

**PENGARUH TINGKAT PENDIDIKAN DAN
PENGALAMAN KERJA TERHADAP
PRODUKTIVITAS KERJA DALAM PERSPEKTIF
EKONOMI ISLAM**

(Studi Pada Karyawan PT. Indokom Samudra Persada)



PROPOSAL SKRIPSI

**Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-tugas dan Memenuhi Syarat-syarat
Guna Mendapatkan Gelar Sarjana Ekonomi (S.E.)**

Oleh

M. Agus Hermawan

NPM.1351010072

Jurusan : Ekonomi Islam

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI

RADEN INTAN LAMPUNG

1438 H /2017 M

ABSTRAK
PENGARUH TINGKAT PENDIDIKAN DAN PENGALAMAN KERJA
TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA DALAM PERSPEKTIF
EKONOMI ISLAM

(Studi Pada Karyawan PT. Indokom Samudra Persada)

Oleh
M. Agus Hermawan

Produktivitas kerja perusahaan menggambarkan kinerja internal perusahaan, dan mencerminkan berhasil atau tidaknya sistem kerja dalam menghasilkan *output* barang atau jasa. Tingkat pendidikan dan pengalaman kerja yang dimiliki karyawan merupakan faktor penting yang mempengaruhi produktivitas kerja. Tingkat pendidikan dan pengalaman kerja yang dimiliki seseorang akan berpengaruh terhadap pola pikir, sikap, dan tingkah laku yang diyakini mampu meningkatkan produktivitas kerja demi tercapainya target yang telah ditetapkan.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh tingkat pendidikan terhadap produktivitas kerja, mengetahui pengaruh pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja, dan untuk mengetahui pandangan Ekonomi Islam terhadap tingkat pendidikan, pengalaman kerja dan produktivitas kerja pada PT. Indokom Samudra Persada.

Penelitian ini merupakan penelitian lapangan (*field research*) dengan metode penelitian kuantitatif. Sumber data dari data primer dan data sekunder. Teknik pengumpulan data menggunakan metode kuesioner, dan dokumentasi. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Indokom Samudra Persada sebanyak 162 orang, dijadikan sample sebanyak 62 orang dengan menggunakan metode *simple random sampling*. Teknik analisis data dilakukan melalui uji validitas dan reabilitas, uji asumsi klasik, dan analisis regresi berganda.

Hasil penelitian ini adalah: tingkat pendidikan tingkat pendidikan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Hal tersebut dapat dilihat dari pengujian dua sisi dengan hasil perhitungan sebesar $2,077 > 1,670$ dengan nilai signifikansi $0,042 < 0,05$, pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Hal tersebut dapat dilihat dari sebesar $2,675 > 1,670$ dengan nilai signifikansi $0,009 < 0,05$, dalam penelitian ini menurut pandangan ekonomi Islam PT. Indokom Samudra Persada telah sesuai dengan konsep ekonomi islam. Hal ini terlihat sebagian besar karyawan memiliki tingkat pendidikan dan pengalaman kerja yang cukup baik demi keberlangsungan hidup perusahaan dan terciptanya karyawan yang produktif. sebagaimana yang dijelaskan dalam surat Al-An'am ayat 132, H.R. At-Thabrani dalam kitab *Al-Ausath*, dan H.R. Thabrani dalam Al-Kabir, juga oleh Al-Baihaqi.

Kata kunci: Tingkat Pendidikan, Pengalaman Kerja, Produktivitas Kerja, dan Ekonomi Islam



**KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
LAMPUNG**

Alamat : Jl. Let.Kol. H.Endro Suratmin, Kec. Sukarame, Bandar Lampung, 35131 Telp. (0721) 703260

PERSETUJUAN

Judul Skripsi : **Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Dalam Perspektif Ekonomi Islam**

Nama Mahasiswa : **M. Agus Hermawan**
NPM : **1351010072**
Program Studi : **Ekonomi Syariah**
Fakultas : **Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam (FEBI)**

MENYETUJUI

Untuk dimunaqosahkan dan dipertahankan dalam sidang munaqosah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung

Bandar Lampung, 05 Februari 2018

Pembimbing I

Dr. Moh. Bahrudin, M.Ag.
NIP. 195808241989031003

Pembimbing II

Muhammad Iqbal, M.Si.
NIP. 197304142000032003

Mengetahui

Ketua Prodi Ekonomi Islam

Madnasir, S.E., M.S.I.
NIP. 197504242002121001



**KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
LAMPUNG**

Alamat : Jl. Let.Kol. H.Endro Suratmin, Kec. Sukarame, Bandar Lampung, 35131 Telp. (0721) 703260

PENGESAHAN

Skripsi dengan judul **Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja dalam Perspektif Ekonomi Islam** disusun oleh: **M.Agus Hermawan**, NPM: 1351010072, program studi: **Ekonomi Syariah**, telah diujikan dalam sidang munaqasyah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Intan Lampung pada Hari/Tanggal : 05 Februari 2018

TIM MUNAQASYAH

Ketua Sidang : A. Zuliansyah, S.Si., MM. (.....)

Sekretaris Sidang : Deki Fermansyah, SE., M.Si. (.....)

Penguji I : Any Eliza, M.Ak. (.....)

Penguji II : Dr. Moh. Bahrudin, M.Ag. (.....)

**Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung**

Dr. Moh. Bahrudin, M.Ag.
NIP.19580824 198903 1 003

MOTTO

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا اتَّقُوا اللَّهَ وَانظُرُوا نَفْسَ مَا قَدَّمْتُمْ لِغَدٍ ۖ وَاتَّقُوا اللَّهَ إِنَّ
اللَّهَ خَبِيرٌ بِمَا تَعْمَلُونَ ١٨

Artinya: *Hai orang-orang yang beriman, bertakwalah kepada Allah dan hendaklah setiap diri memperhatikan apa yang telah diperbuatnya untuk hari esok (akhirat); dan bertakwalah kepada Allah, sesungguhnya Allah Maha Mengetahui apa yang kamu kerjakan.*¹



¹ Departemen Agama RI, *Al-Quran dan Terjemahannya* (Bandung: CV Penerbit Diponegoro, 2010), h. 494.

PERSEMBAHAN

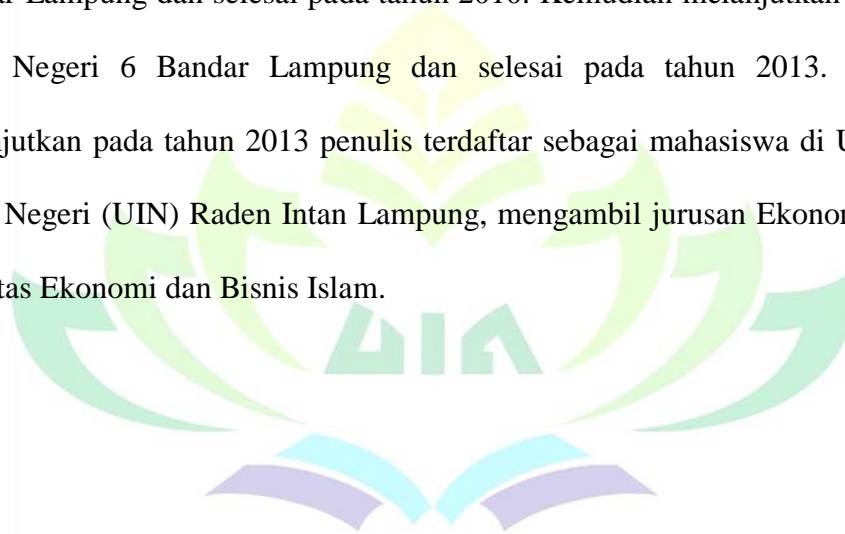
Teriring do'a dan rasa syukur kehadiran Allah SWT, penulis mempersembahkan Skripsi ini sebagai tanda bukti cinta dan kasih sayang yang tulus kepada:

1. Kedua orang tua saya tercinta, Bapak Herman dan Ibu Sofiah dengan pengorbanan dan doa restunya sehingga penulis dapat menyelesaikan pendidikan sampai perguruan tinggi.
2. Keluarga besarku yang selalu memberikan motivasi serta sabar dalam menanti keberhasilanku.
3. Almamater UIN Raden Intan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Lampung yang ku cintai.
4. Dosen Pembimbing Bapak Dr. Moh. Bahrudin, M.A. selaku Dosen Pembimbing I dan Bapak Muhammad Iqbal, M.Si. selaku Dosen Pembimbing II.
5. Sahabat seperjuangan Yohana Wijaya, Tubagus Agil, Rizky Kurniawan Redho, Sofyan Eka Sandi, Sandi Kurniawan, Najib Setiawan, Dwi Cris Manto, Aula Nurul M., Anggun Tri Wahyuni, Wanda Maharani Sirait dan sahabat-sahabat yang lain yang tidak bisa disebutkan satu persatu.
6. Seluruh rekan Ekonomi Syariah kelas E, teman-teman di FMN UIN Raden Intan Lampung dan teman-teman KKN Periode 2016 kelompok 147 Desa Sukorejo yang selalu memberi masukan dan dukungannya.

RIWAYAT HIDUP

M. Agus Hermawan, dilahirkan di Bandar Lampung Pada tanggal 30 Agustus 1995, anak pertama dari satu bersaudara dari pasangan Herman dan Sofiah.

Riwayat Pendidikan penulis yang telah diselesaikan adalah TK Perwanida 1 dan selesai pada tahun 2001. Kemudian melanjutkan sekolah di MI Al-Ijtihad dan selesai pada tahun 2007. Setelah itu melanjutkan sekolah di SMP AL-Kautsar Bandar Lampung dan selesai pada tahun 2010. Kemudian melanjutkan sekolah di SMA Negeri 6 Bandar Lampung dan selesai pada tahun 2013. Kemudian melanjutkan pada tahun 2013 penulis terdaftar sebagai mahasiswa di Universitas Islam Negeri (UIN) Raden Intan Lampung, mengambil jurusan Ekonomi Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.



KATA PENGANTAR

Puji Syukur yang tak terhingga kepada Yang Maha Agung, Penulis panjatkan kepada Allah SWT, yang telah memberikan segala karunia dan nikmat-Nya. Sehingga penulis dapat menyelesaikan Skripsi yang berjudul **“Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Dalam Perspektif Ekonomi Islam (Studi Pada Karyawan PT. Indokom Samudra Persada)”**

Shalawat serta salam tak lupa penulis haturkan kepada sang baginda Nabi Muhammad SAW, beserta para keluarga, sahabat dan para pengikutnya yang telah memberikan tuntunan menuju jalan yang terang (ilmu pengetahuan) dengan akhlak yang mulia.

Skripsi ini ditulis sebagai salah satu persyaratan untuk menyelesaikan studi pada Program Strata (S1) Jurusan Ekonomi Islam Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Intan Lampung guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi Islam (S.E) dalam Ilmu Syariah. Atas bantuan semua pihak dalam proses penyelesaian skripsi ini, tak lupa penulis ucapkan terima kasih kepada :

1. Bapak Prof. Dr. H. Moh. Mukri M.Ag, selaku Rektor UIN Raden Intan Lampung bersama dengan jajarannya. Yang selalu memotivasi mahasiswa untuk menjunjung tinggi nilai-nilai Islami.
2. Bapak Dr. Moh. Bahrudin, M.A, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri (UIN) Raden Intan Lampung.

3. Bapak Madnasir SE.,M.Si selaku Ketua Program Studi Ekonomi Islam, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Intan Lampung.
4. Bapak Dr. Moh. Bahrudin, M.A, selaku Dosen Pembimbing I dan Muhammad Iqbal, M.S.I. selaku Dosen Pembimbing II yang telah memberikan perhatian, bimbingan, arahan dan masukan yang berarti selama proses penulisan skripsi ini.
5. Bapak Ibu dosen, para staff dan karyawan UIN Raden Intan Lampung Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam yang telah memberikan motivasi serta memberikan ilmu yang bermanfaat kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini.
6. Pimpinan dan Karyawan Perpustakaan, baik perpustakaan Pusat maupun perpustakaan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam yang telah membantu memberikan informasi tentang referensi dan lain-lain selama penulis kuliah dan dalam penyusunan skripsi.
7. PT Indokom Samudra Persada selaku tempat penelitian yang telah membantu memberikan data dalam proses penyelesaian skripsi ini.
8. Seluruh sahabat seperjuangan rekan Ekonomi Islam Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam kelas A-F 2013 khususnya kelas E yang tidak bisa disebutkan satu persatu, teman KKN 2016 kelompok 147 desa Sukorejo dan rekan-rekan mahasiswa yang telah ikut membantu proses penyelesaian skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih teramat sangat jauh dari kata sempurna, akan tetapi berharap agar skripsi ini dapat memberikan manfaat serta keilmuan yang terkait dengan Ekonomi Islam. Untuk itu para pembaca kiranya dapat memberikan masukan dan saran-saran guna melengkapi hasil

penelitian ini. Peneliti berharap hasil penelitian ini akan menjadi sumbangan yang berarti dalam mengembangkan ilmu pengetahuan. Khususnya ilmu-ilmu keislaman di abad modern ini.

Akhirnya, dengan iringan doa dan ucapan terima kasih penulis, semoga jerih payah dan jasa-jasa bapak ibu semua serta pihak-pihak yang telah membantu serta mendoakan sampai terselesaikan skripsi ini, Allah SWT limpahkan keberkahan dan pahala yang berlipat ganda.

Amin Yaa Robbal'alamin.

Bandar Lampung, Desember 2017

M. Agus Hermawan
NPM. 1351010072



DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
ABSTRAK	ii
PERSETUJUAN	iii
PENGESAHAN	iv
MOTTO	v
PERSEMBAHAN	vi
RIWAYAT HIDUP	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv

BAB I PENDAHULUAN

A. Penegasan Judul	1
B. Alasan Memilih Judul	3
C. Latar Belakang Masalah	5
D. Rumusan Masalah.....	10
E. Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	10

BAB II LANDASAN TEORI

A. Kajian Teori	12
B. Penelitian Terdahulu	49
C. Kerangka Berfikir	50
D. Hipotesis	51

BAB III METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian	53
B. Sumber Data	54
C. Tehknik Pengumpulan Data	54
D. Populasi dan Sampel	57
E. Definisi Operasional Variabel	58
F. Teknik Pengolahan dan Analisa Data	60

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN ANALISIS DATA

A. Gambaran Perusahaan PT Indokom Samudra Persada	63
B. Analisis Data dan Pembahasan	82

BAB V. PENUTUP

A. Kesimpulan	101
B. Saran	102
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN-LAMPIRAN	



DAFTAR TABEL

1. Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel	56
2. Tabel 4.1 Distribusi Karakteristik Responden	77
3. Tabel 4.2 Uji Validitas	79
4. Tabel 4.3 Uji Reliabelitas.....	80
5. Tabel 4.4 Hasil Uji <i>Kolmogorov Smirnov</i>	81
6. Tabel 4.5 Hasil Uji VIF dan <i>Tolerance</i>	82
7. Tabel 4.6 Hasil Uji Park.....	83
8. Tabel 4.7 Hasil Pengujian Regresi Linier Berganda.....	84



DAFTAR GAMBAR

1. Gambar 2.2 Kerangka Pemikiran Penelitian..... 48



DAFTAR LAMPIRAN

1. Lampiran 1 : Surat Pra-Riset dan Izin Riset
2. Lampiran 2 : Konsultasi Skripsi
3. Lampiran 3 : Kuesioner Penelitian
4. Lampiran 4 : Data Penelitian
5. Lampiran 5 : Identitas Responden
6. Lampiran 6 : Uji Validitas dan Reliabilitas
7. Lampiran 7 : Uji Asumsi Klasik
8. Lampiran 8 : Uji Analisis Regresi Berganda
9. Lampiran 9 : Surat Keputusan Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam



BAB I

PENDAHULUAN

A. Penegasan Judul

Skripsi ini berjudul **“Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Dalam Perspektif Ekonomi Islam (Studi pada Karyawan PT. INDOKOM SAMUDRA PERSADA)”** pada bagian ini penulis akan menjelaskan beberapa istilah yang terdapat dalam judul skripsi ini.

