

# **ANALISIS DISIPLIN KERJA, PENGALAMAN KERJA DAN SEMANGAT KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN CV. PIA AA BANYUWANGI**

**Kiki Susanto**

NIM. 1310411209

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi  
Universitas Muhammadiyah Jember  
kikimarquez093@gmail.com

## **ABSTRAK**

Penelitian mengenai faktor yang memengaruhi produktivitas kerja CV. Pia AA. Tujuan dari penelitian ini adalah menganalisis pengaruh disiplin kerja, pengalaman kerja dan semangat kerja terhadap produktivitas kerja. Teori yang digunakan pada penelitian ini adalah disiplin kerja, pengalaman kerja dan semangat kerja dan produktivitas kerja. Jenis penelitian deskriptif kuantitatif dengan desain penelitian eksplanatori. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh seluruh karyawan CV. Pia AA, yakni 61 karyawan. Sampel yang digunakan sebanyak 61 karyawan. Alat analisis menggunakan regresi linier berganda. Analisis regresi menunjukkan bahwa disiplin kerja, pengalaman kerja dan semangat kerja memiliki nilai koefisien positif, yang berarti semua variabel independen berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja. Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa nilai signifikansi disiplin kerja, pengalaman kerja dan semangat kerja lebih kecil dari 0,05, sehingga disiplin kerja, pengalaman kerja dan semangat kerja 54.3% produktivitas kerja dipengaruhi oleh disiplin kerja, pengalaman kerja dan semangat kerja. Sedangkan sisanya 45.7% dipengaruhi oleh variabel lain diluar model atau persamaan, seperti gaji, jam kerja dan lain-lain.

Kata kunci: disiplin kerja, pengalaman kerja dan semangat kerja dan produktivitas kerja

## **I. PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Persaingan Pada berbagai bidang khususnya kehidupan berorganisasi, faktor manusia merupakan masalah utama disetiap kegiatan yang ada didalamnya. Organisasi merupakan kesatuan sosial yang dikoordinasikan secara sadar dengan sebuah batasan yang reaktif dapat diidentifikasi, bekerja secara terus menerus untuk mencapai tujuan. Semua tindakan yang diambil dalam setiap kegiatan diprakarsai dan ditentukan oleh manusia yang menjadi anggota perusahaan. Perusahaan membutuhkan adanya faktor sumber daya manusia yang potensial baik pemimpin maupun karyawan pada pola tugas

dan pengawasan yang merupakan penentu tercapainya tujuan perusahaan (Robbins dan Judge, 2012).

Produktivitas karyawan yang optimal merupakan cita-cita yang diinginkan perusahaan. Keberhasilan produktivitas dalam suatu organisasi dipengaruhi oleh pengelolaan dan pemberdayaan sumber-sumber daya dalam organisasi, baik organisasi yang bersifat formal dan non formal. Dengan meningkatnya produktivitas karyawan yang diharapkan tujuan dari organisasi akan tercapai dengan maksimal. Griffin (2004:83) menyatakan bahwa produktivitas karyawan merupakan kemampuan pegawai untuk menghasilkan barang atau jasa

yang dilandasi oleh sikap mental yang mempunyai semangat untuk bekerja keras dan berusaha memiliki kebiasaan untuk melakukan peningkatan perbaikan.

Suatu perusahaan yang mempunyai tujuan untuk mengembangkan usahanya, mempertahankan hidup, dan menghasilkan laba, maka produktivitas kerja karyawan sangat penting sebagai alat ukur keberhasilan dalam menjalankan usaha. Keberhasilan suatu perusahaan tercermin dari hasil kerja masing-masing individu dalam perusahaan, hasil kerja tersebut akan berpengaruh pada produktivitas organisasi secara keseluruhan. Dengan semakin meningkatnya produktivitas kerja karyawan diharapkan dapat berdampak pada peningkatan kesejahteraan karyawan pada perusahaan tersebut (Robbins dan Judge, 2012).

Pentingnya produktivitas bagi karyawan adalah untuk melakukan perbaikan secara terus menerus bagi seluruh komponen organisasi, peningkatan mutu hasil kerja oleh segala komponen organisasi, memberdayakan sumber daya manusia yang ada di dalam organisasi dapat dilakukan dengan memberikan hak-haknya sebagai manusia, memberikan perhatian kepada budaya organisasi karena budaya organisasi merupakan persepsi yang sama tentang hakiki kehidupan dalam organisasi (Siagian, 2011:10). Kontribusi terbesar dalam usaha meningkatkan produktivitas perusahaan adalah dengan kemampuan sumber daya manusia atau tenaga kerjanya. Dengan demikian perusahaan perlu meningkatkan produktivitas kerja karyawan semaksimal mungkin.

