan tidak *reliable*.

Kriteria pengambilan keputusan dalam suatu variabel adalah :

- a. Suatu variabel dinyatakan *reliable* jika memberikan nilai *Cronbach's*  
 $a > 0,60$
- b. Suatu variabel dinyatakan tidak *reliable* jika memberikan nilai *Cronbach's*  
 $a < 0,60$

## 3.7 Teknik analisis data

### a. Analisis Deskriptif

Teknik analisis data dalam penelitian ini merupakan upaya pengukuran secara kuantitatif dari hasil pengumpulan data yang bersifat kualitatif dan untuk selanjutnya dilakukan analisis data pengukuran tersebut. Teknik analisis data sebagai berikut :

#### 1. Verifikasi Data

Yaitu memeriksa kembali kuesioner yang telah diisi oleh responden untuk memastikan apakah semua pertanyaan sudah dijawab atau tidak dengan lengkap.

#### 2. Menghitung Nilai Jawaban

Menghitung nilai frekuensi dari jawaban yang telah diberikan oleh responden atas setiap item pertanyaan yang diajukan.

### 3. Menghitung nilai TCR

Menghitung nilai TCR dapat dilakukan dengan cara :

$$TCR = \frac{RS}{N} \times 100$$

Dimana :

TCR = Tingkat Capaian Responden

RS = Rata-rata Skor Jawaban Responden

N = Nilai Skor Jawaban Maksimum

Sudjana (2009:15) menyatakan bahwa kriteria nilai tingkat capaian responden (TCR) dapat diklasifikasikan sebagai berikut :

**Tabel 3.2**  
**Klasifikasi Tingkat Capaian / Kesesuaian Responden**

NO	Tingkat Capaian Responden	Kriteria
1	90% - 100%	Sangat Baik
2	80% - 89,99%	Baik
3	65 % - 79,99%	Cukup Baik
4	55% - 64,99%	Kurang Baik
5	0%-54,99%	Tidak Baik

*Sumber: Sudjana (2009)*

#### **b. Uji Persyaratan Data**

Ghozali (2012:78) mengemukakan bahwa yang diperlukan dalam uji persyaratan data menggunakan pengujian asumsi klasik dalam penelitian ini, antara lain :

## **1. Uji Normalitas Data**

Digunakan untuk menguji tingkat kenormalan distribusi variabel pengganggu atau residual dalam model regresi. Dalam penelitian ini analisis yang digunakan adalah dengan menggunakan metode grafik, yaitu grafik normal probability plot, yang berfungsi untuk membandingkan distribusi kumulatif dari data sesungguhnya dengan distribusi kumulatif dari distribusi normal.

Deteksi normalitasnya dapat diuji dengan kriteria :

- a. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- b. Jika data menyebar jauh dari dan tidak mengikuti arah garis diagonal maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

## **2. Uji Heteroskedastisitas**

Merupakan kondisi sebaran varia faktor atau disturbance tidak konstan sepanjang daerah observasi, metode yang digunakan yaitu metode grafik. Metode ini dilakukan dengan menunjau grafik plot antara nilai prediksi variabel dependen (ZPRED) dengan residualnya (SRESID), dasar penentuannya yaitu :

1. Jika ada pola tertentu yang teratur maka terjadi heteroskedastisitas.
2. Jika tidak ada pola yang jelas di atas dan dibawah angka 0 pada sumbu , maka tidak terjadi heteroskedastisitas.



### 3. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas berguna untuk menguji model regresi ditemukan karena adanya korelasi antar variabel bebas (*independent*) atau tidak. Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel ini tidak ortogonal. Variabel sesama variabel independen sama dengan nol (0). Pengujian multikolinieritas dilakukan dengan menggunakan nilai VIF.

Suatu variabel menunjukkan gejala multikolinieritas bisa dilihat dari nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) yang tinggi pada variabel bebas dan dinyatakan bebas dari multikolinearitas jika mempunyai nilai tolerance lebih besar dari 0,1 dan nilai VIF lebih kecil dari 10.

### 4. Metode Regresi Linier Berganda

Analisis Regresi Linear Berganda dilakukan untuk menguji pengaruh beberapa variabel bebas (X) terhadap suatu variabel yang tidak bebas atau dependen Variabel (Y) secara bersama-sama.

Regresi Linear Berganda dapat dihitung dengan rumus :

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

Dimana :

$X_1$  = Pengaruh Motivasi

$X_2$  = Pengalaman Kerja

$Y$  = Produktivitas Kerja

$a$  = Konstanta

$b$  = Koefisien masing-masing variabel

## 5. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi merupakan kemampuan variabel X (*Independent Variable*) untuk mempengaruhi variabel Y (*Dependent Variable*). Nilai R berkisar antara 0 - 1, apabila nilai mendekati angka 1 berarti hubungan yang terjadi semakin kuat, dan sebaliknya jika nilai mendekati angka 0 maka hubungan yang terjadi semakin lemah.

Ghozali (2011:87) “untuk menentukan seberapa besar variabel independen dapat menjelaskan variabel dependen, maka perlu diketahui nilai koefisien determinasinya”.

Adapun rumus untuk koefisien determinasi adalah :

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

Keterangan :

Kd = Koefisien Determinasi

$r^2$  = Koefisien korelasi

## 6. Uji Hipotesis

Uji t digunakan menguji variabel bebas yang terdiri dari faktor internal ( $X_1$ ) dan faktor eksternal ( $X_2$ ) terhadap variabel terkait yaitu produktivitas kerja karyawan (Y) secara parsial. Rumus hipotesis ini  $H_0 : b_1 = (i:1,2) = 0$ , artinya secara individu tidak ada pengaruh antara masing-masing variabel X dengan Y. Apabila  $t_{hitung} < t_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima berarti tidak ada pengaruh antara masing-masing variabel X dengan Y. Apabila  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak yang berarti ada pengaruh antara variabel X dan Y.

## **7. Uji F (Uji Model)**

Untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh variabel-variabel dalam independen variabel dependen dilakukan dengan menggunakan uji F yaitu dengan cara membandingkan antara F hitung dengan F tabel. Bila  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima berarti terdapat pengaruh simultan.