1. Pendidikan

Pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa, dan negara.² Sedangkan tingkat pendidikan adalah suatu proses jangka panjang yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir, yang mana tenaga kerja manajerial mempelajari pengetahuan konseptual dan teoritis untuk tujuan-tujuan umum.³

²Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, Pasal 1 ayat (1).

³Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: Rosda Karya, 2003), h. 50.

2. Pengalaman

Pengalaman memungkinkan seseorang menjadi tahu dan hasil tahu ini kemudian disebut pengetahuan.⁴ Sedangkan pengalaman kerja adalah proses pembentukan pengetahuan atau keterampilan tentang metode suatu pekerjaan karena keterlibatan karyawan tersebut dalam pelaksanaan tugas pekerjaan.⁵

3. Produktivitas

Produktivitas merupakan perbandingan antara hasil yang dicapai (keluaran) dengan keseluruhan sumber daya (masukan) yang dipergunakan satuan waktu.⁶ Produktivitas kerja adalah kemampuan memperoleh manfaat sebesar-besarnya dari sarana dan prasarana yang tersedia dengan menghasilkan output yang optimal, kalau mungkin yang maksimal.⁷

4. Ekonomi Islam

Ekonomi Islam adalah suatu cabang Ilmu pengetahuan yang berupaya untuk memandang, menganalisis dan akhirnya menyelesaikan permasalahan-permasalahan ekonomi dengan cara-cara yang islami.⁸

⁴Vardiansyah, Dani, *Filsafat Ilmu Komunikasi: Suatu pengantar* (Jakarta: Indeks, 2008), h. 3.

⁵Manulang, *Manajemen Personalia* (Jakarta: Ghalia Indonesia, 2005), h. 15.

⁶PayamanJ. Simanjuntak, *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia), h.38.

⁷Sondang P. Siagian, *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja* (Jakarta: Rineka Cipta, 2002), h. 15.

⁸P3EI. *Ekonomi Islam* (Jakarta: Rajawali Pers, 2011), h. 17.

Berdasarkan uraian beberapa pengertian diatas maka dapat dipahami bahwa maksud dalam judul penelitian ini adalah pengaruh tingkat pendidikan dan pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja dalam suatu perusahaan yang ditinjau dari ekonomi Islam dan objek penelitian ini adalah PT. Indokom Samudra Persada yang beralamat di jalan Ir. Sutami KM 13, Dusun Kemang, kecamatan Tanjung Bintang, Kabupaten Lampung Selatan.

B. Alasan Memilih Judul

Adapun alasan memilih judul “Pengaruh Tingkat Pendidikan Terhadap Produktivitas Kerja Dalam Perspektif Ekonomi Islam (Studi pada Karyawan PT. Indokom Samudra Persada)” yaitu sebagai berikut :

1. Alasan Objektif

Produktivitas kerja merupakan suatu kondisi dimana karyawan dapat bekerja secara maksimal sehingga hasil produksi yang dicapai dapat sesuai dengan target yang telah ditetapkan. Secara umum perusahaan menjalankan usaha tidak terlepas dari masalah produktivitas kerja, begitu pula yang dialami PT. Indokom Samudra Persada yang mengalami penurunan pada beberapa bulan terakhir. Menurut sedarmayanti, terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja diantaranya yaitu tingkat pendidikan dan pengalaman kerja karyawan. Pentingnya tingkat pendidikan dan pengalaman kerja seringkali diabaikan oleh beberapa perusahaan. PT. Indokom Samudra Persada merupakan perusahaan pengelola udang ekspor dengan menggunakan alat produksi modern serta

memiliki jumlah karyawan yang memadai. Akan tetapi, diantara banyaknya karyawan, mayoritas tingkat pendidikan dan pengalaman kerja karyawan masih tergolong rendah. Hal ini tentu dapat mempengaruhi produktivitas kerja demi tercapainya target perusahaan yang telah ditetapkan. Ekonomi Islam telah mengatur semua aspek ekonomi berlandaskan alquran dan alhadist, diantaranya berkaitan dengan ekonomi sumber daya manusia dan produktivitas kerja. Mengingat hal tersebut maka perlu diteliti lebih dalam serta dari aspek permasalahan ini memungkinkan untuk diadakan penelitian karena lokasi penelitian terjangkau oleh penulis.

2. Alasan Subjektif

Berdasarkan aspek yang penulis bahas, skripsi ini sesuai berdasarkan jurusan yang penulis tempuh yaitu Ekonomi Islam pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Intan Lampung yang merupakan suatu kajian keilmuan yang berkaitan dengan Ekonomi Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja dengan melihat keadaan lapangan secara langsung yang disesuaikan dengan teori-teori yang ada. Selain itu, penulis optimis penelitian ini dapat dilaksanakan sesuai dengan waktu yang direncanakan mengingat tersedianya sumber dari literatur yang dibutuhkan baik tersedia di perpustakaan maupun sumber lainnya seperti jurnal, artikel, dan data yang diperlukan.

C. Latar Belakang Masalah

Perkembangan bisnis saat ini menjadi sangat ketat dengan ancaman persaingan global dan kondisi ekonomi yang tidak menentu. Hal ini membuat para pelaku usaha lebih intens dalam peningkatan kualitas produk. Teknologi modern, modal yang cukup, dan bahan baku yang bermutu menjadi salahsatu faktor penunjang dalam kegiatan produksi. Namun semua faktor tersebut tidak akan berjalan dengan baik tanpa didukung oleh sumber daya manusia yang memadai.

Adam Smith mengungkapkan bahwa alokasi sumber daya manusia yang efektif adalah pemula pertumbuhan ekonomi. Setelah ekonomi tumbuh, akumulasi modal (fisik) baru mulai dibutuhkan untuk menjaga agar tetap tumbuh. Hal senada juga dinyatakan oleh Ibn Khaldun yakni faktor produksi yang utama adalah tenaga kerja manusia, “laba (produksi) adalah nilai utama yang dicapai dari tenaga kerja manusia”.⁹

Tenaga kerja menurut ekonomi Islam adalah segala usaha dan ikhtiar yang dilakukan oleh anggota badan atau pemikiran untuk mendapatkan imbalan yang pantas.¹⁰ Perannya yang begitu penting menjadikan tenaga manusia tidak akan pernah tergantikan disemua kegiatan ekonomi. Teknologi yang dirancang untuk mempermudah pekerjaan manusia akan tetap mengikutsertakan tenaga manusia didalamnya. Oleh karena itu, tanpa (tenaga

⁹Sukarno Wibowo, Dedi Supriadi, *Ekonomi Mikro Islam* (Bandung: Pustaka Setia, 2013), h. 179.

¹⁰Nurul Huda, *Ekonomi Islam* (Jakarta: Kencana, 2008), h.24.

manusia), tidak ada hasil yang akan dicapai, dan tidak ada (hasil) yang berguna.¹¹

Tenaga kerja akan mencapai tujuan perusahaan secara efektif dan efisien apabila produktivitas kerja terus meningkat. Produktivitas kerja merupakan suatu kondisi dimana karyawan dapat bekerja secara maksimal sehingga hasil produksi yang dicapai dapat sesuai dengan apa yang direncanakan atau ditargetkan.

Tolak ukur produktivitas kerja dalam ekonomi Islam adalah kualitas dari hasil kerja tersebut, maka pegawai yang baik adalah pegawai yang meningkatkan kualitas kerjanya, sebagaimana firman Allah SWT:

وَلِكُلِّ ۖ دَرَجَاتٍ ۖ مِّمَّا عَمِلُوا ۖ وَمَا رَبُّكَ بِغَفِلٍ ۖ عَمَّا يَعْمَلُونَ ۙ ۱۳۲

Artinya: “dan masing-masing orang memperoleh derajat-derajat (seimbang) dengan apa yang dikerjakannya. dan Tuhanmu tidak lengah dari apa yang mereka kerjakan.” (QS. Al-An'am: 132)¹²

Setiap sesuatu mendapatkan hasil yang seimbang dengan apa yang mereka kerjakan, semakin tinggi produktivitas kerja yang dikerjakan maka semakin tinggi pula hasil yang didapatkan. Mengingat pentingnya kualitas kerja ini, Rosulullah SAW. menyatakan dalam salah satu hadis yang artinya : “Sesungguhnya Allah senang bila salah seorang dari kamu meninggikan kualitas kerjanya” (HR. Baihaqi).¹³

¹¹*Ibid.*, h. 180.

¹²Kementrian Agama RI, *Op.Cit.* h. 115.

¹³Ichsanudin K, 99 *Quantum Working (Sebuah Ledakan Energi dari Menata Etos Kerja) Cet.2* (Semarang: Pustaka Nuun, 2009), h. 70.

Berdasarkan observasi yang dilakukan Penulis pada PT. Indokom Samudra Persada bahwa Bapak Dedi Iskandar selaku Personalia atau HRD menunjukkan tingkat produktifitas di PT. Indokom Samudra Persada mengalami penurunan. Untuk lebih jelasnya, penurunan produktivitas dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 1.1
Perkembangan Produksi Bulan Mei-July 2017¹⁴

Produksi (Kg)	Bulan Mei	Bulan Juni	Bulan Juli
Target Produksi	728.000	728.000	728.000
Realitas Produksi	650.000	312.000	247.000

Sumber data : PT. Indokom Samudra Persada.

Berdasarkan pada data Tabel 1.1, dapat diketahui bahwa telah terjadi penurunan produktivitas produksi pada PT. Indokom Samudra Persada pada bulan mei sampai dengan bulan juli 2017. Permasalahan ini dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya adalah sikap mental, pendidikan, keterampilan, manajemen, hubungan industrial Pancasila, tingkat penghasilan, gizi dan kesehatan, jaminan sosial, lingkungan dan iklim kerja, sarana produksi, teknologi, serta kesempatan berprestasi.¹⁵ Banyak faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja namun dikarenakan keterbatasan waktu, kemampuan peneliti, kesesuaian jurusan dan lain sebagainya, peneliti lebih terfokus pada pendidikan dan keterampilan yang dikerucutkan menjadi

¹⁴ Wawancara, Dengan Bapak Dedi Iskandar, Sebagai Karyawan Bagian HRD Pada 13 Oktober 2017.

¹⁵Sedarmayanti, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja* (Bandung: Mandar Maju, 2009), h.72-77.

tingkat pendidikan dan pengalaman kerja sebagai variabel bebas dan produktivitas kerja sebagai variabel terikat.

PT. Indokom Samudra Persada merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dalam bidang pengolahan udang beku memiliki jumlah karyawan sebanyak 162 karyawan diantaranya 107 karyawan wanita dan 55 karyawan laki-laki. Akan tetapi diantara karyawan tersebut banyak karyawan yang tingkat pendidikannya rendah yakni yang berijazah SMA sebanyak 85%, Diploma/sederajat sebanyak 3,22%, dan Strata/sederajat sebanyak 11,29%. Sehingga belum efektifnya karyawan dalam menggunakan alat-alat produksi.

Rendahnya tingkat pendidikan karyawan maka menunjukkan semakin rendahnya produktivitas karyawan. Produktivitas dijadikan sebagai salah satu dasar untuk mencapai tujuan perusahaan karena produktivitas disini tentu akan mempengaruhi kualitas produk yang dihasilkan serta pada gilirannya akan berdampak pada laba yang akan didapat perusahaan.

Faktor lain yang mempengaruhi produktivitas kerja selain pendidikan yaitu pengalaman kerja. Pengalaman kerja adalah proses pembentukan pengetahuan atau keterampilan tentang metode suatu pekerjaan karena keterlibatan karyawan tersebut dalam pelaksanaan tugas pekerjaan.¹⁶ Artinya pengalaman kerja karyawan begitu penting dalam suatu perusahaan, karena Semakin tingginya tingkat pengalaman kerja maka semakin tinggi pula produktivitas kerja karyawan. Hal ini berbanding terbalik dengan sistem

¹⁶Manulang, *Loc.Cit.*

penarikan tenaga kerja pada PT. Indokom Samudra Persada yang mengambil tenaga kerja pada sekitar wilayah perusahaan bukan berdasarkan pengalaman kerja yang mereka miliki.

Ekonomi Islam telah mengatur dengan sangat detail dengan tidak hanya memperhatikan ekonomi dari sisi material semata namun lebih luas, karena tujuan utama dalam hidup adalah mencapai suatu *masalahah* dan *falah*. Oleh karena itu, untuk mencapai produktivitas kerja pada karyawan, maka perusahaan perlu perhatikan tingkat pendidikan dan pengalaman kerja karyawan demi menjamin kelangsungan hidup perusahaan.

Berdasarkan latar belakang diatas penulis memiliki ketertarikan untuk menganalisis lebih lanjut terkait tingkat pendidikan dan pengaruhnya terhadap produktivitas kerja pada karyawan PT. Indokom Samudra Persada dengan mengangkat judul penelitian: **“Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Dalam Perspektif Ekonomi Islam (Studi pada Karyawan PT. Indokom Samudra Persada).”**

D. Rumusan Masalah

Dari uraian yang penulis kemukakan dalam latar belakang masalah tersebut, maka rumusan masalah yang menjadi bahasan dalam penulisan skripsi ini adalah :

1. Bagaimana pengaruh tingkat pendidikan terhadap produktivitas kerja pada PT. Indokom Samudra Persada?
2. Bagaimana pengaruh pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja pada PT. Indokom Samudra Persada?
3. Bagaimana pandangan Ekonomi Islam terhadap tingkat pendidikan, pengalaman kerja dan produktivitas kerja pada PT. Indokom Samudra Persada?

E. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengetahui pengaruh tingkat pendidikan terhadap produktivitas kerja pada PT. Indokom Samudra Persada.
- b. Untuk mengetahui pengaruh pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja pada PT. Indokom Samudra Persada.
- c. Untuk mengetahui pandangan Ekonomi Islam terhadap tingkat pendidikan, pengalaman kerja dan produktivitas kerja pada PT. Indokom Samudra Persada.