Karyawan yang telah lama bekerja pada perusahaan tertentu, mempunyai berbagai pengalaman yang berkaitan dengan bidangnya masing-masing. Dalam pelaksanaan kerja sehari-hari karyawan menerima berbagai input mengenai pelaksanaan kerja dan berusaha untuk memecahkan berbagai persoalan yang timbul, sehingga dalam segala hal kehidupan karyawan menerima informasi atau sebagai pelaku segala kegiatan yang mereka lakukan dalam perusahaan maka karyawan tersebut telah memperoleh kemampuan kerja (Mathis & Jackson, 2005).

Pengalaman kerja dapat mempengaruhi produktivitas karyawan. Dengan bertambahnya kemampuan kerja dalam memproduksi barang, maka akan diperoleh penurunan biaya yang relatif efisien sehingga semakin lama pengalaman kerja seseorang semakin tinggi produktivitas kerjanya. Foster (2001:40) mengemukakan bahwa pengalaman kerja adalah sebagai suatu ukuran tentang lama waktu atau masa kerjanya yang telah ditempuh seseorang dalam memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakannya dengan baik. Penelitian Yuliawati (2013) dan Cipta, dkk (2014) membuktikan bahwa pengalaman kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Faktor lain yang menentukan produktivitas adalah disiplin kerja. Hilangnya disiplin akan berpengaruh terhadap efisiensi kerja dan efektivitas tugas pekerjaan. Dengan adanya kedisiplinan diharapkan pekerjaan akan dilakukan seefektif mungkin. Bilamana kedisiplinan tidak dapat ditegakkan maka kemungkinan tujuan yang telah ditetapkan tidak dapat dicapai secara efektif dan efisien (Nitisemito, 2008:200). Sebagai gambaran apabila suatu perusahaan hanya memperhatikan tentang pendidikan, keahlian dan teknologi tanpa memikirkan semangat dan disiplin kerja karyawan, maka pendidikan, keahlian dan teknologi yang tinggi sekalipun tidak akan menghasilkan produk yang maksimal bila yang bersangkutan tidak dapat mememanfaatkannya secara teratur dan mempunyai kesungguhan disiplin kerja yang tinggi.

Menurut Sinungan (2003:148) disiplin mendorong produktivitas atau disiplin merupakan sarana penting untuk mencapai produktivitas. Dalam kondisi ini maka tindakan yang diseharusnya perusahaan dalam meminimumkan biaya dari pelatihan dan prektek tadi, juga harus bisa meningkatkan kualitas perusahaan misalnya dari segi interen perusahaan itu sendiri antara lain peningkatan kualitas karyawan yaitu disiplin kerja. Kualitas karyawan dapat dilihat dari disiplin kerja yang dilakukan sehari-hari. Dengan memacu disiplin kerja yang tinggi diharapkan dapat meningkatkan output perusahaan yang mendatangkan profit. Penelitian Dunggio

(2013), Pangkey (2013) dan Yuliawati (2013) membuktikan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Gomes (2003) menyatakan bahwa aktor penting dalam keberhasilan produktivitas kerja karyawan suatu perusahaan adalah kemampuan tenaga kerja terampil dan memiliki semangat kerja tinggi, sehingga dapat diharapkan suatu hasil kerja memuaskan. Tidak semua tenaga kerja memiliki kemampuan dan keterampilan serta semangat kerja sesuai dengan harapan perusahaan, kadang-kadang karyawan tidak memiliki semangat kerja tinggi sehingga produktivitas dari tenaga kerja tersebut tidak sesuai dengan harapan perusahaan.

Semangat kerja akan menunjukkan sejauh mana karyawan bergairah dalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya di dalam perusahaan. Hasibuan (2004) mengemukakan bahwa semangat kerja adalah keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai produktivitas yang maksimal. Sedangkan Syukria (2004:30) mengemukakan bahwa semangat kerja adalah suatu kondisi rohaniah atau perilaku individu tenaga kerja dan kelompok-kelompok yang menimbulkan kesenangan yang mendalam pada diri tenaga kerja untuk bekerja lebih giat dan konsekuen dalam mencapai tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan. Pernyataan tersebut sesuai dengan penelitian Dunggio (2013) dan Pangkey (2013) yang membuktikan bahwa semangat kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Salah satu perusahaan yang terletak di Banyuwangi adalah CV. Pia AA. Perusahaan tersebut merupakan perusahaan yang memproduksi pia basah. Pia basah yang diproduksi memiliki dua rasa, yakni kacang hijau dan coklat. CV. Pia AA berdiri pada tahun 2002. Awalnya usaha ini hanya usaha rumahan tanpa seorang karyawan dan hanya menjual produknya di daerah terdekat. Namun kini CV. Pia AA memiliki sebuah pabrik dengan 61 karyawan dan mampu mendistribusikan produknya ke beberapa kota. Agar dapat

mendistribusikan Pia ke beberapa kota, produktivitas karyawan harus optimal dan baik.