2. Manfaat Penelitian

Manfaat yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Secara teoritis hasil penelitian ini memberikan wawasan mengenai pengaruh tingkat pendidikan dan pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja pada PT. Indokom Samudra Persada. Selain itu, dapat memberikan sumbangan pemikiran dan pengetahuan dalam khasanah Ekonomi Islam khususnya dan menambah literatur mengenai hal tersebut bagi lingkungan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Raden Intan Lampung, lingkungan masyarakat Lampung maupun di luar Provinsi Lampung khususnya kepada pemilik PT. Indokom Samudra Persada.
- b. Secara Praktis dapat bermanfaat bagi Masyarakat umum, bagi para pelaku ekonomi, dan akademisi terkait dengan pemahaman pengaruh tingkat pendidikan dan pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja pada PT. Indokom Samudra Persada sehingga dapat dijadikan masukan dan pertimbangan dalam menjalankan suatu usaha dan terjaganya produktivitas kerja agar usaha yang dijalankan dapat terus berkembang.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Kajian Teori

Salah satu strategi usaha untuk mengangkat kualitas yang berorientasi pada kepuasan pelanggan menurut Nasution melibatkan seluruh anggota organisasi dengan memaksimalkan daya saing melalui perbaikan terus menerus atas produk, jasa, tenaga kerja, proses dan lingkungannya.¹⁷ Sejalan dengan metode *Total Quality Management (TQM)* yang dikemukakan oleh W. Edwards Deming untuk meningkatkan mutu salah satunya dengan menerapkan peningkatan Sumber Daya Manusia (SDM) melalui pendidikan dan pelatihan.¹⁸ Senada dengan pendapat Olivia, Wiles dan Bondi menyatakan bahwa pengalaman kerja seseorang akan ikut mematangkan yang bersangkutan untuk menghadapi tugas-tugas yang diembannya. Pengalaman seseorang akan membantu yang bersangkutan untuk menentukan langkah-langkah tertentu yang dapat menunjang keberhasilan kerja.¹⁹ Berhubungan dengan teori-teori tersebut, berikut dipaparkan teori-teori yang terkait dengan judul penelitian, dideskripsikan secara rinci dan menyeluruh. Teori dikutip dari pendapat beberapa ahli dan dari beberapa buku referensi. Teori tersebut meliputi tingkat pendidikan, pengalaman kerja, produktivitas kerja, pengaruh tingkat pendidikan terhadap produktivitas kerja, pengaruh pengalaman kerja

¹⁷Umi Hanik, *Implementasi Total Quality Management (TQM) dalam Peningkatan Kualitas Pendidikan* (Semarang: Rasail, 2011), h. 8.

¹⁸*Ibid.* h. 22-27.

¹⁹Hafidhuddin, Didin dan Hendri Tanjung, *Manajemen Syariah dalam Praktik* (Jakarta: Gema Insani Press, 2003), h. 20.

dengan produktivitas kerja, dan pengaruh tingkat pendidikan dan pengalaman kerja secara bersama-sama terhadap produktivitas kerja.

1. Produktivitas Kerja

a. Pengertian Produktivitas Kerja

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

- 1) Rumusan tradisional bagi keseluruhan produktivitas tidak lain ialah ratio daripada apa yang dihasilkan (*output*) terhadap keseluruhan peralatan produksi yang dipergunakan (*input*).
- 2) Produktivitas pada dasarnya adalah suatu sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini lebih baik daripada kemarin, dan hari esok lebih baik dari hari ini.
- 3) Produktivitas merupakan interaksi terpadu secara serasi dari tiga faktor esensial, yakni: investasi termasuk penggunaan pengetahuan dan teknologi serta riset, manajemen, dan tenaga kerja.²⁰

Sedarmayanti mengungkapkan bahwa produktivitas kerja bukan semata-mata ditujukan untuk mendapatkan hasil kerja

²⁰Muchdarsyah Sinungan, *Produktivitas: Apa dan Bagaimana* (Bandung: Mandar Maju, 2003), h.15.

sebanyak-banyaknya, melainkan kualitas untuk kerja juga penting diperhatikan.²¹

Pengertian produktivitas kerja menurut Malayu S. P. Hasibuan adalah perbandingan antara output dengan input, di mana outputnya harus mempunyai nilai tambah dan teknik pengerjaannya yang lebih baik.²²

Pakar ekonomi Islam Yusuf Qardhawi mengungkapkan bahwa produktivitas merupakan suatu hal yang penting untuk menghasilkan sebuah karya yang bermanfaat bagi umat manusia. Tidak terbatas dengan hal yang dapat dijual, akan tetapi dapat menambah nilai guna dan manfaat bagi kehidupan secara umum, khususnya yang dapat mendekatkan diri kepada Allah *subhanahu wata'ala*. Hal ini karena telah diajarkan dalam islam bahwa setiap apa yang dikerjakan oleh manusia akan diketahui oleh Allah *subhanahu wata'ala* dan segala sesuatunya akan mendapatkan hasil sesuai apa yang telah dikerjakan.

Payaman J. Simanjuntak berpendapat bahwa produktivitas merupakan perbandingan antara hasil yang dicapai (keluaran) dengan keseluruhan sumber daya (masukan) yang dipergunakan satuan waktu.²³ Sedangkan menurut Tjutju Yuniarsih dan Suwanto

²¹Sedarmayanti, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja* (Mandar Maju : Bandung 2009), h. 65.

²²Malayu S.P. Hasibuan, *Organisasi dan Motivasi* (Jakarta : PT. Bumi Aksara, 2007), h. 76.

²³Payaman J. Simanjuntak, *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia), h.38.

produktivitas kerja dapat diartikan sebagai hasil kongkrit (produk) yang dihasilkan oleh individu ataupun kelompok, selama satuan waktu tertentu dalam suatu proses kerja.²⁴ Dalam hal ini, maka bisa kita sebutkan bahwa pengertian produktivitas memiliki dua dimensi, yakni efektivitas dan efisiensi.

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

Allah SWT. mendorong manusia untuk bekerja secara efisien dan produktif. Sementara kerja yang memberikan hasil yang lebih besar dinilai tinggi dalam hal shalat berjamaah, dapat dipandang sebagai petunjuk bahwa kerja yang memberikan hasil lebih besar dinilai lebih tinggi dalam pandangan islam. Hal ini yang dapat dicatat disini bahwa sesuatu pekerjaan hendaknya dipercayakan kepada mereka yang memiliki kemampuan cukup itu. Nabi Muhammad saw. mengisyaratkan hal ini dalam ungkapannya; “Bila mana sesuatu

²⁴Tjutju Yuniarsih dan Suwanto, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Bandung:Alfabetha, 2013), h. 156.

pekerjaan dipercaya kepada pihak yang bukan ahlinya, hasilnya tidak akan seperti yang diharapkan”.²⁵

Islam sebagai pedoman hidup yang turun dari sang pencipta manusia, sangat mendorong produktivitas. Rosulullah saw. bersabda:

عَنِ ابْنِ عُمَرَ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُمَا عَنِ النَّبِيِّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ قَالَ إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الْمُؤْمِنَ الْمُحْتَرِفَ

Dari Ibnu ‘Umar ra dari Nabi saw, ia berkata: “sesungguhnya Allah mencintai orang beriman yang berkarya (produktif menghasilkan berbagai kebaikan).”(H.R. Thabrani dalam Al-Kabir, juga oleh Al-Baihaqi).²⁶

عَنْ عَائِشَةَ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهَا قَالَتْ قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ مَنْ أَمْسَى كَالًا مِنْ عَمَلٍ يَدِيهِ أَمْسَى مَغْفُورًا لَهُ

Dari ‘Aisyah ra. Beliau berkata, telah berkata Rosulullah saw “Barang siapa yang disenja harinya merasa lebih karena bekerja (mencari nafkah) maka pada senja hari itu dia berada dalam ampunan Allah.”(H.R. At-Thabrani dalam kitab Al-Ausath).²⁷

Pengertian produktivitas kerja secara umum dapat disimpulkan bahwa dalam mencapai tujuan perusahaan secara optimal maka diperlukannya produktivitas kerja pada setiap karyawan dengan membandingkan antara hasil yang dicapai (*output*) dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan (*input*). Tingkat produktivitas yang dicapai merupakan suatu indikator terhadap

²⁵Salim Segaf Al-Djufri, *Islamic Business Strategy for Enterprneurship bagaimana Menciptakan dan Membangun Usaha yang Islami* (Jakarta: Zikrul Hakim, 2006) h. 62-63.

²⁶*Ibid.* h. 450.

²⁷*Ibid.* h. 300.

efisiensi dan kemajuan ekonomi untuk ukuran suatu bangsa atau suatu industri.

b. Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja

Banyak sekali faktor yang mempengaruhi peroduktivitas kerja, baik yang berhubungan dengan tenaga kerja maupun dengan lingkungan perusahaan dan kebijaksanaan pemerintah secara keseluruhan. Menurut Sedarmayanti, terdapat pula berbagai faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja, di antaranya adalah :

1) Sikap mental, berupa:

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

2) Pendidikan

Seseorang yang mempunyai pendidikan tinggi akan mempunyai wawasan yang lebih luas terutama penghayatan akan arti pentingnya produktivitas. Pendidikan dapat berarti pendidikan formal maupun non formal. Tingginya kesadaran pentingnya produktivitas dapat mendorong pegawai melakukan tindakan yang produktif.

3) Ketrampilan

Bila pegawai makin terampil, maka akan lebih mampu bekerja serta menggunakan fasilitas kerja dengan baik. Pegawai

akan lebih terampil bila mempunyai kecakapan dan pengalaman yang baik.

4) Manajemen

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

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

Dengan penerapan Hubungan Industrial Pancasila maka, akan :

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

6) Tingkat Penghasilan

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

7) Gizi dan Kesehatan

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

8) Jaminan Sosial

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

9) Lingkungan dan Iklim Kerja

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

10) Sarana Produksi

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

11) Teknologi

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

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

12) Kesempatan Berprestasi.

Pegawai yang bekerja selalu mengharapkan peningkatan karier yang akan bermanfaat bagi dirinya maupun bagi organisasi.

Bila terbuka kesempatan berprestasi, maka akan menimbulkan dorongan psikologis untuk meningkatkan dedikasi serta pemanfaatan potensi yang dimiliki untuk meningkatkan produktivitas kerja.²⁸

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

1) Kualitas dan kemampuan fisik karyawan

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

²⁸Sedarmayanti, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja* (Bandung: Mandar Maju, 2009), h. 72- 77.

2) Sarana pendukung

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

a) menyangkut lingkungan kerja, termasuk teknologi dan cara produksi. Sarana dan peralatan yang digunakan, tingkat keselamatan kerja dan kesehatan kerja serta suasana dalam lingkungan itu sendiri.

b) menyangkut kesejahteraan karyawan yang tercermin dalam sistem pengupahan dan jaminan kelangsungan kerja.

3) Supra sarana

Supra sarana untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan terdiri dari kebijakan pemerintah baik di bidang ekspor maupun impor, hubungan industrial, dan manajemen.²⁹

Menurut Mauled Mulyono faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas dalam penetrasi dari aspek makro ke aspek mikro, sebagai berikut:

1) Intensitas modal, faktor-faktor yang dijadikan obyek studi dalam mempelajari intensitas modal ini adalah :

a) Investasi modal.

b) Peraturan-peraturan pemerintah.

²⁹Payaman J. Simanjuntak, *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia, 2001), h. 39-42.

c) Harga energi.

2) Perubahan permormansi ekonomi

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

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

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

4) Perubahan komposisi angkatan kerja

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

5) Riset dan pengembangan

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

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

6) Organisasi dan manajemen

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

7) Perubahan mutu kerja

Mutu kerja dalam hubungannya dengan produktivitas akan diasosiasikan sebagai ukuran hasil kerja dari seorang pekerja atau lebih sebagai akibat dari perubahan-perubahan dalam mutu modal fisik dan mutu pekerja itu sendiri.³⁰

Menurut Tjutju Yuniarsih dan Suwanto faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas dapat dikelompokkan menjadi dua, yaitu:

1) Faktor internal

a) Komitmen yang kuat terhadap visi dan misi institusional

³⁰Mauled Mulyono, *Penerapan Produktivitas dalam Organisasi* (Jakarta: Bumi Aksara, 2004), h. 28- 36.

- b) Struktur dan desain pekerjaan
- c) Motivasi, disiplin, dan etos kerja yang mendukung ketercapaian target
- d) Dukungan sumber daya yang bisa digunakan untuk menunjang kelancaran pelaksanaan tugas
- e) Kebijakan perusahaan yang bisa merangsang kreativitas dan inovasi
- f) Perlakuan menyenangkan yang bisa diberikan pimpinan dan/atau rekan kerja
- g) Praktik manajemen yang diterapkan oleh pimpinan
- h) Lingkungan kerja yang ergonomi
- i) Kesesuaian antara tugas yang diemban dengan latar belakang pendidikan, pengalaman, minat, keahlian, dan ketrampilan yang dikuasai
- j) Komunikasi inter dan antar individu dalam membangun kerja sama

2) Faktor eksternal

- a) Peraturan perundangan, kebijakan pemerintah, dan situasi politis
- b) Kemitraan yang dikembangkan
- c) Kultur dan *mindset* lingkungan di sekitar organisasi
- d) Dukungan masyarakat dan *stakeholders* secara keseluruhan
- e) Tingkat persaingan

f) Dampak globalisasi³¹

Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja tersebut, peneliti hanya memilih dua faktor yang dominan diantaranya faktor tingkat pendidikan dan pengalaman kerja. Tingkat pendidikan seseorang akan menunjukkan pandangan, keterampilan, dan wawasan yang luas sehingga dapat lebih produktif dalam bekerja. Begitu juga dengan pengalaman kerja akan menunjukkan tingkat pengetahuan, keahlian, dan pemahaman dalam menjalankan tugas-tugasnya.

c. Pengukuran Produktivitas Kerja

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

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

³¹Tutju Yuniarsih dan Suwanto, *Op.Cit.* h. 159-160

nilai-nilai kemampuan, sikap, perilaku, disiplin, motivasi, dan komitmen terhadap pekerjaan/tugas.³²

Tolak ukur produktivitas kerja dalam ekonomi Islam adalah kualitas dari hasil kerja tersebut, dan kualitas hasil kerja tercermin dari upaya karyawan dalam memaksimalkan hasil kerjanya. Maka karyawan yang baik adalah karyawan yang meningkatkan kualitas kerjanya, sebagaimana firman Allah SWT:

وَأَنْ لَّيْسَ لِلْإِنْسَانِ إِلَّا مَا سَعَىٰ ۝ ٣٩

Artinya: “dan bahwasanya seorang manusia tiada memperoleh selain apa yang telah diusahakannya”.(QS. An-Najm: 39)³³

Tuhan adalah sumber rezeki, tetapi rezeki tidak mungkin diperoleh tanpa bekerja kerja. Dan bahwasanya setiap sesuatu yang kita kerjakan akan mendapatkan hasil yang sesuai dengan apa yang dikerjakan.³⁴ Islam sangat menghargai usaha terlepas bagaimana hasilnya. Kewajiban kita berikhtiar, sedangkan hasilnya kita serahkan kepada Allah. Namun sebagai orang beriman kita harus meyakini janji Allah bahwa sesungguhnya apa yang diperoleh manusia, sebenarnya berkorelasi langsung dengan apa yang diusahakannya.³⁵ Oleh karena itu, semakin tinggi produktivitas kerja yang dikerjakan maka semakin

³²Tutju Yuniarsih dan Suwanto, *Op.Cit.* h. 162.

³³Kementrian Agama RI, *Op.Cit.* h. 115

³⁴ Azhari Akmal Tarigan, *Tafsir Ayat Ekonomi* (Medan, Citapustaka Media Perintis, 2012), h. 130.