Target dan realisasi produksi Pia Basah AA mengalami perubahan setiap bulannya atau berfluktuasi. Pada tahun 2016 target produksi tercapai hanya pada bulan Januari, April, September dan Oktober. Pencapaian target dan realisasi terendah terjadi pada bulan Juli sebesar 83.62%. Sedangkan pencapaian target dan realisasi produksi tertinggi terjadi pada bulan Oktober sebesar 101.11%. Jika dirata-rata pencapaian target dan realisasi per bulan pada Tahun 2016 adalah sebesar 89.49%. Rata-rata produktivitas kerja karyawan pada Tahun 2016 adalah sebesar 5.358 bungkus per orang. Hal ini menunjukkan bahwa target produktivitas di CV. Pia Basah AA masih belum tercapai dengan baik.

Produktivitas kerja karyawan merupakan suatu akibat dari persyaratan kerja yang harus dipenuhi oleh setiap karyawan. Persyaratan itu adalah kesediaan karyawan untuk bekerja dengan penuh semangat dan tanggung jawab. Seorang karyawan yang memenuhi prasyarat kerja adalah karyawan yang dianggap mempunyai kemampuan, jasmani yang sehat, kecerdasan, dan pendidikan tertentu dan telah memperoleh ketrampilan untuk melaksanakan tugas yang bersangkutan dan memenuhi syarat yang memuaskan dari segi kualitas dan kuantitas.

Kenaikan produktivitas tenaga kerja akan memberikan manfaat yang besar bagi perusahaan. Oleh karena itu peningkatan produktivitas kerja karyawan di CV. Pia AA harus dilakukan agar tujuan perusahaan dapat tercapai. Produktivitas kerja akan mendapat hasil yang lebih tinggi bila karyawan tersebut mempunyai pengalaman dalam bekerja. Karyawan yang berpengalaman akan biasa dan semakin terampil dalam melakukan pekerjaan sesuai kemampuannya. Selain itu karyawan juga harus memiliki semangat dan disiplin dalam bekerja. Hal itulah yang membuat peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai pengaruh disiplin kerja, pengalaman kerja dan semangat kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada CV. Pia AA Banyuwangi.

## B. Rumusan Masalah

1. Disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan CV. Pia AA Banyuwangi?
2. Pengalaman kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan CV. Pia AA Banyuwangi?
3. Semangat kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan CV. Pia AA Banyuwangi?
4. Disiplin kerja, pengalaman kerja dan semangat kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan CV. Pia AA Banyuwangi?

## C. Tujuan Penelitian

1. Menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan CV. Pia AA Banyuwangi
2. Menganalisis pengaruh pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja karyawan CV. Pia AA Banyuwangi
3. Menganalisis pengaruh semangat kerja terhadap produktivitas kerja karyawan CV. Pia AA Banyuwangi
4. Menganalisis pengaruh disiplin kerja, pengalaman kerja dan semangat kerja terhadap produktivitas kerja karyawan CV. Pia AA Banyuwangi

## D. Kajian Pustaka

### 1. Disiplin kerja

Kepemimpinan Kedisiplinan merupakan fungsi operasional manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin kerja pegawai, semakin baik kinerja yang dapat dicapai. Tanpa disiplin yang baik, sulit bagi organisasi untuk mencapai hasil yang optimal. Kedisiplinan merupakan faktor yang utama yang diperlukan sebagai alat peringatan terhadap pegawai yang tidak mau berubah sifat dan perilakunya. Sehingga seorang pegawai dikatakan memiliki disiplin yang baik jika pegawai tersebut memiliki rasa tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan kepadanya (Rivai, 2011).