³⁵Mustafa Edwin Nasution, et. Al. *Pengenalan Eksklusif Ekonomi Islam* (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2006), h.116.

tinggi pula hasil yang didapatkan. Mengingat pentingnya kualitas kerja ini, Rosulullah SAW. menyatakan dalam salah satu hadis yang artinya : “Sesungguhnya Allah senang bila salah seorang dari kamu meninggikan kualitas kerjanya” (HR. Baihaqi).³⁶

Menurut Muchdarsyah Sinungan secara umum pengukuran produktivitas berarti perbandingan yang dapat dibedakan dalam tiga jenis yang sangat berbeda, yaitu:

- 1) Perbandingan-perbandingan antara pelaksanaan sekarang dengan pelaksanaan secara historis yang tidak menunjukkan apakah pelaksanaan sekarang ini memuaskan namun hanya mengetengahkan apakah meningkat atau berkurang serta tingkatannya.
- 2) Perbandingan pelaksanaan antara satu unit (perorangan tugas, seksi, proses) dengan lainnya. Pengukuran seperti itu menunjukkan pencapaian relatif.
- 3) Perbandingan pelaksanaan sekarang dengan targetnya, dan inilah yang terbaik dengan memusatkan perhatian pada sasaran atau tujuan.³⁷

Menurut Mauled Mulyono ada beberapa cara pengukuran produktivitas yang sering digunakan di antaranya adalah:

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

³⁶Ichsanudin K, *Loc.Cit.*

³⁷Muchdarsyah Sinungan , *Op.Cit.* h. 162.

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

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

- 1) Dimensi nasional, yang juga disebut pengukuran produktivitas tingkat makro.
- 2) Dimensi industri, sering disebut pengukuran produktivitas tingkat industri.
- 3) Dimensi organisasi, yang juga disebut sebagai pengukuran produktivitas tingkat perusahaan.³⁸

Pada penelitian ini menggunakan pengukuran produktivitas dengan model *engineering* karena lebih mengacu pada lingkungan fisiknya saja dan menggunakan dimensi organisasi karena pengukuran produktivitas pada penelitian ini hanya dikhususkan untuk mengukur produktivitas kerja karyawan di suatu organisasi atau perusahaan.

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

- 1) Sebuah perusahaan tidak harus meniru/mengikuti sistem produktivitas tempat lain namun juga harus mengetahui ukuran-ukuran yang memenuhi kebutuhan khususnya.

³⁸Mauled Mulyono, *Op.Cit.* h. 18.

- 2) Sekali sistem pernah diterapkan, maka usaha memperkirakan/memperhitungkan secara mekanis masalah yang lebih jauh harus dicegah.
- 3) Pengukuran output haruslah sekonkrit dan sesuai mungkin selagi dapat dilihat membantu memotivisir.
- 4) Apa saja ukuran yang dikenalkan harus dilihat adanya peningkatan konstan, sebab untuk peningkatan secara statistika itu berkaitan dengan peningkatan output perjamnya itu sendiri.³⁹

Produktivitas tenaga kerja menurut sistem pemasangan fisik perorangan atau per jam kerja orang diterima secara luas, namun dari sudut pandangan/pengawasan harian pengukuran-pengukuran tersebut pada umumnya tidak memuaskan, dikarenakan adanya variasi dalam jumlah yang diperlukan untuk memproduksi satu unit produk yang berbeda. Oleh karena itu, digunakan metode pengukuran waktu tenaga kerja (jam hari atau tahun). Pengukuran diubah kedalam unit-unit pekerja yang biasanya diartikan sebagai jumlah kerja yang dapat dilakukan dalam satu jam oleh pekerja yang terpercaya yang bekerja menurut pelaksanaan standar.

Menurut Henry Simamora faktor-faktor yang digunakan dalam pengukuran produktivitas kerja meliputi kuantitas kerja, kualitas kerja dan ketepatan waktu:

³⁹Muchdarsyah Sinungan, *Op. Cit.* h. 82.

- 1) Kuantitas kerja adalah merupakan suatu hasil yang dicapai oleh karyawan dalam jumlah tertentu dengan perbandingan standar ada atau ditetapkan oleh perusahaan.
- 2) Kualitas kerja adalah merupakan suatu standar hasil yang berkaitan dengan mutu dari suatu produk yang dihasilkan oleh karyawan dalam hal ini merupakan suatu kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan secara teknis dengan perbandingan standar yang ditetapkan oleh perusahaan.
- 3) Ketepatan waktu merupakan 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 karyawan terhadap suatu aktivitas yang disediakan diawal waktu sampai menjadi output.⁴⁰

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

⁴⁰Henry Simamora, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi ke-3* (Yogyakarta: STIE YKPN, 2004), h. 612.

dapat dinyatakan dalam waktu, produktivitas tenaga kerja dapat dinyatakan sebagai suatu indeks yang sangat sederhana:

$$\text{Produktivitas Tenaga Kerja} = \frac{\text{Hasil Kerja yang Sebenarnya}}{\text{Jumlah tenaga kerja}}$$

Pengukuran produktivitas kerja dalam penelitian ini menggunakan pengukuran produktivitas fisik (kuantitatif) sebagaimana yang sudah dipaparkan oleh Tutju Yuniarsih dan Suwanto produktivitas nilai (kualitatif), produktivitas diukur atas dasar banyaknya keluaran panjang, berat, lamanya waktu, jumlah. Hal ini dikarenakan banyaknya mesin (alat) yang digunakan untuk menghasilkan produk, dan setiap mesin mempunyai kesulitan masing-masing serta menghasilkan produk dengan jumlah yang berbeda-beda.⁴¹

d. Manfaat Pengukuran Produktivitas Kerja

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

Menurut Gasperesz bahwa terdapat beberapa manfaat pengukuran produktivitas dalam suatu organisasi, antara lain:

⁴¹Tutju Yuniarsih dan Suwanto, *Loc. Cit.*

- 1) Organisasi dapat menilai efisiensi konversi penggunaan sumber daya, agar dapat meningkatkan produktivitas.
- 2) Perencanaan sumber daya akan menjadi lebih efektif dan efisien melalui pengukuran produktivitas, baik dalam perencanaan jangka panjang maupun jangka pendek.
- 3) Tujuan ekonomis dan non ekonomis organisasi dapat diorganisasikan kembali dengan cara memberikan prioritas yang tepat, dipandang dari sudut produktivitas.
- 4) Perencanaan target tingkat produktivitas di masa mendatang dapat dimodifikasi kembali berdasarkan informasi pengukuran tingkat produktivitas sekarang.
- 5) Strategi untuk meningkatkan produktivitas organisasi dapat diterapkan berdasarkan tingkat kesenjangan produktivitas yang ada di antara tingkat produktivitas yang ada di antara tingkat produktivitas yang diukur.
- 6) Pengukuran produktivitas menjadi informasi yang bermanfaat dalam membandingkan tingkat produktivitas antarorganisasi yang sejenis, serta bermanfaat pula untuk informasi produktivitas organisasi pada skala nasional maupun global.
- 7) Nilai-nilai produktivitas yang dihasilkan dari suatu pengukuran dapat menjadi informasi yang berguna untuk merencanakan tingkat keuntungan organisasi.

- 8) Pengukuran produktivitas akan menciptakan tindakan-tindakan kompetitif berupa upaya peningkatan produktivitas terus-menerus.

Penjelasan di atas, dapat kita ketahui bahwa manfaat pengukuran produktivitas itu sangatlah penting dan perlu diperhatikan dengan seksama.⁴²

e. Indikator Produktivitas Kerja

Faktor-faktor yang digunakan dalam pengukuran produktivitas kerja meliputi kuantitas kerja, kualitas kerja dan ketepatan waktu. Dalam penelitian ini peneliti mengukur produktivitas kerja dengan menggunakan indikator-indikator dibawah ini:

- 1) Kuantitas kerja
- 2) Kualitas kerja
- 3) Ketepatan waktu

2. Pendidikan

a. Pengertian Pendidikan

Pengertian pendidikan menurut instruksi Presiden No. 15 Tahun 1974 adalah segala usaha untuk membina kepribadian dan mengembangkan kemampuan manusia Indonesia jasmani dan rohani, yang berlangsung seumur hidup, baik di dalam maupun di

⁴²Tutju Yuniarsih dan Suwanto, *Op.Cit.* h. 164.

luar sekolah, dalam rangka pembangunan persatuan Indonesia dan masyarakat adil dan makmur.⁴³

Undang-Undang Republik Indonesia nomor 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional disebutkan bahwa Pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta ketrampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara.

Menurut Edwin. B. Flippo, pendidikan adalah berhubungan dengan peningkatan pengetahuan umum dan pemahaman atas lingkungan kita secara menyeluruh. Menurut Ruky pendidikan (*learning*) adalah tindakan yang dilakukan oleh pihak karyawan dalam upaya menguasai, keterampilan, pengetahuan, dan sikap tertentu yang mengakibatkan perubahan yang relative bersifat permanen dalam perilaku kerja mereka.⁴⁴ Pelatihan adalah bagian pendidikan yang menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan diluar sistem pendidikan yang berlaku,

⁴³Sedarmayanti, *Op.Cit.* h. 32.

⁴⁴Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Bumi Aksara, 2002), h. 69.

dalam waktu yang relative singkat dan metode yang lebih mengutamakan praktek daripada teori.⁴⁵

Menurut Andrew E. Sikula, tingkat pendidikan adalah suatu proses jangka panjang yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir, yang mana tenaga kerja manajerial mempelajari pengetahuan konseptual dan teoritis untuk tujuan-tujuan umum.⁴⁶ Hariandja menambahkan bahwa tingkat pendidikan seorang karyawan dapat meningkatkan daya saing perusahaan dan memperbaiki kinerja perusahaan.⁴⁷ Untuk itu, seseorang harus memiliki keahlian yang diperoleh melalui proses jenjang yang tinggi.⁴⁸

Pendidikan merupakan suatu proses yang berkesinambungan yang tidak dapat dipisahkan dari sistem organisasi. Pendidikan tidak saja menambah pengetahuan, akan tetapi juga meningkatkan ketrampilan bekerja, dengan demikian meningkatkan produktivitas kerja. Adanya pegawai yang baru dan yang akan menempati posisi baru, mendorong pihak kepegawaian senantiasa menyelenggarakan program pendidikan dan pelatihan.

⁴⁵*Ibid.* h. 71.

⁴⁶Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: Rosda Karya, 2003), h. 50.

⁴⁷Sudjana, Nana, *Penilaian Hasil Proses Belajar Mengajar* (Bandung: Remaja Rosda Karya, 2002), h. 169.

⁴⁸Saudagar, Fachruddin, Ali Idrus, *Pengembangan Profesionalitas guru* (Jakarta: Gaung Persada Press, 2011), h. 97.

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

Tingkat pendidikan seseorang merupakan hal yang menjadi pembeda diantara yang lain dan Allah SWT mengistimewakan bagi orang-orang yang berpengetahuan/berilmu sebagaimana Firman-Nya dalam QS. Az-Zumar ayat 9, sebagai berikut:

أَمْ مَنْ هُوَ قَنُوتٌ أَوْ نَاءٌ أَلَيْلٌ سَاجِدٌ أَوْ قَائِمٌ أَوْ يَحْتَرُ الْآخِرَةَ وَيَرْجُوا رَحْمَةَ رَبِّهِ ۗ قُلْ هَلْ يَسْتَوِي الَّذِينَ يَعْلَمُونَ وَالَّذِينَ لَا يَعْلَمُونَ ۗ إِنَّمَا يَتَذَكَّرُ أُولُو الْأَلْبَابِ ۙ ٩

Artinya: *"(Apakah kamu hai orang musyrik yang lebih beruntung) ataukah orang yang beribadat di waktu-waktu malam dengan sujud dan berdiri, sedang ia takut kepada (azab) akhirat dan mengharapkan rahmat Tuhannya? Katakanlah: "Adakah sama orang-orang yang mengetahui dengan orang-orang yang tidak mengetahui?" Sesungguhnya orang yang berakallah yang dapat menerima pelajaran."*⁴⁹

Berdasarkan ayat diatas, dijelaskan pada tafsir Al-Maraghi bahwa Allah SWT menegaskan tentang tidak ada kesamaan diantara keduanya (orang yang berilmu dengan orang yang yang tidak berilmu) serta memperingatkan tentang keutamaan ilmu dan betapa mulianya beramal (melakukan pekerjaan) berdasarkan ilmu. Orang-

⁴⁹ Kementerian Agama RI, *Op.Cit.* h. 1025

orang yang berakal dan berfikiran sehat akan mudah mengambil pelajaran, dan orang-orang yang seperti itu akan memiliki akal pikiran sehat serta iman yang kuat.⁵⁰

Pendidikan tidak terlepas dari hakikat manusia, sebab subjek utama pendidikan adalah manusia.⁵¹ Oleh sebab itu, setiap tenaga kerja memiliki tingkat produktivitas yang berbeda-beda sejalan dengan tingkat pendidikan yang mereka tempuh. Semakin tinggi tingkat pendidikan maka semakin tinggi pula derajat atau produktivita kerja seseorang.

b. Jalur Pendidikan

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

1) Jalur pendidikan sekolah (formal)

Jalur pendidikan sekolah adalah pendidikan yang diselenggarakan di sekolah melalui kegiatan belajar mengajar secara berjenjang dan bersinambungan (pendidikan dasar,

⁵⁰ Ahmad Mustafa Al-Maraghi. *Terjemah Tafsir Al-Maraghi*. (Semarang : PT. Karya Toha Putra, 1993), h. 277-279.

⁵¹ Tirtawati Abdjul, “ Peningkatan Motivasi Mahasiswa PGBI kelas Fisika Dasar II pada Penyelenggaraan *Lesson Study*”. *Jurnal Entropi*, Pendidikan Fisika, FMIPA Universitas Gorontalo, Vol. 8, No. 1 (Februari 2013), h.1

pendidikan menengah, dan pendidikan tinggi). Sifat jalur pendidikan ini adalah formal, yang diatur berdasarkan ketentuan pemerintah, dan mempunyai keseragaman pola yang bersifat nasional.

2) Jalur pendidikan luar sekolah (nonformal)

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

3) Jalur pendidikan informal

Jalur pendidikan informal adalah melalui pendidikan yang diberikan oleh keluarga dan lingkungan berbentuk kegiatan belajar secara mandiri. Jalur pendidikan informal ini berfungsi untuk menanamkan keyakinan agama, nilai budaya dan moral, serta ketrampilan praktis.⁵²

c. Fungsi Pendidikan

⁵²Umar Tirtarahardja, S. L. La Sulo, *Pengantar Pendidikan* (Jakarta : PT. Rineka Cipta, 2005), h. 264.

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

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

- 1) Menyiapkan sebagai manusia
- 2) Menyiapkan tenaga kerja, dan
- 3) Menyiapkan warga negara yang baik⁵³

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

⁵³Dwi Siswoyo, dkk, *Ilmu Pendidikan* (Yogyakarta : UNY Press, 2007), h. 24.

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

d. Tolok Ukur atau Indikator Pendidikan

Menurut UU SISDIKNAS No. 20 tahun 2003, indikator tingkat pendidikan terdiri dari jenjang pendidikan dan kesesuaian jurusan. Jenjang pendidikan adalah tahapan pendidikan yang ditetapkan berdasarkan tingkat perkembangan peserta didik, tujuan yang akan dicapai, dan kemampuan yang dikembangkan, yaitu terdiri dari:

- 1) Pendidikan dasar: Jenjang pendidikan awal selama 9 (sembilan) tahun pertama masa sekolah anak-anak yang melandasi jenjang pendidikan menengah.
- 2) Pendidikan menengah: Jenjang pendidikan lanjutan pendidikan dasar.
- 3) Pendidikan tinggi: Jenjang pendidikan setelah pendidikan menengah yang mencakup program sarjana, magister, doktor, dan spesialis yang diselenggarakan oleh perguruan tinggi.

Faktor yang mempengaruhi pendidikan adalah sebagai berikut:

- 1) Ideologi

Semua manusia dilahirkan ke dunia mempunyai hak yang sama khususnya hak untuk mendapatkan pendidikan dan peningkatan pengetahuan dan pendidikan.

2) Sosial Ekonomi

Semakin tinggi tingkat sosial ekonomi memungkinkan seseorang mencapai tingkat pendidikan yang lebih tinggi.

3) Sosial Budaya

Masih banyak orang tua yang kurang menyadari akan pentingnya pendidikan formal bagi anak-anaknya.

4) Perkembangan IPTEK

Perkembangan IPTEK menuntut untuk selalu memperbaharui pengetahuan dan keterampilan agar tidak kalah dengan negara maju.

5) Psikologi

Konseptual pendidikan merupakan alat untuk mengembangkan kepribadian individu agar lebih bernilai.⁵⁴

e. Hubungan Tingkat Pendidikan dan Produktivitas Kerja

⁵⁴Hasbullah, *Dasar-Dasar Ilmu Pendidikan* (Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada, 2001), h. 63.

Semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang maka semakin tinggi juga tingkat produktivitas kerja karyawan.⁵⁵ Pada umumnya karyawan yang mempunyai pendidikan formal maupun informal yang lebih tinggi akan mempunyai wawasan yang lebih luas. Tingginya kesadaran akan pentingnya produktivitas, akan mendorong tenaga kerja yang bersangkutan melakukan tindakan yang produktif.⁵⁶ Dari pernyataan tersebut dapat dikatakan bahwa tingkat pendidikan yang dimiliki karyawan berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja, karena karyawan berpendidikan lebih tinggi khususnya sesuai dengan jurusan yang ditempuh akan memiliki pengetahuan yang lebih untuk meningkatkan kinerjanya dalam bekerja. Pendidikan merupakan salah satu aspek yang diharapkan dapat meningkatkan kualitas sumber daya manusia, tenaga kerja yang berkualitas, ditandai dengan produktivitas kerja yang tinggi.

3. Pengalaman Kerja

a. Pengertian Pengalaman Kerja

Pengalaman kerja merupakan cerminan dari karyawan yang mempunyai kemampuan bekerja ditempat sebelumnya selain itu dapat menggambarkan seberapa lama karyawan tersebut telah bekerja. Semakin banyak pengalaman kerja yang didapatkan oleh karyawan akan membuat karyawan tersebut semakin terlatih dan

⁵⁵ Payaman J. Simanjuntak, *Op.Cit.* h. 30

⁵⁶ Kurniawan, Gusti, "Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja Pada PT. Kalimantan Steel (PT. Kalisco) Pontianak" (Jurnal Manajemen Universitas Muhammadiyah Pontianak, Pontianak, 2010), h. 4.

terampil dalam melaksanakan segala pekerjaan yang dilaksanakannya. Berdasarkan pengertian dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia menyebutkan bahwa pengalaman kerja adalah suatu kegiatan atau proses yang pernah dialami oleh seseorang ketika mencari nafkah untuk memenuhi kebutuhan hidupnya.⁵⁷

Pengalaman kerja yaitu pengalaman seseorang tenaga kerja untuk melakukan pekerjaan tertentu, pengalaman pekerjaan ini dinyatakan dalam pekerjaan yang harus dilakukan dan lamanya melakukan pekerjaan itu.⁵⁸ Pengalaman kerja menurut Bill Foster merupakan suatu ukuran tentang lama waktu atau masa kerjanya yang telah ditempuh seseorang dalam memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakannya dengan baik.⁵⁹ Selain itu, pengalaman seorang karyawan memiliki nilai yang sangat berharga bagi kepentingan karirnya di masa yang akan datang.⁶⁰

Pengertian pengalaman kerja menurut Puspaningsih sebagaimana yang dikutip oleh Salim, menyatakan bahwa pengalaman kerja seseorang menunjukkan jenis-jenis pekerjaan yang pernah dilakukan seseorang dan memberikan peluang yang besar

⁵⁷Departemen Pendidikan dan Kebudayaan, *Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI)* (Jakarta: Balai Pustaka, 2008), h.87.

⁵⁸Tjutju Yuniarsih dan Suwanto, *Op.Cit.* h. 117.

⁵⁹Khoirul Efendi Lubis, "Pengaruh Motivasi dan Pengalaman Kerja terhadap Produktivitas Karyawan Bagian Sumber Daya Manusia pada Kantor Direksi PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan". (Skripsi program strata 1 Universitas Sumatra Utara, Medan, 2012), h. 22.

⁶⁰Syafaruddin Alwi, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: BPF, 2001), h. 231.

bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan yang lebih baik. Semakin luas pengalaman kerja seseorang, semakin terampil melakukan pekerjaan dan semakin sempurna pola berfikir dan sikap dalam bertindak untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.⁶¹

Pengalaman kerja dalam ekonomi Islam merupakan hal yang sangat penting dalam dunia kerja. Konsep ini telah jauh dikenal dalam Islam seperti yang tercantum dalam Q.S At-Taubah ayat 105, Allah SWT. berfirman:

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ
عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ١٠٥

Artinya; “Dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan”.⁶²

Ayat diatas menginformasikan tentang arti penting dari penilaian Allah, penilaian Rosul-Nya, dan penilaian orang mukmin terhadap prestasi (kerja) seseorang. Semua prestasi itu pada saatnya nanti akhirat akan diinformasikan dan memperlihatkan secara transparan apa adanya, baik yang tersembunyi maupun yang tampak. Singkatnya, setiap yang dikerjakan anak manusia dipastikan akan

⁶¹Salim, Kamaliah, Ilham, *Pengaruh Pengalaman Kerja, Independensi, Kompetensi, dan Integritas Terhadap Kualitas Audit* (Riau: Universitas Riau, 2012), h. 4-5. Diunduh dari <http://repository.unri.ac.id/itstream/123456789/1728/1/jurnal.pdf> tanggal 11 September 2013.

⁶²Departemen Agama RI, *Op.Cit.* h. 494.

memberikan atau dilaporkan apa adanya.⁶³ Pentingnya bekerja dalam pencapaian prestasi juga dapat bermanfaat pada saat beralih ketempat kerja lain. Sehingga pengalaman kerja yang dimiliki dapat dengan mudah beradaptasi dalam menghadapi pekerjaan yang akan dilaksanakan.

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

b. Faktor yang Mempengaruhi Pengalaman Kerja

Pengalaman kerja dalam suatu perusahaan yang begitu penting, maka dipikirkan juga tentang faktor-faktor yang mempengaruhi pengalaman kerja. Menurut Djauzak, faktor-faktor yang mempengaruhi pengalaman kerja seseorang adalah waktu, frekuensi, jenis, tugas, penerapan, dan hasil. Dapat dijelaskan sebagai berikut:

1) Waktu

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

2) Frekuensi

⁶³Muhammad Amin Suma, *Tafsir Ayat Ekonomi* (Jakarta: Bumi Aksara, 2013), h. 61.

Semakin sering seseorang melaksanakan tugas sejenis umumnya orang tersebut akan memperoleh pengalaman kerja yang lebih baik.

3) Jenis tugas

Semakin banyak jenis tugas yang dilaksanakan oleh seseorang maka umurnya orang tersebut akan memperoleh pengalaman kerja yang lebih banyak.

4) Penerapan

Semakin banyak penerapan pengetahuan, keterampilan, dan sikap seseorang dalam melaksanakan tugas tentunya akan dapat meningkatkan pengalaman kerja orang tersebut.

5) Hasil

Seseorang yang memiliki pengalaman kerja lebih banyak akan dapat memperoleh hasil pelaksanaan tugas yang lebih baik.⁶⁴

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

- 1) Latar belakang pribadi, mencakup pendidikan dan pengalaman kerja. Untuk menunjukkan apa yang telah dilakukan seseorang di waktu yang lalu.

⁶⁴Ahmadi, Djauzak, *Peningkatan Mutu Pendidikan Sebagai Sarana Pembangunan Bangsa* (Jakarta: Balai Pustaka, 2004), h. 57.

- 2) Bakat dan minat, untuk memperkirakan minat dan kapasitas atau kemampuan seseorang.
- 3) Sikap dan kebutuhan, untuk meramalkan tanggung jawab dan wewenang seseorang.
- 4) Kemampuan-kemampuan analitis dan manipulatif, untuk mempelajari kemampuan penilaian dan penganalisaan.
- 5) Keterampilan dan kemampuan teknik, untuk menilai kemampuan dalam pelaksanaan aspek-aspek teknik pekerjaan.
- 6) Kesehatan, tenaga dan stamina, untuk melihat kemampuan fisik seseorang dalam pelaksanaan pekerjaan.⁶⁵

c. Indikator Pengalaman Kerja

Indikator pegalaman kerja yang pilih peneliti berdasarkan Bill Foster, yaitu:

1) Lama waktu/masa kerja

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

2) Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki

Pengetahuan mencakup kemampuan memahami dan menerapkan informasi pada pekerjaan yang sedang

⁶⁵T. Hani Handoko, *Manajemen Edisi 2* (Yogyakarta: BPFE, 2003), h. 241.

dilaksanakannya. Sedangkan ketrampilan merupakan kemampuan fisik yang dibutuhkan untuk menjalankan suatu pekerjaan.

3) Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan

Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan merupakan tingkat penguasaan seseorang (karyawan) dalam melaksanakan aspek-aspek teknik peralatan dan pekerjaan.⁶⁶

d. Hubungan Pengalaman Kerja dan Produktivitas Kerja

Pengalaman kerja tercermin dari karyawan yang memiliki kemampuan bekerja pada tempat lain sebelumnya. Semakin banyak pengalaman yang didapatkan oleh seorang karyawan maka akan membuat yang bersangkutan semakin terlatih dan terampil dalam melaksanakan pekerjaannya.⁶⁷ Dari pernyataan tersebut dapat dikatakan bahwa pengalaman kerja yang dimiliki karyawan berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja, karena karyawan yang memiliki pengalaman kerja yang luas khususnya sesuai dengan jenis pekerjaan yang ditempuh sebelumnya dan sesuai keahliannya maka akan memiliki keterampilan yang lebih untuk meningkatkan kinerjanya dalam bekerja. Adanya tenaga kerja yang memiliki pengalaman kerja diharapkan memperoleh pekerjaan sesuai dengan

⁶⁶Nesty Widyaningsih, "Pengaruh Pengalaman Kerja, Upah, dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV. Duta Jepara". (Skripsi program strata I Universitas Negeri Yogyakarta, Yogyakarta, 2012), h. 28-29.

⁶⁷ Amron, Taufik Imran, "Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Di Kota Semarang" (Jurnal Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Diponegoro, Semarang, 2014), h.5.

keahliannya. Semakin nyaman karyawan dalam pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya maka diharapkan akan mampu meningkatkan produktivitas kerjanya.

B. Penelitian Terdahulu

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

1. Penelitian yang dilakukan oleh Maria Asti Adhanari (2005) yang berjudul “Pengaruh Tingkat Pendidikan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Pada Maharani Handicraft Di Kabupaten Bantul”. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan metode pengumpulan data menggunakan kuesioner dan dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat pendidikan mempengaruhi produktivitas karyawan bagian produksi pada Maharani Handicraft di Kabupaten Bantul.⁶⁸
2. Penelitian yang dilakukan oleh Poppy Ameliyah (2013) yang berjudul “Pengaruh Pendidikan Dan Kesehatan Terhadap Produktivitas Kerja Di Kabupaten Tangerang periode 2002-2011”. Metode yang dilakukan menggunakan metode OLS (*Ordinary Least Square*) pada program Eviews 5.1. Data yang digunakan adalah data sekunder yang diambil dari BPS provinsi Banten dan BPS kabupaten Tangerang. Hasil penelitian ini menunjukan bahwa tingkat pendidikan dan kesehatan

⁶⁸Maria Asti Adhanari, “Pengaruh Tingkat Pendidikan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Pada Maharani Handicraft Di Kabupaten Bantul” (Skripsi Fakultas Ilmu Sosial Universitas Negeri Semarang, Semarang, 2005).

secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja di kabupaten Tangerang periode 2002-2011.⁶⁹

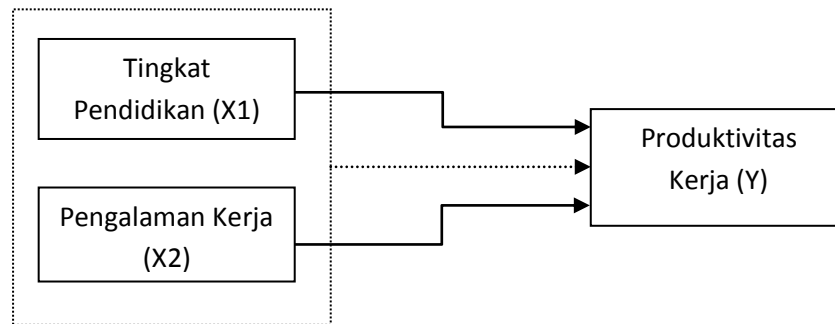
3. Penelitian yang dilakukan oleh Tri Nuruni (2014) yang berjudul “Pengaruh Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Guru PAI SD Negeri Di Kecamatan Sidoharjo Kabupaten Sragen”. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif korelasional dengan menggunakan metode analisis regresi linier sederhana dan berganda. Pengumpulan data menggunakan angket. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pendidikan dan pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru.⁷⁰

C. Kerangka Berfikir

Kerangka berpikir menggambarkan pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat yaitu pengaruh tingkat pendidikan dan pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja karyawan ditinjau dari perspektif ekonomi Islam. Dalam penelitian ini model hubungan antara variabel bebas yaitu tingkat pendidikan dan pengalaman kerja. Kemudian variabel terikat adalah produktivitas kerja karyawan. Berdasarkan tujuan penelitian diatas mengenai pengaruh tingkat pendidikan dan pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja karyawan ditinjau dari ekonomi Islam, maka dibuat kerangka pemikiran sebagai berikut:

⁶⁹Poppy Ameliah, “Pengaruh Pendidikan Dan Kesehatan Terhadap Produktivitas Kerja Di Kabupaten Tangerang periode 2002-2011” (Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah, Jakarta, 2013).

⁷⁰ Tri Nuruni, “Pengaruh Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Guru PAI SD Negeri Di Kecamatan Sidoharjo Kabupaten Sragen”. (Tesis Pascasarjana IAIN Surakarta, Surakarta, 2014)



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran Penelitian

Keterangan : ————— : Pengaruh Secara Parsial (Uji T)
 : Pengaruh secara Simultan (Uji F)

D. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru di dasarkan pada fakta-fakta empiris yang di peroleh melalui pengumpulan data. Jadi, hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban empiris dengan data.⁷¹ Maka hipotesis pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Tingkat Pendidikan

H₀: Tingkat pendidikan tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.

H_a: Tingkat pendidikan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.

⁷¹Sugiyono, *Metodologi Penelitian Pendidikan*(Bandung : Alfabeta, 2012), h. 96

2. Pengalaman Kerja

H₀: Tingkat pendidikan tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.