### 2. Pengalaman kerja

Pengalaman kerja adalah sebagai suatu ukuran tentang lama waktu atau masa kerjanya yang telah ditempuh seseorang dalam memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan

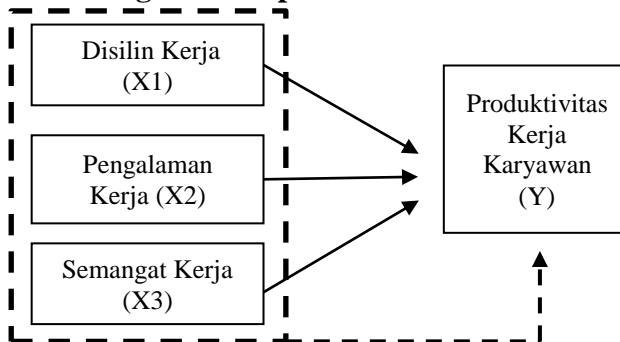
telah melaksanakannya dengan baik (Foster, 2001:40). Pendapat lain menyatakan bahwa pengalaman kerja adalah lamanya seseorang melaksanakan frekuensi dan jenis tugas sesuai dengan kemampuannya (Syukur, 2001:74). Dari uraian tersebut dapat disimpulkan, bahwa pengalaman kerja adalah tingkat penguasaan pengetahuan serta keterampilan seseorang dalam pekerjaannya yang dapat diukur dari masa kerja dan dari tingkat pengetahuan serta keterampilan yang dimilikinya.

### 3. Semangat Kerja

Azwar (2003) menyatakan bahwa semangat kerja merupakan suatu gambaran perasaan yang berhubungan dengan tabiat atau jiwa semangat kelompok, kegembiraan/ kegiatan, untuk kelompok-kelompok pekerja yang menunjukkan iklim dan suasana pekerja. Selanjutnya Hasibuan (2004) mengemukakan bahwa semangat kerja adalah keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai produktivitas yang maksimal.

Danim (2004:48) menyatakan bahwa semangat kerja atau moril adalah kesepakatan batiniah yang muncul dari dalam diri seseorang atau sekelompok orang untuk mencapai tujuan tertentu sesuai dengan mutu yang ditetapkan. Menurut Syukria (2004: 30) semangat kerja adalah suatu kondisi rohaniah atau perilaku individu tenaga kerja dan kelompok-kelompok yang menimbulkan kesenangan yang mendalam pada diri tenaga kerja untuk bekerja lebih giat dan konsekuen dalam mencapai tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan.

## E. Kerangka Konseptual



Gambar 2.1. Kerangka Konseptual

## F. Hipotesis

H1: Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan

H2: Pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan

H3: Semangat kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan

H4: Disiplin kerja, pengalaman kerja dan semangat kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan

## II. METODE PENELITIAN

### A. Desain Penelitian

Desain penelitian dalam penelitian ini adalah eksplanatori. Penelitian Eksplanatori adalah penelitian yang bertujuan untuk menguji suatu teori atau hipotesis guna memperkuat atau mungkin menolak teori atau hipotesis dari hasil penelitian yang sudah ada.

### B. Populasi dan Sampel

Populasi didalam penelitian ini adalah seluruh karyawan CV. Pia AA Banyuwangi, yakni berjumlah 61 karyawan. Pengambilan calon anggota sampel dari populasi dilakukan secara menyeluruh kepada karyawan, penulis menggunakan sensus sebagai teknik sampling. Kuncoro (2009:104) menyatakan bahwa sensus merupakan jenis sampling yang menggunakan jumlah sampel yang merupakan dari jumlah keseluruhan dari jumlah populasi.

### C. Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data pada penelitian ini adalah kuisioner dengan skala likert, dimana isinya adalah serangkaian pernyataan yang dirumuskan sesuai dengan variabel yang sedang diteliti.

### D. Analisis Data

Alat analisis yang digunakan pada penelitian ini adalah regresi linier berganda. Berikut persamaan yang dibuat berdasarkan variabel yang digunakan dalam penelitian ini:

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

Analisis data menggunakan uji instrumen penelitian (uji validitas dan uji reliabilitas), uji asumsi klasik (uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas dan uji normalitas), uji hipotesis dan analisis koefisien determinasi.

## III. HASIL DAN PEMBAHASAN

### A. Uji Instrumen Data

#### 1. Uji Validitas

Tabel 3.1. Hasil Uji Validitas

Pernyataan	Sig (2-tailed)	$\alpha$	Keterangan
<b>Disiplin Kerja</b>			
x.1.1	0,000	< 0,05	valid
x.1.2	0,000	< 0,05	valid
x.1.3	0,000	< 0,05	valid
x.1.4	0,000	< 0,05	valid
x.1.5	0,000	< 0,05	valid
<b>Pengalaman Kerja</b>			
x.2.1	0,000	< 0,05	valid
x.2.2	0,000	< 0,05	valid
x.2.3	0,000	< 0,05	valid
x.2.4	0,000	< 0,05	valid
x.2.5	0,000	< 0,05	valid
<b>Semangat Kerja</b>			
x.3.1	0,000	< 0,05	valid
x.3.2	0,000	< 0,05	valid
x.3.3	0,000	< 0,05	valid
x.3.4	0,000	< 0,05	valid
x.3.5	0,000	< 0,05	valid
<b>Produktivitas Kerja</b>			
y.1	0,000	< 0,05	Valid
y.2	0,000	< 0,05	Valid
y.3	0,000	< 0,05	Valid
y.4	0,000	< 0,05	Valid
y.5	0,000	< 0,05	Valid

Berdasarkan Tabel 3.1 diketahui bahwa seluruh nilai *sig 2-tailed* lebih kecil daripada 0.05, sehingga kuisioner yang digunakan dinyatakan valid.

#### 2. Uji Reliabilitas

Tabel 3.2. Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Cutt off
1	Disiplin kerja	0.724	> 0.7
2	Pengalaman kerja	0.772	> 0.7
3	Semangat kerja	0.767	> 0.7
4	Produktivitas kerja	0.831	> 0.7

Tabel 3.2 menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai nilai *cronbach's alpha* di atas 0.7, sehingga kuesioner dinyatakan handal atau reliabel.

## B. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda dilakukan untuk mengetahui adanya hubungan secara linier antara variabel dependen dengan variabel-variabel independen. Analisis ini digunakan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan.

Tabel 3.3. Hasil Analisis Regresi Berganda

No	Variabel	Koefisien
1	Konstanta	3.615
2	Disiplin kerja	0.300
3	Pengalaman kerja	0.351
4	Semangat kerja	0.270

Konstanta sebesar 0.3.15 menunjukkan besarnya produktivitas kerja ketika disiplin kerja, pengalaman kerja dan semangat kerja tidak diperhatikan oleh CV. Pia AA.

Koefisien kompensasi sebesar 0.300 menunjukkan apabila disiplin kerja meningkat sebesar 1% maka produktivitas kerja akan meningkat sebesar 0.3%, begitu pula sebaliknya, dengan asumsi pengalaman kerja dan semangat kerja adalah konstan. Nilai koefisien tersebut juga menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif terhadap produktivitas kerja, yang berarti semakin tinggi disiplin kerja karyawan maka produktivitas kerja juga akan meningkatkan.

Pengalaman kerja memiliki nilai koefisien sebesar 0.351 yang menunjukkan apabila pengalaman kerja meningkat sebesar 1% maka produktivitas kerja akan meningkat sebesar 0.351%, begitu pula sebaliknya, dengan asumsi disiplin kerja dan semangat kerja adalah konstan. Nilai koefisien bertanda positif, menunjukkan bahwa pengalaman kerja memiliki pengaruh positif atau searah terhadap produktivitas kerja, yang berarti jika karyawan semakin berpengalaman dalam melakukan pekerjaan maka produktivitas kerja karyawan juga akan semakin meningkatkan.

Koefisien semangat kerja sebesar 0.270 menunjukkan apabila semangat kerja semakin terjangkau sebesar 1% maka produktivitas kerja akan meningkat sebesar 0.27%, begitu pula sebaliknya, dengan asumsi disiplin kerja dan

pengalaman kerja adalah konstan. Nilai koefisien tersebut juga menunjukkan bahwa semangat kerja memiliki pengaruh positif terhadap produktivitas kerja, yang berarti semakin tinggi semangat kerja karyawan maka produktivitas kerja karyawan juga akan semakin meningkat.

## C. Uji Hipotesis

Tabel 3.4. Hasil Uji Hipotesis

Variabel	Uji t		Uji F	
	Sig.	$\alpha$	Sig.	$\alpha$
Disiplin kerja	0.017	< 0,05		
Pengalaman kerja	0.015	< 0,05	0,000	< 0,05
Semangat kerja	0.022			

Disiplin kerja memiliki nilai signifikansi sebesar 0.017 lebih kecil dari 0.05, sehingga hipotesis pertama diterima, sehingga terbukti bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Hal ini juga menunjukkan bahwa jika disiplin kerja karyawan semakin tinggi maka produktivitas kerja akan mengalami peningkatan yang signifikan.

Pengalaman kerja mempunyai nilai signifikansi sebesar 0.015 lebih kecil dari 0.05, sehingga hipotesis kedua diterima, sehingga terbukti bahwa pengalaman kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Hal ini juga menunjukkan semakin banyak pengalaman kerja karyawan maka akan meningkatkan produktivitas kerja dengan signifikan.

Semangat kerja mempunyai nilai signifikansi sebesar 0.022 lebih kecil dari 0.05, sehingga hipotesis ketiga diterima, sehingga terbukti bahwa semangat kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Hal ini juga menunjukkan semakin tinggi semangat kerja karyawan maka produktivitas kerja akan mengalami peningkatan yang signifikan.