H_a: Tingkat pendidikan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan penelitian

Penelitian skripsi ini penulis menggunakan metode pendekatan secara kuantitatif. Metode kuantitatif adalah metode penelitian yang dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sample tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.⁷²

Jenis Penelitian ini merupakan penelitian lapangan (*field research*), yaitu penelitian yang bertujuan untuk mempelajari secara intensif tentang latar belakang keadaan sekarang dan interaksi lingkungan suatu unit sosial baik individu, kelompok, lembaga, atau masyarakat.⁷³ Penelitian ini menggali data yang bersumber dari PT. Indokom Samudra Persada. Menurut tujuannya bidangnya bahwa penelitian ini termasuk kedalam Penelitian ekonomi, mengenai ekonomi sumber daya manusia.

Jika dilihat dari sifatnya, penelitian ini bersifat deskriptif analisis yang bertujuan untuk mendeskripsikan apa-apa yang sedang berlaku, didalamnya terdapat upaya mendeskripsikan, mencatat, analisis, dan menginterpretasikan kondisi-kondisi yang sekarang ini terjadi atau ada.⁷⁴ Dalam hal ini penulis

⁷²Sugiono, *Metode penelitian kuantitatif dan kualitatif dan R&G* (Bandung: Alfabeta, 2013), h. 8.

⁷³M. Iqbal Hasan, *Pokok-pokok Materi Metodologi Penelitian Dan Aplikasinya* (Jakarta: Ghalia Indonesia, 2002), h.11.

⁷⁴Moh. Prabundu Tika, *Metodologi Riset Bisnis* (Jakarta, Bumi Aksara, 2006), h. 10.

mendeskripsikan tentang pengaruh tingkat pendidikan dan pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja yang ditinjau dari perspektif ekonomi Islam.

B. Sumber Data

Untuk mengumpulkan data dan informasi yang diperoleh dalam penelitian ini, penulis menggunakan data sebagai berikut:

1. Data primer adalah data yang berasal dari sumber asli atau pertama.⁷⁵

Dalam penelitian ini, peneliti memperoleh data primer melalui kuisioner dan dokumentasi terhadap pemilik dan karyawan PT. Indokom Samudra Persada.

2. Data sekunder yaitu data yang diperoleh dari studi kepustakaan antara lain mencakup dokumen-dokumen resmi, buku-buku, hasil-hasil penelitian yang berwujud laporan dan sebagainya.⁷⁶ Data sekunder berasal dari sumber internal maupun eksternal. Dalam hal ini, data sekunder yang bersifat internal didapat melalui data-data perusahaan pada PT. Indokom Samudra Persada dan yang bersifat eksternal didapat melalui sumber-sumber di luar perusahaan yang dipublikasikan dan juga jurnal, artikel, majalah dan internet. Dalam hal ini yang berkaitan dengan variabel-variabel penelitian.

C. Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data dan informasi yang tepat dan akurat dalam penelitian lapangan (*field research*) dengan metode kuantitatif yang termasuk

⁷⁵Umi Narimawati, *Metodologi Penelitian Kualitatif Dan Kuantitatif: Teori Dan Aplikasi* (Bandung: Agung Media, 2008), h. 98.

⁷⁶Amirudin, Zainal Asikin, *Pengantar Metode Penelitian Hukum* (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2003), h. 30.

jenis penelitian deskriptif analisis ini, metode pengumpulan data yang akan dilakukan meliputi:

1. Metode Kuesioner

Kuesioner merupakan metode pengumpulan data dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan kepada responden untuk dijawab. Kuesioner dapat berupa pertanyaan tertutup ataupun terbuka.⁷⁷ Teknik ini dilaksanakan dengan menggunakan daftar pertanyaan bentuk tertutup untuk memudahkan peneliti dalam menganalisis data. Survey dilakukan dengan membagikan kuesioner kepada responden yaitu karyawan dengan serangkaian pertanyaan terkait pengaruh tingkat pendidikan, pengalaman kejadian produktivitas kerja. Pengisian kuesioner dilakukan secara *self administered questionnaire* yaitu responden diminta menjawab sendiri kuesioner yang telah dibuat peneliti.⁷⁸

Adapun skala yang digunakan adalah skala likert. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, persepsi seseorang ataupun sekelompok orang tentang fenomena social. Dalam penelitian ini fenomena social yang ditetapkan oleh peneliti secara spesifik yang disebut dengan variabel penelitian. Dengan skala ini maka variabel akan diukur dan dijabarkan menjadi indikator variabel. Dan indikator dari variabel akan menjadi titik tolak instrumen item-item yang berupa pertanyaan ataupun pernyataan.

⁷⁷Sugiono, *Op.Cit.* h. 142.

⁷⁸Neuman, W. Lawrence. *Social Reasearch Methode, Qualitative and Quantitative Approaches* (Boston: Pearson Education, 2003), h. 60.

Pada skala likert dilakukan dengan menghitung respon kesetujuan atau ketidaksetujuan terhadap objek tertentu. Artinya pertanyaan yang disusun peneliti memiliki kategori positif atau negatif.⁷⁹ Jawaban dari setiap item yang menggunakan skala likert mempunyai gradasi dari sangat positif hingga sangat negatif. Sementara untuk keperluan analisis kuantitatif diberikan skor sebagai berikut:

- a. Sangat setuju (SS) diberi skor 5
- b. Setuju (S) diberi skor 4
- c. Ragu-ragu (R) diberi skor 3
- d. Tidak Setuju (TS) diberi skor 2
- e. Sangat Tidak Setuju (STS) diberi skor 1

2. Dokumentasi

Dokumentasi menurut Suharsimi Arikunto yakni mencari dan mengenal hal-hal atau sesuatu yang berkaitan dengan masalah variabel yang berupa catatan-catatan, transkrip, buku, surat kabar, majalah dan notulen rapat. Sedangkan menurut Koentjoroningrat metode dokumentasi adalah kumpulan data variabel yang berbentuk tulisan.⁸⁰

Dokumentasi dapat dilakukan dengan cara pengumpulan beberapa informasi tentang data dan fakta yang berhubungan dengan masalah dan tujuan penelitian, baik dari sumber dokumen yang dipublikasikan, jurnal ilmiah, Koran, majalah, *website*, dan lain-lain. Dalam penelitian ini, dokumentasi didapatkan dari data perusahaan, *website*, Badan Pusat

⁷⁹Kasmadi, Nia Siti Sunariah, *Panduan Moderen Penelitian Kuantitatif* (Bandung: alfabeth, 2014), h. 74.

⁸⁰Koentjoroningrat, *Metodologi Penelitian Masyarakat* (Jakarta: Gramedia, 2001), h. 46.

Statistik (BPS), dan lembaga-lembaga lain atau sumber-sumber lain yang terkait dengan data yang menunjang dalam penelitian.

D. Populasi dan Sample

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek dan subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan.⁸¹ Dalam hal ini populasi yang menjadi objek penelitian adalah seluruh karyawan PT. Indokom Samudra Persada yang berjumlah 162 karyawan.⁸²

2. Sampel

Dalam menetapkan besarnya sampel (*sample size*) dalam penelitian ini didasarkan pada perhitungan yang dikemukakan oleh Slovin dan Husein Umar sebagai berikut.⁸³

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

Dimana :

n = Ukuran sampel

N = Ukuran populasi yaitu seluruh karyawan PT. Indokom Samudra Persada

e = persen kelonggaran ketidak telitian karena kesalahan pengambilan sampel yang masih ditolerir atau diinginkan, sebanyak 10%.

⁸¹Sugiono, *Op.Cit.* h. 117.

⁸²Data diambil berdasarkan dari dokumentasi PT. Indokom Samudra Persada tahun 2016.

⁸³Husein Umar, *Riset Pemasaran dan Perilaku Konsumen* (Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama, 2003), h. 146.

Berdasarkan rumus tersebut, maka jumlah sampel yang diambil dalam penelitian ini dengan data yang diperoleh dari data base karyawan PT. Indokom Samudra Persada adalah :

$$n = \frac{162}{1 + 162(0.1)^2} = 61,83$$

Dengan demikian, jumlah sampel untuk 62 karyawan. Teknik yang digunakan adalah *teknik simple random sampling* atau sampel acak sederhana yaitu sampel diambil secara acak dari semua populasi, dimana semua anggota populasi mempunyai peluang yang sama untuk dipilih menjadi sampel.⁸⁴

E. Definisi Operasional Variabel

Operasional variabel adalah penjelasan mengenai cara-cara tertentu yang digunakan oleh peneliti untuk mengukur (mengoperasionalkan) *construct* menjadi variabel penelitian yang dapat dituju. Sehingga memungkinkan peneliti yang lain untuk melakukan replikasi (pengulangan) pengukuran dengan cara yang sama, atau mencoba mengembangkan cara pengukuran *construct* yang lebih baik.⁸⁵

Penelitian ini digunakan definisi operasional variabel agar menjadi petunjuk dalam penelitian ini. Definisi operasional tersebut dapat diuraikan sebagai berikut:

⁸⁴Sugiono, *Op.Cit.* h. 41.

⁸⁵Husen Umar, *Metode Riset Bisnis panduan mahasiswa untuk melakukan riset dilengkapi contoh proposal dan hasil riset bidang manajemen dan akuntansi* (Jakarta: Gramedia pustaka utama,Cet ke2, 2003), h. 233.

Tabel 3.1
Definisi Operasional Penelitian

Variabel Penelitian	Definisi Operasional	Indikator	Pertanyaan
Tingkat Pendidikan (X)	Pendidikan merupakan usaha untuk membina kepribadian dan mengembangkan kemampuan manusia, yang dilakukan di dalam maupun di luar sekolah.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Jenjang Pendidikan 2. Kesesuaian Pendidikan dengan Pekerjaan⁸⁶ 	<ol style="list-style-type: none"> 1.1. Pendidikan formal yang saya tempuh memberikan pengetahuan tentang pekerjaan saya sekarang. 1.2. Melalui pendidikan formal, saya mendapatkan keterampilan yang bisa saya gunakan dalam bekerja. 1.3. Pendidikan formal membuat saya bisa melakukan pekerjaan dengan baik. 1.4. Pekerjaan yang saya tekuni sekarang ini sesuai dengan pendidikan. 1.5. Pendidikan membuat saya lebih mengerti tentang pekerjaan yang sedang saya laksanakan dengan mudah.
Pengalaman Kerja (X2)	Pengalaman kerja adalah proses pembentukan pengetahuan atau keterampilan tentang metode suatu pekerjaan karena keterlibatan karyawan tersebut dalam pelaksanaan tugas pekerjaan.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Lama waktu atau masa kerja 2. Tingkat Pengetahuan yang dimiliki 3. Penguasaan pekerjaan dan peralatan⁸⁷ 	<ol style="list-style-type: none"> 2.1. Saya sudah bekerja di perusahaan terkait selama lebih dari setahun. 2.2. Pengalaman kerja yang saya miliki membantu saya dalam bekerja. 2.3. Pengalaman kerja yang saya miliki, membantu mengurangi kesalahan-kesalahan saat bekerja. 2.4. Saya dapat menguasai peralatan kerja yang disediakan oleh perusahaan.

⁸⁶ Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, pasal 1 ayat (1).

⁸⁷ Foster, Bill, *Pembinaan Untuk Peningkatan Kinerja Karyawan* (Jakarta: PPM, 2001), h. 43.

			2.5. Saya menguasai pekerjaan yang diberikan kepada saya.
Produktivitas Kerja (Y)	perbandingan antara output dengan input, di mana outputnya harus mempunyai nilai tambah dan teknik pengerjaannya yang lebih baik	1. Kuantitas 2. Kualitas 3. Ketepatan Waktu ⁸⁸	3.1. Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai standar yang diterapkan oleh perusahaan. 3.2. Saya melaksanakan pekerjaan secara maksimal demi tercapainya hasil produksi yang ditetapkan. 3.3. Saya selalu berusaha meningkatkan kualitas kerja. 3.4. Saya merasa bahwa pekerjaan saya selama ini sesuai dengan kualitas yang ditentukan perusahaan. 3.5. Saya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target waktu yang ditetapkan.

F. Teknik Pengolahan dan Analisis Data

Setelah keseluruhan data terkumpul, maka langkah selanjutnya penulis menganalisa data tersebut sehingga dapat ditarik kesimpulan. Dalam menganalisa ini penulis menggunakan metode berfikir deduktif yakni berangkat dari fakta-fakta yang umum, peristiwa-peristiwa yang kongkrit, kemudian dari fakta-fakta dan peristiwa-peristiwa yang umum kongkrit ditarik generalisasi-generalisasi yang mempunyai sifat khusus.⁸⁹

⁸⁸ Henry Simamora, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi ke-3* (Yogyakarta: STIE YKPN, 2004), h. 612.

⁸⁹ Sutrisno Hadi, *Metode Research* (Yogyakarta: Andi, 2002), h. 42.

Metode analisis yang digunakan adalah dengan menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif dengan penelitian studi kasus yang dipergunakan untuk mengumpulkan, mengolah, dan kemudian menyajikandata observasi agar pihak lain dapat dengan mudah mendapat gambaran mengenai objek dari penelitian tersebut. Deskriptif kuantitatif dilakukan untuk menjawab pertanyaan penelitian yaitu menganalisis pengaruh antarvariabel.

Alat uji analisis data menggunakan linearitas regresi sederhana, alat uji ini bertujuan untuk mengetahui dua variabel antara variabel independent X dengan variabel dependent Y yang akan dikenai prosedur analisis statistik regresi apakah menunjukkan hubungan yang linear atau tidak.⁹⁰ Untuk keabsahan data maka sebelumnya data yang diperoleh dari lapangan akan diuji terlebih dahulu dengan menggunakan uji validitas kuisisioner dan uji reabilitas kuisisioner.

1. Uji Validitas dan Reliabilitas

a. Uji Validitas Kuisisioner

Merupakan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek penelitian dengan data yang dilaporkan oleh peneliti.⁹¹ Validitas suatu instrumen akan menggambarkan tingkat kemampuan alat ukur yang digunakan untuk mengungkapkan

⁹⁰Duwi Priyanto, *Teknik Mudah dan Cepat Melakukan Analisis Dan penelitian SPSS* (Yogyakarta: Gava Media, 2010), h. 54.

⁹¹Margono, *metodologi penelitian pendidikan* (Jakarta: Rineka Cipta, 2004), h. 118.

sesuatu yang menjadi sasaran pokok pengukuran. Apabila instrumen pengumpul data yang digunakan mampu untuk mengukur apa yang akan diukur, maka data yang dihasilkan dapat dinyatakan valid. Dalam melakukan uji validitas ini, peneliti akan menggunakan metode komputersasi SPSS 23 dengan teknik pengujian *bivariate pearson* (produk momen pearson).⁹²

Setelah data-data dan informasi sudah terkumpul oleh penulis, maka penulis mengelola dan menata data yang didapat secara sistematis sesuai dengan permasalahan yang ada dan menganalisis data tersebut dan menggunakan analisis data dengan metode kuantitatif. Metode kuantitatif adalah data yang berbentuk angka.⁹³ Adapun rumus untuk menghitung validitas adalah:⁹⁴

$$R = \frac{N\sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{(N\sum X^2 - (\sum X)^2) \times (N\sum Y^2 - (\sum Y)^2)}}$$

Keterangan:

R : koefisien validitas item yang dicari

X : skor responden untuk setiap item

$\sum X$: jumlah skor dalam distribusi X

$\sum Y$: jumlah skor dalam distribusi Y

$\sum X^2$: jumlah kuadrat masing-masing skor X

$\sum Y^2$: jumlah kuadrat masing-masing skor Y

N : jumlah responden

⁹²Dawi Priyatno, *Paham Analisis Statistik Data dengan SPSS* (Yogyakarta: Mediakom, 2010), h. 90.