Uji F dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Berdasarkan Tabel 4.12 diketahui bahwa nilai signifikansi uji F lebih kecil dari 0.05, maka disiplin kerja, pengalaman kerja dan semangat kerja

mempunyai pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Sehingga hipotesis empat diterima yang berarti terbukti bahwa disiplin kerja, pengalaman kerja dan semangat kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

#### D. Analisis Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi merupakan besaran yang menunjukkan besarnya variasi variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independennya.

Tabel 3.5. Hasil Koefisien Determinasi

Kriteria	Koefisien
<i>Adjusted R Square</i>	0.543

Hasil analisis koefisien determinasi menunjukkan nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,543. Hal ini menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja, pengalaman kerja dan semangat kerja mampu menjelaskan variabel produktivitas kerja sebesar 54.3%. Sedangkan sisanya 45.7% dijelaskan oleh variabel lain diluar model atau persamaan, seperti gaji, jam kerja dan lain-lain.

#### E. Pembahasan

##### 1. Pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja

Hasil pengujian hipotesis membuktikan disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Melalui hasil perhitungan diperoleh nilai signifikansi sebesar 0.017 lebih kecil dari 0.05, yang berarti hipotesis pertama diterima. Hasil ini membuktikan jika karyawan tiba di pabrik tepat pada waktunya, berhati-hati dalam menggunakan peralatan kantor, bertanggung jawab dalam menyelesaikan tugas dengan baik dan sesuai prosedur, memiliki ketaatan pada aturan perusahaan dan selalu menjalankannya, maka akan berdampak pada meningkatnya produktivitas kerja. Hasil ini sesuai dengan pernyataan Sinungan (2003:148) yang menyatakan bahwa disiplin mendorong produktivitas atau disiplin merupakan sarana penting untuk mencapai produktivitas. Dalam kondisi ini maka tindakan yang seharusnya dilakukan perusahaan untuk meminimumkan biaya dan juga harus bisa meningkatkan

kualitas perusahaan, misalnya dari segi interes perusahaan itu sendiri antara lain peningkatan kualitas karyawan yaitu disiplin kerja. Dengan memacu disiplin kerja yang tinggi diharapkan dapat meningkatkan *output* perusahaan yang mendatangkan profit. Nitisemito (2008:200) menyatakan bahwa kualitas karyawan dapat dilihat dari disiplin kerja yang dilakukan sehari-hari. Hilangnya disiplin akan berpengaruh terhadap efisiensi kerja dan efektivitas tugas pekerjaan. Dengan adanya kedisiplinan diharapkan pekerjaan akan dilakukan seefektif mungkin. Bilamana kedisiplinan tidak dapat ditegakkan maka kemungkinan tujuan yang telah ditetapkan tidak dapat dicapai secara efektif dan efisien. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian Dunggio (2013), Pangkey (2013) dan Yuliawati (2013) yang membuktikan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan.

##### 2. Pengaruh pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja

Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan bahwa pengalaman kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Melalui hasil perhitungan diperoleh nilai signifikansi sebesar 0.015 lebih kecil dari 0.05, yang berarti hipotesis kedua diterima. Pengujian secara statistik ini membuktikan bahwa jika karyawan sudah lama melakukan pekerjaan di CV. Pia AA, memiliki pengetahuan yang baik mengenai pekerjaan yang saya lakukan, memiliki keterampilan yang baik untuk melakukan pekerjaan dan menguasai teknik membuat pia, maka produktivitas kerja akan semakin meningkatkan. Pengalaman kerja dapat mempengaruhi produktivitas karyawan. Dengan bertambahnya kemampuan kerja dalam memproduksi barang, maka akan diperoleh penurunan biaya yang relatif efisien sehingga semakin lama pengalaman kerja seseorang semakin tinggi produktivitas kerjanya. Hasil ini sesuai dengan pernyataan Foster (2001:40) bahwa pengalaman kerja merupakan suatu ukuran tentang lama waktu atau masa kerjanya yang telah ditempuh seseorang dalam memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakannya dengan baik. Mathis & Jackson (2005) menyatakan bahwa karyawan



yang telah lama bekerja pada perusahaan tertentu, mempunyai berbagai pengalaman yang berkaitan dengan bidangnya masing-masing. Dalam pelaksanaan kerja sehari-hari karyawan menerima berbagai input mengenai pelaksanaan kerja dan berusaha untuk memecahkan berbagai persoalan yang timbul, sehingga dalam segala hal kehidupan karyawan menerima informasi atau sebagai pelaku segala kegiatan yang mereka lakukan dalam perusahaan maka karyawan tersebut telah memperoleh kemampuan kerja. Hasil penelitian ini juga sejalan Yuliawati (2013) dan Cipta, dkk (2014) membuktikan bahwa pengalaman kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

### 3. Pengaruh semangat kerja terhadap produktivitas kerja

Hasil pengujian hipotesis membuktikan bahwa semangat kerja memiliki nilai signifikansi sebesar 0,022 lebih kecil dari 0,05, yang berarti hipotesis ketiga diterima. Hasil ini menunjukkan jika karyawan menikmati pekerjaan yang dilakukan, karyawan yang rajin dalam bekerja, karyawan selalu melakukan persiapan sebelum bertugas, tidak menganggap sepele pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan dan memiliki ambisi untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai target, maka produktivitas kerja akan meningkat. Hasil penelitian ini sesuai dengan pernyataan Gomes (2003) bahwa aktor penting dalam keberhasilan produktivitas kerja karyawan suatu perusahaan adalah kemampuan tenaga kerja terampil dan memiliki semangat kerja tinggi, sehingga dapat diharapkan suatu hasil kerja memuaskan. Tidak semua tenaga kerja memiliki kemampuan dan keterampilan serta semangat kerja sesuai dengan harapan perusahaan, kadang-kadang karyawan tidak memiliki semangat kerja tinggi sehingga produktivitas dari tenaga kerja tersebut tidak sesuai dengan harapan perusahaan. Hasibuan (2004) mengemukakan bahwa semangat kerja adalah keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai produktivitas yang maksimal. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian Dunggio (2013) dan Pangkey (2013) yang membuktikan bahwa semangat kerja

memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

## IV. KESIMPULAN

### A. Kesimpulan

Berdasarkan pengujian secara statistik, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil Disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Hal ini juga menunjukkan bahwa jika karyawan tiba di pabrik tepat pada waktunya, berhati-hati dalam menggunakan peralatan kantor, bertanggung jawab dalam menyelesaikan tugas dengan baik dan sesuai prosedur, memiliki ketaatan pada aturan perusahaan dan selalu menjalankannya, maka akan berdampak pada meningkatnya produktivitas kerja.
2. Pengalaman kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Hal ini juga menunjukkan jika karyawan sudah lama melakukan pekerjaan di CV. Pia AA, memiliki pengetahuan yang baik mengenai pekerjaan yang saya lakukan, memiliki keterampilan yang baik untuk melakukan pekerjaan dan menguasai teknik membuat pia, maka produktivitas kerja akan semakin meningkatkan.
3. Semangat kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Hal ini juga menunjukkan jika karyawan menikmati pekerjaan yang dilakukan, karyawan yang rajin dalam bekerja, karyawan selalu melakukan persiapan sebelum bertugas, tidak menganggap sepele pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan dan memiliki ambisi untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai target, maka produktivitas kerja akan meningkat.
4. Disiplin kerja, pengalaman kerja dan semangat kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Hal ini juga menunjukkan bahwa jika disiplin kerja karyawan semakin tinggi, semakin banyak pengalaman kerja karyawan dan semakin tinggi semangat kerja karyawan maka produktivitas kerja akan mengalami peningkatan yang signifikan.



## B. Saran

1. Bagi perusahaan
  - a. Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan maka saran yang dapat diberikan yaitu hendaknya manajemen CV. Pia AA dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja perlu memperhatikan disiplin kerja, pengalaman kerja dan semangat kerja karyawan, karena pada analisis determinasi ketiga variabel tersebut menunjukkan bahwa memiliki pengaruh yang cukup besar terhadap produktivitas kerja.
  - b. Hal yang perlu diperhatikan oleh CV. Pia AA terkait hasil penelitian meliputi:
    - 1) CV. Pia AA perlu memperhatikan kedisiplinan karyawan dalam bekerja, terutama ketika proses produksi. Kedisiplinan karyawan memiliki dampak yang signifikan terhadap hasil produksi pia. Kedisiplinan karyawan dapat diwujudkan dengan beberapa hal yakni karyawan tiba di pabrik tepat pada waktunya, karyawan berhati-hati dalam menggunakan peralatan kantor, sehingga peralatan kantor terhindar dari kerusakan, karyawan memiliki ketaatan pada aturan perusahaan dan selalu menjalankan.
    - 2) Semangat kerja karyawan diperlukan agar karyawan mampu memproduksi pia sesuai target, oleh karena itu karyawan harus memiliki ambisi untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai target. Ambisi tersebut dapat dimunculkan dengan memberikan imbalan berupa bonus. Efek lain dari bonus tersebut karyawan tidak menganggap sepele pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan.
2. Bagi pihak Akademisi  
Peneliti berharap pihak Akademisi, khususnya pihak Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Jember, untuk memperbaiki buku panduan skripsi, karena terdapat banyak hal pada buku panduan yang tidak sesuai dengan pendapat dosen pendamping dan dosen penguji. Seperti penulisan daftar pustaka, pada buku panduan skripsi dikatakan bahwa jika

penulis dari Indonesia maka penulisan nama tidak perlu dibalik. Sedangkan dosen pembimbing dan penguji mengatakan nama penulis harus dibalik baik penulis dari Indonesia maupun luar negeri.