⁹³J. supranto, *Statistik, Teori dan Aplikasi, jilid 1* (Jakarta: Erlangga, 2000), h. 7.

⁹⁴Moh. Pabundu Tika, *Metode Riset Bisnis* (Jakarta: Bumi Aksara, 2006), h. 65.

Dalam menentukan layak atau tidaknya suatu item yang akan digunakan, biasanya dilakukan uji signifikansi koefisien pada taraf signifikansi 0,05. Artinya suatu item dianggap valid jika berkorelasi signifikan terhadap skor total atau instrumen dinyatakan valid bila $r_{hitung} \geq r_{tabel}$.

b. Uji Reliabilitas Kuisisioner

Reliabilitas adalah instrument untuk mengukur ketepatan, keterandalan, *consistency*, *stability* atau *dependability* terhadap alat ukur yang digunakan.⁹⁵ Suatu alat ukur dikatakan reliabilitas atau dapat dipercaya, apabila alat ukur yang digunakan stabil, dapat diandalkan, dan dapat digunakan dalam peramalan. Artinya data yang dikatakan reliabilitas adalah alat ukur yang digunakan bias memberikan hasil yang sama walaupun digunakan berkali-kali oleh peneliti yang berbeda.

Dalam penelitian ini pengujian reliabilitas akan menggunakan program SPSS 23. Untuk pengujian ini peneliti juga menggunakan batasan nilai sebesar 0,6. Jika nilai pada hasil reliabilitas kurang dari 0,6 maka hasil tersebut dikatakan tidak baik.

2. Uji Asumsi Klasik

Alat uji yang digunakan adalah uji asumsi klasik yaitu untuk mengetahui apakah terdapat masalah di dalam data regresi. Uji asumsi

⁹⁵Husaini Usman, R. Purmono Setiady Akbar, *Pengantar Statistika* (Jakarta: Bumi Aksara, 2000), h.287.

klasik yang digunakan untuk mengetahui bagaimana pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y), maka peneliti menggunakan analisis regresi untuk membandingkan dua variabel atau lebih yang berbeda. Pada analisis regresi untuk memperoleh model regresi yang bisa dipertanggung jawabkan, maka asumsi-asumsi berikut harus dipenuhi. Apabila data regresi sudah melewati empat masalah dalam uji asumsi klasik maka data dapat dikatakan lulus uji asumsi. Ada empat pengujian dalam uji asumsi klasik, yaitu:

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui distribusi data dalam variabel yang akan digunakan dalam penelitian dan sebaiknya dilakukan sebelum data diolah berdasarkan model-model penelitian. Metode yang baik yang layak digunakan dalam penelitian ini adalah metode *kolmogrovsmirnov* untuk mengetahui normal atau tidaknya data yang digunakan. Uji *kolmogrovsmirnov* adalah uji beda antara data yang di uji normalitasnya dengan data normal baku.

- 1) Jika Sig > 0,05 maka data berdistribusi normal.
- 2) Jika Sig < 0,05 maka data tidak berdistribusi normal.⁹⁶

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas dimaksudkan apakah model regresi ditemukan adanya kolerasi antara variabel bebas (*independent*).

⁹⁶V. Wiratna Sujarweni, *SPSS Untuk Penelitian* (Yogyakarta : Pustaka Baru Pers, 2015), h. 52-56

Apabila terjadi kolerasi antara variabel bebas, maka terdapat problem multikolinieritas (multiko) pada model regresi tersebut. Pedoman suatu model regresi yang bebas multikolinieritas adalah koefisien korelasi antar variabel *independent* haruslah lemah dibawah 0,05. Jika korelasi kuat maka terjadi problem multikolinieritas⁹⁷.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas ditujukan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dan *residual* satu pengamatan yang lain. Jika *variance* dan *residual* satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas.

3. Analisis Regresi Berganda

Untuk alat uji Hipotesis peneliti menggunakan analisis regresi berganda. Regresi berganda berguna untuk meramalkan pengaruh dua variabel prediktor atau lebih terhadap satu variabel kriterium atau untuk membuktikan ada atau tidaknya hubungan fungsional antara dua buah variabel bebas (X) atau lebih dengan sebuah variabel terikat (Y).⁹⁸

Rumus regresi linier linier berganda:

⁹⁷Sutrisno Hadi, *Op.Cit*, h.207.

⁹⁸Usman, Husaini dan Setiadi, *Pengantar Statistika* (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2003), h.241.

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

Keterangan:

A	= Nilai Konstanta
Y	= Produktivitas Kerja
X ₁	= Tingkat Pendidikan
X ₂	= Pengalaman Kerja
b ₁ b ₂	= Koefisiensi Regresi
e	= <i>Standart Error</i>

a. Uji t atau Uji Parsial

Uji t menggunakan nilai signifikan dari tiap-tiap koefisien regresi terhadap kenyataan yang ada.⁹⁹ Uji t digunakan untuk menguji pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen, yaitu pengaruh dari masing-masing variabel independen yang terdiri atas tingkat pendidikan dan pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja yang merupakan variabel dependennya. Seperti halnya dengan uji hipotesis secara simultan, pengambilan keputusan uji hipotesis secara parsial juga didasarkan pada nilai probabilitas yang didapatkan dari hasil pengolahan data melalui program Eviews sebagai berikut:

- 1) Jika probabilitas > 0,05 maka H₀ diterima
- 2) Jika probabilitas < 0,05 maka H₀ ditolak

b. Uji F atau Uji Simultan

Uji F digunakan untuk menguji pengaruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen dari

⁹⁹Algifari, *Analisis Regresi : Teori , Kasus, dan Solusi* (Yogyakarta: BPFE UGM, 2000), h. 39.

suatu persamaan regresi dengan menggunakan hipotesis statistik. Pengambilan keputusan didasarkan pada nilai probabilitas yang didapatkan dari hasil pengolahan data melalui program Eviews berikut:

- 1) Jika probabilitas $< 0,05$ maka H_0 ditolak
- 2) Jika probabilitas $> 0,05$ maka H_0 diterima

c. Koefisien Determinasi

Pada model linier berganda ini akan dilihat besarnya kontribusi untuk variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya dengan melihat besarnya koefisien determinasi totalnya (R^2). Jika determinasi totalnya (R^2) yang diperoleh mendekati 1 (satu) maka dapat dikatakan semakin kuat model tersebut menerangkan hubungan variabel bebas terhadap variabel terikat. Sebaliknya jika determinasi totalnya (R^2) makin mendekati 0 (nol) maka semakin lemah pengaruh variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat.¹⁰⁰

¹⁰⁰Sudjana, *Metode Statistik* (Bandung : PT. Tarsito,2009), h.373

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN ANALISA DATA

A. Gambaran Perusahaan PT Indokom Samudra Persada

1. Sejarah Singkat

a. Sejarah

PT. Indokom Samudra Persada yang merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dalam bidang pengolahan udang beku. PT. Indokom Samudra Persada ini disahkan dalam Akte Notaris Imran Ma'aruf S.H. dengan nomor 09 pada tanggal 16 Agustus 2001. Berdasarkan akte tersebut PT. Indokom Samudra Persada dinyatakan Beralamat jalan Ir Sutami km 13, dusun Kemang, Kecamatan Tanjung Bintang, Kabupaten Lampung Selatan. Perusahaan ini berdiri diatas lahan seluas 29.0553 m² serta luas bangunan 14.215 m². Bernomor registrasi 252/HO/2000, ijin dagang bernomor 59/07/-01/PM/IX/2000. Perusahaan ini didirikan di provinsi Lampung dengan pertimbangan bahwa provinsi Lampung merupakan daerah yang strategis, dimana di daerah ini tersedia bahan baku yaitu udang yang cukup melimpah serta ketersediaan tenaga kerja dari penduduk sekitar. Jarak perusahaan dari pusat bahan baku sendiri ±60 Km (daerah tambak udang lampung). Sedangkan dari pusat kota Bandar lampung sendiri berjarak ± 15 km.

PT. Indokom Samudra Persada yang berlokasi di jalan Ir. Sutami KM 13, dimana daerah tersebut merupakan daerah yang banyak terdapat industri-indusrti lain, seperti Industri PT. Japfa

Comfeed, Deltapack, dan Chiljedang, BMI. PT. Indokom Samudra Persada sendiri terletak bersebelahan dengan industri *furniture* “*Bigland*” dan gudang kopi. Disekitar industri tersebut juga banyak terdapat lahan jagung dan singkong milik warga.

Industri ini merupakan perusahaan yang sangat mengedepankan mutu dalam produksinya, sehingga perusahaan ini segera mendaftarkan diri untuk memperoleh sertifikat *Good Manufacturing Practice* (GMP) dan *Hazard Analysis Critical ControlPoint* (HACCP). Nomor sertifikat GMP PT. Indokom Samudra Persada yang pertama adalah 022/PPSKP/PB/1/1/02. Sedangkan nomor sertifikat HACCP yang diberikan dirjent Perikanan adalah 558/DPT.DS/IK.360.DS/11/02.

PT. Indokom Samudra Persada bergerak dibidang perikanan, dimana bahan bakunya adalah udang. Dimana bahan baku yang digunakan adalah udang yang diperoleh dari tambak milik perusahaan dan dari nelayan. Perusahaan ini tidak hanya berperan sebagai penyedia memenuhi keinginan dari pembeli akan tetapi menghasilkan produk dengan merek perusahaan sendiri. ekspor non migas dan sektor pertanian (udang) yang memproduksi udang untuk kebutuhan pasar luar negeri terutama pasar udang Prancis, Jepang, Amerika Serikat. Perusahaan ini mengikuti Trand-trand yang sedang diminati konsumen. Usaha ini dilakukan agar terus diminati oleh pasar udang negara tujuan yang akan berdampak pada peningkatan tiap tahunnya.

Luas total tambak yang dikelola PT. Indokom telah mencapai 120 hektar dengan produksi 100-200 ton setiap bulannya. Perseroan juga telah membangun tambak baru seluas 50 hektar yang rencananya akan dimulai beroperasi. Produk akhir yang dihasilkan oleh PT. Indokom Samudra Persada sendiri adalah berupa produk udang beku, ada dua macam produk udang beku yang dihasilkan berupa produk mentah dan matang. Hasil dari produk akhir dari perusahaan adalah berupa produk ekspor.

b. Kedudukan Fungsi dan Peranan Perusahaan

Perusahaan PT. Indokom Samudra Persada adalah suatu perusahaan yang bergerak dalam bidang perikanan. Bahan baku yang digunakan adalah udang yang diperoleh dari tambak milik perusahaan dan dari nelayan, perusahaan ini tidak hanya berperan sebagai penyedia yang memenuhi keinginan dari pembeli, akan tetapi menghasilkan produk dengan merk perusahaan sendiri.

c. Letak Lokasi Penelitian

Lokasi Perusahaan PT. Indokom Samudra Persada terletak di jalan Ir Sutami KM 13 Dusun Kemang Kecamatan Tanjung Bintang kabupaten Lampung Selatan. Jarak perusahaan dari Bandar Lampung adalah 15 Km, perusahaan ini didirikan di daerah perindustrian seperti PT. Japfa Comfeed, Deltapack, Chiljeddang. Disekitar perusahaan terdapat banyak ladang jagung milik warga setempat. Luas lahan yang ditempati 29.0553 m dan luas bangunan 14.215 m adalah

merupakan hak milik bapak Usman Shaleh, dan sertifikat tanah No.112 dan surat ukuran sementara No.224 dan ukuran No. 35/Sukanegara/2000.

Lokasi Perusahaan tidak jauh dari rumah para penduduk setempat lokasi yang strategis dimana penulis dapat melakukan penelitian terutama dalam menangkap fenomena atau peristiwa yang sebenarnya terjadi dari objek yang diteliti dalam rangka mendapatkan objek penelitian yang akurat. Selain itu pula disamping perusahaan yang dekat dengan kawasan penduduk sehingga para penduduk juga dapat bekerja di sektor perusahaan tersebut sehingga angka pengganguran dapat diminimalisir.

Lokasi PT. Indokom Samudra Persada yang berada di jalan Lintas Sumatera dapat memberikan keuntungan dari segi pemasaran selain itu jarak dari Pelabuhan Bakauheni yang merupakan jalur perdagangan Pulau Sumatera. Untuk pemasaran di pulau Sumatera juga mudah untuk diakses karena lokasinya yang sangat Strategis.

2. Visi, Misi PT Indokom Samudra Persada

Visi misi perusahaan lebih mengacu pada era persaingan global dengan memproduksi produk yang bernilai tambah.

Adapun moto PT. Indokom Samudra Persada adalah “*Good Seafood Good Life, Your Satisfaction Is Our Spirit*” maka dengan tekad untuk mempertahankan visi dan misinya sebagai perusahaan bersekala

Internasional, PT. Indokom Samudra Persada telah berhasil memiliki izin dagang yang dikeluarkan oleh pemerintah Uni Eropa No.435.08 b.

3. Kebijakan Mutu

PT. Indokom Samudra Persada adalah perusahaan yang mengutamakan produk akhir dari setiap proses yang dilalui oleh produk tersebut. Pada setiap produksi yang ada di perusahaan ini memiliki ketentuan-ketentuan untuk menjaga bahan baku agar tetap terjaga mutunya dari perusahaan memiliki standar-standar untuk peralatan yang digunakan. Karyawan yang bekerja di bagian produksi juga harus memenuhi ketentuan dari perusahaan. produksi yang berlangsung dan bahan baku yang digunakan.

Bagi karyawan yang memasuki ruang proses harus dalam keadaan sehat, memakai perlengkapan seperti masker, cadar, sepatu, apron dan sarung tangan. Sebelum memasuki ruang produksi juga harus mencuci tangan terlebih dahulu dengan sabun dan mencelupkan sepatu ke dalam bak cuci kaki, pada saat proses berlangsung setiap satu jam sekali karyawan harus mencuci tangan dengan larutan klorin 25 ppm yang telah disediakan dan berlaku bagi semua yang bekerja di bagian produksi.

Sedangkan untuk peralatan yang digunakan yang bukan berbahan plastik. Sebelum digunakan harus dibilas terlebih dahulu ke dalam larutan klorin 100 ppm. Sedangkan untuk peralatan yang terbuat dari bahan plastik dibilas dengan air biasa atau disemprot dengan air

betekanan tinggi. Biasanya untuk peralatan yang digunakan akan dilakukan perendaman dengan larutan klorin agar tetap bersih dan terhindar dari bakteri.

Untuk peralatan yang tidak dapat dilakukan perendaman seperti meja, maka cukup disemprot dengan air, tetapi bila sedang tidak melakukan produksi maka peralatan dicuci dengan deterjen. Untuk proses produksi yang berlangsung dari bahan baku datang sampai dengan produk akhir selalu mengawasi pengawasan, proses yang berlangsung harus selalu menjaga udang tetap segar. Maka untuk itu dalam semua proses yang berlangsung selalu dilakukan penambahan es pada udang agar bakteri tidak dapat berkembang biak. Yang akan menyebabkan mutu dan produk mutu berkurang seperti warna udang yang akan berubah, dan kulit udang menjadi lunak, selain udang diberi es juga mengalami pencucian dalam setiap proses yang berlangsung dengan larutan klorin dan ballozon.