3. Bagi peneliti selanjutnya  
Hasil uji koefisien determinasi menunjukkan bahwa masih terdapat variabel lain yang harus diperhatikan dalam penelitian ini. Penelitian selanjutnya hendaknya menambahkan variabel lain yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja seperti gaji, jam kerja dan lain-lain. Hal ini perlu dilakukan agar menjadi pembeda dan memperkaya hasil penelitian berkaitan dengan produktivitas kerja karyawan.

## DAFTAR PUSTAKA

- [1] Azwar S. 2003. *Sikap Manusia, Teori Dan Pengukurannya*. Pustaka Pelajar, Yogyakarta.
- [2] Cipta, W., Fridayana Y. & Yanti Itafia. 2014. Pengaruh Pengalaman Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Industri Tenun. *e-Journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha*, Volume 2.
- [3] Danim, Sudarman 2004. *Motivasi Kepemimpinan dan Efektivitas Kelompok*. Rineka Cipta, Jakarta.
- [4] Dunggio, Mardjan. 2013. Semangat dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Jasa Raharja (Persero) Cabang Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA*, Vol.1 No.4.
- [5] Foster, Bill. 2001. *Pembinaan untuk Peningkatan Kinerja Karyawan*. PPM, Jakarta.
- [6] Ghozali, Imam. 2009. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Edisi Keempat. Universitas Diponegoro, Semarang.
- [7] Gomes, Faustino Cardoso. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Andi, Yogyakarta.
- [8] Griffin. 2004. *Komitmen Organisasi*. Erlangga, Jakarta.
- [9] Hasibuan, S.P. Malayu. 2004. *Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah*. Bumi Aksara, Jakarta.

- [10] Kuncoro, Mudrajad. 2009. *Metode Riset Untuk Bisnis dan Ekonomi*. Erlangga, Jakarta.
- [11] Kusnendi. 2003. *Ekonomi Sumber Daya Manusia*. PPUT, Jakarta.
- [12] Luthans, Fred. 2006. *Perilaku organisasi*. Edisi 10. Andi, Yogyakarta.
- [13] Mangkunegara, Anwar Prabu. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. Rosda, Bandung.
- [14] Mangkunegara, A. A, Anwar Prabu. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- [15] Mathis, R dan Jackson, W. 2006. *Human Resources Development*. Prestasi Pustaka, Jakarta.
- [16] Nawawi, Hadari. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif*. Gajah Mada University Press, Yogyakarta.
- [17] Nitisemito, Alex S. 2008. *Manajemen Personalia*. Ghalia Indonesia, Jakarta.
- [18] Pangkey, Max. 2013. Pengaruh Semangat Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Sinar Galesong Pratama Malalayang. *Jurnal Ilmu Administrasi (JIA)*, Vol.9, No.1.
- [19] Rivai, Veithzal. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik*. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- [20] Robbins, Stephen P & Timothy A. Judge 2008. *Perilaku Organisasi*. PT. Salemba Empat, Jakarta.
- [21] Siagian, Sondang P. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara, Jakarta.
- [22] Simamora, Henry. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. STIE YKPN. Yogyakarta
- [23] Sinungan, Muchdarsyah. 2003. *Produktivitas: Apa dan Bagaimana*. Mandar Maju, Bandung.
- [24] Soejono. 2010. *Sistem dan Prosedur kerja*. Bumi Aksara. Jakarta
- [25] Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Alfabeta, Bandung.
- [26] Sutrisno, Edy. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke-6, Kencana, Jakarta.
- [27] Syukria, 2004. *Kontribusi Iklim Kerja Sama dan Semangat Kerja dan Semangat kerja Terhadap kinerja Guru SMKN 1 Pinang Padang*. Universitas Negeri Padang.
- [28] Syukur, 2001. *Metode Penelitian dan Penyajian data Pendidikan*. Medya Wiyata, Semarang.
- [29] Yani, M. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Mitra Wacana Media. Jakarta.
- [30] Yuliawati, Endah Utami. 2013. Pengaruh Pengalaman Kerja, Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Kasus di Konveksi Hasta Karya). *Jurnal ENGINEERING*, Vol 6, No 1.