Maka dari pengawasan yang dilakukan baik untuk karyawan, peralatan, proses produksi, dan bahan baku yang digunakan oleh perusahaan PT. Indokom Samudra Persada diharapkan dapat menjaga mutu dan kualitas produk yang perusahaan hasilkan. Dengan pengujian yang dilakukan maka mutu dari produk dapat diketahui yaitu dari bahan baku datang sampai menjadi produk akhir terdapat pengujian-pengujian baik secara mikrobiologi maupun organoleptik.

4. Hasil Produk dan Pemasaran

Produk akhir yang dihasilkan PT. Indokom Samudra Persada sendiri adalah berupa produk udang beku. Ada dua macam udang beku yang dihasilkan berupa produk mentah dan matang. Hasil produk akhir dari perusahaan berupa produk ekspor. Negara yang biasa menerima produk PT. Indokom Samudra Persada adalah Amerika, Jepang, tetapi selain itu juga masih banyak Negara lainnya.

5. Struktur Organisasi dan Pembagian Kerja Karyawan

a. Plant Manager

Fungsi utama adalah memimpin kegiatan perusahaan sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan. Tugas dan tanggung jawabnya memimpin, mengendalikan, serta mengawasi perusahaan sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan.

b. *Finance and Accounting Manager*

Bertanggung jawab melaporkan tentang keuangan perusahaan kepada *plant manager*.

c. *Quality Assurance and Quality Control Manager*

Bertanggung jawab untuk mengontrol standar mutu *Raw Material* and Spesifikasi produk dan mengendalikan proses produksi mulai dari penerimaan sampai produk akhir dan penyimpanan.

d. *Production Manager*

Bagian ini bertanggung jawab terhadap *plant manager* terhadap kegiatan-kegiatan produksi dalam melaksanakan tugasnya dari awal hingga selesai.

e. *Logistic*

Bagian ini memiliki fungsi sebagai penyedia dan penyimpanan semua kebutuhan yang berhubungan dengan kebutuhan operasional.

f. *Maintenance And Engineering manager*

Bertugas melakukan pemeliharaan dan memperbaiki peralatan yang rusak. Dan bertugas dibagian pengawasan serta pemeliharaan mesin.

g. *Marketing Manager*

Bertugas memasarkan hasil produksi dan menangani masalah ekspor produk.

h. *Purchasing Raw Material and raw Material Manager*

Bertugas mengadakan pembelian segala kebutuhan perusahaan untuk kelancaran produksi.

i. *HRD Manager*

Menyediakan tenaga kerja, menempatkan tenaga kerja, mengadakan pelatihan tenaga kerja, serta mengadakan penilaian terhadap tenaga kerja.

6. Program Kerja

Berikut ini yang akan dijabarkan penerapan konsep dalam aktivitas di PT. Indokom Samudra Persada.

a. Perbaikan yang terus-menerus

Perbaikan yang terus-meneru telah dilakukan oleh PT. Indokom Samudra Persada dengan sangat baik. Hal ini dibuktikan salah satunya telah mendapatkan sertifikasi terkait mutu, diantaranya adalah ISO:9001 dan British Retail Consortium (BRC). Kedua sertifikat mutu tersebut menunjukkan komitmen PT. Indokom Samudra Persada dalam pengembangan mutu perusahaan. Selain karena tuntutan pangsa pasar yang meminta pelaksanaan sertifikasi sebagai syarat pemasaran produk. Pangsa Pasar PT. Indokom Samudra Persada adalah jepang, Uni eropa, Amerika Serikat, dan lainnya. Ruang lingkup dan perbaikan tidak hanya dari segi proses produksi saja, tetapi sudah mencakup pihak terkait seperti pemasok bahan baku udang, es, peralatan dan penunjang produksi lainnya. Setiap pemasok udang dan budidaya yang berkerjasama dengan PT. Indokom Samudra Persada harus terdaftar dan memiliki jaminan kualitas Produk yang baik. Tidak hanya itu sebelum produk diterima akan dilakukan pengambilan sampel dan pengujian terlebih dahulu. Sampel selanjutnya akan di uji melalui beberapa metode diantaranya ialah pengujian fisik dna penampakan, uji kesegaran, mikrobiologi dan residu kimia.

b. Pemberdayaan Karyawan

Pemberdayaan karyawan berarti melibatkan karyawan pada setiap langkah proses produksi. Adapun teknik yang membangun pemberdayaan di PT. Indokom Samudra Persada adalah membangun jaringan komunikasi yang melibatkan karyawan seperti sebagian karyawan atau pekerja dilibatkan dalam pengambilan keputusan sehingga para penyelia diberikan kesempatan untuk melakukan pelatihan minimal setahun sekali. Perusahaan juga secara tepantau memindahkan tanggung jawab dari manager staf pada karyawan di bagian produksi dengan mempercayakan bagian-bagian produksi untuk sesuai dengan SOP yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

PT. Indokom Samudra Persada juga meningkatkan pemberdayaan karyawan dengan cara membangun organisasi yang memiliki moral yang tinggi. Salah satunya dilakukan dengan cara melakukan acara *gathering* bersama antara pemilik, karyawan dan keluarga serta pemasok. Diharapkan dengan metode ini karyawan tidak merasa bekerja tetapi juga memiliki perusahaan sehingga tujuan akhir TQM dapat tercapai. Langkah lainnya dalam meningkatkan pemberdayaan karyawan adalah menciptakan struktur organisasi formal tim dan lingkaran kualitas.

c. Benchmarking

Patokan (*benchmarking*) yang meliputi pemilihan produk standar, jasa, biaya atau kebiasaan yang mewakili suatu kinerja yang

baik dalam proses atau aktivitas yang dilakukan oleh perusahaan. Langkah-langkah untuk menetapkan patokan adalah menetapkan apa yang dijadikan standar, membentuk tim pengawas, mengidentifikasi rekanan standar, dan mengumpulkan serta menganalisis informasi standar.

d. *Just In Time* (JIT)

Dalam usaha agribisnis hambatan dikarenakan keadaan alam yang merupakan salah satu faktor yang sangat berpengaruh keadaan alam yang sulit diprediksi dengan alasan inilah maka konsep *just in time* sulit untuk diterapkan. Perlu perencanaan dan persiapan agar menjamin konunitas produksi. Komoditi udang diperoleh dari proses budidaya yang sangat bergantung pada kebersihan budidaya udang. Seringkali proses dan produksi target tidak dapat memenuhi karena kegagalan budidaya udang mengingat keadaan tersebut penerapan konsep JIT hanya dapat diterapkan jika budidaya udang sudah menerapkan metode intesip yang menjamin kotinuitas pasokan dan kualitas.

e. Pengetahuan Alat

Berdasarkan faktor-faktor meningkatkan kualitas udang beku yang diproduksi oleh perusahaan PT. Indokom Samudra Persada, ada beberapa faktor sebagai berikut:

1) Metode Kerja

Keberhasilan untuk mendapatkan kualitas udang beku dapat dipengaruhi oleh metode kerja yang dilakukan. Hal-hal yang mempengaruhi adalah penerapan HACCP terjadi defect (kerusakan) penerapan rantai dingin pada seluruh proses dan pelaksanaan QC . penerapan HACCP adalah hal yang mutlak dilakukan mengingat HACCP adalah prosedur standar dalam penanganan bahan pangan, dalam hal ini udang beku. Aspek HACCP sangat terkait dengan rantai dingin dan sanitasi. Produk selama proses dijaga agar suhunya dibawah 5 derajat celcius untuk mengnonaktifkan aktivitas mikroba. Dalam pelaksanaan rantai dingin, perusahaan menggunakan beberapa cara diantaranya menggunakan es dengan perbandingan 1:1 antara es dan produk, menggunakan suhu ruangan 18 derajat dan menggunakan mesin pembeku.

2) Bahan Baku

Bahan baku menjadi sangat krusial dalam proses produksi karena apapun proses produksi yang dilakukan dapat meningkatkan kualitas produk. Hanya dapat menjaganya atau mengubahnya menjadi produk baru. Aspek bahan baku juga terkait keamanan produk karena budidaya udang sangat lekat dalam bahan kimia yang mengendap dan mungkin terdeteksi. Untuk mengantisipasi kurangnya bahan baku perusahaan memiliki tambak pribadi yang

menggunakan teknologi terbaru sehingga kuantitas produksi dan kualitas dapat terjaga.

3) Sumber daya manusia

Faktor sumberdaya manusia juga mempengaruhi kuantitas udang beku yang dihasilkan seperti pelatihan, jumlah pekerja, kedisiplinan serta ketelitian.

4) Teknologi

Teknologi memegang peranan penting khususnya dalam proses produksi dan pengujian sampel. Proses pembekuan harus dilakukan dengan cepat untuk menghindari kehilangan cairan dan terbentuknya Kristal air. Penggunaan teknologi juga perlu diperhatikan, secara umum pembekuan dapat digunakan beberapa metode yaitu *contact palte*, *air blast*, dan *individual quick frozen*. Diafgram air PT Indokom Samudra Persada menggunakan karyawan memahami suatu proses atau menjelaskan suatu proses khususnya kepada karyawan baru.

7. Peralatan yang digunakan

Peralatan yang digunakan dalam proses produksi antara lain neraca analitik, autociape, incubator, cawan petri, tabung reaksi, pipet ukur, bunsen burner, oven, erlenmayer, kompor listrik, stomacher, botol reagen, accu-jet, kawat ose, gunting dan pinset.

8. Karakteristik Responden

Gambaran karakteristik responden pada penelitian ini meliputi usia, jenis kelamin, bagian dan pendidikan terakhir. Pengumpulan data responden ini dilakukan menggunakan teknik *purposive sampling* yaitu sampel yang dipilih secara cermat sehingga relevan dengan desain penelitian. Penelitian ini dilakukan pada karyawan PT. Indokom Samudra Persada pada tanggal 4 Oktober 2017 pukul 12.00 WIB sampai 7 Oktober 2017 pukul 16.00 WIB dengan jumlah responden sebanyak 62 orang.

Tabel 4.1
Distribusi Karakteristik Responden

Karakteristik Responden	Kategori	Jumlah	%
Jenis Kelamin	Laki-laki	23	37,1
	Perempuan	39	62,9
	Total	62	100%
Bagian	Manager	1	1,63
	HRD	4	6,45
	Staf. Administrasi	4	6,45
	Staf. Pemasaran	7	11,29
	Karyawan	40	64,51
	Jabatan Lain	6	9,67
	Total	62	100%
Pendidikan	S1	7	11,29
	D3/sederajat	2	3,22
	SMA/Sederajat	53	85,49
	Total	62	100%

Sumber: Data Primer yang diolah 2017

Tabel 4.1 menunjukkan bahwa responden dengan jenis kelamin laki-laki sebanyak 23 orang atau sebesar 37,1% dan responden dengan jenis kelamin perempuan sebanyak 39 orang atau sebesar 62,9%.

Berdasarkan keterangan dari tabel 4.1 di atas dapat diketahui bahwa responden dalam penelitian ini dilakukan dengan memberikan kuesioner kepada karyawan PT. Indokom Samudra Persada bagian manager, HRD, staf. Administrasi, staf pemasaran, karyawan, dan jabatan lain sebanyak 62 orang. Adapun hasil penelitian ini terdapat 1 orang atau 1,63% dari bagian manager, 4 orang atau 6,45% bagian HRD, 4 orang atau 6,45% bagian staf. Administrasi, 7 orang atau 11,29% dari bagian staf. Pemasaran, 40 orang atau 64,51% dari karyawan biasa dibagian produksi, dan 6 orang atau 9,67% dari jabatan lain.

Pendidikan terakhir berdasarkan tabel 4.1 yaitu tingkat S1 terdapat 7 orang atau 11,29%, tingkat D3/ sederajat terdapat 2 orang atau 3,22%, dan tingkat SMA/ sederajat terdapat 53 orang atau 85,49%.

B. Analisis Data dan Pembahasan

1. Analisis Data

a. Alat Uji Kuesioner

1) Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur ketepatan suatu item dalam kuesioner atau skala yang ingin diukur. Validitas item ditunjukkan dengan adanya dukungan terhadap skor total. Dalam penentuan valid atau tidaknya item yang digunakan, kegiatan yang harus dilakukan adalah membandingkan r_{hitung} dengan r_{tabel} . dimana taraf signifikansi yang digunakan adalah 0.05 dengan $N=62$. Untuk mengetahui tingkat validitas tersebut, maka akan

dilakukan terlebih dahulu perhitungan statistik dengan menggunakan program IBM SPSS *Statistics* 23.

Tabel 4.2
Uji Validitas

Variabel	Item	r hitung	r tabel	Keterangan
Tingkat Pendidikan	X1.1	0,812	0,250	Valid
	X1.2	0,835	0,250	Valid
	X1.3	0,877	0,250	Valid
	X1.4	0,661	0,250	Valid
	X1.5	0,717	0,250	Valid
Pengalaman Kerja	X2.1	0,583	0,250	Valid
	X2.2	0,576	0,250	Valid
	X2.3	0,636	0,250	Valid
	X2.4	0,692	0,250	Valid
	X2.5	0,664	0,250	Valid
Harga	Y.1	0,641	0,250	Valid
	Y.2	0,677	0,250	Valid
	Y.3	0,766	0,250	Valid
	Y.4	0,674	0,250	Valid
	Y.5	0,699	0,250	Valid

Sumber: Data Primer diolah tahun 2017

Berdasarkan tabel 4.2 di atas, dari hasil pengolahan data uji validitas disemua item dari ketiga variabel diperoleh hasil $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa masing-masing butir pernyataan dalam kuesioner untuk setiap variabel dinyatakan valid.

2) Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat ukur yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukurannya diulang. Dalam hal ini uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan

metode *Cronbach's Alpha*, dengan kriteria bahwa tingkat alpha hitung lebih besar dari koefisien *Alpha Cronbach* sebesar 0,600 maka data yang diujikan memiliki tingkat reliabilitas yang baik. Adapun perhitungan tingkat alpha dilakukan dengan menggunakan program IBM SPSS *Statistics* 23. Hasil dari perhitungannya dapat terlihat pada tabel hasil *output* SPSS di bawah ini.

Tabel 4.3
Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Tingkat Pendidikan	0.839	Reliabel
Pengalaman Kerja	0.622	Reliabel
Produktivitas Kerja	0.727	Reliabel

Sumber : Data primer diolah tahun 2017

Berdasarkan hasil uji reliabilitas pada tabel 4.3 didapatkan perhitungan koefisien Croanbach Alpha ketiga variabel di atas $> 0,60$ dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan baik dari variabel dependen maupun variabel independen adalah reliable atau dapat dipercaya.

b. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Uji normalitas akan menguji data variabel bebas dan data variabel terikat pada persamaan regresi yang dihasilkan berdistribusi normal atau berdistribusi tidak normal. Persamaan regresi dikatakan baik jika mempunyai data

variabel bebas dan variabel terikat berdistribusi normal atau normal sama sekali. Uji normalitas dapat dilakukan dengan menggunakan uji *Kolmogorov Smirnov* satu arah. Pengambilan kesimpulan untuk menentukan apakah suatu data mengikuti distribusi normal atau tidak adalah dengan melihat nilai signifikansinya. Jika signifikansinya $> 0,05$ maka distribusi normal dan sebaliknya jika signifikansi $< 0,05$ maka variabel tidak berdistribusi normal.

Tabel 4.4
Hasil Uji *Kolmogorov Smirnov*

Sampel	Nilai Kolmogorov Smirnov	Signifikansi	Simpulan
62	0,089	0,112	Ha diterima

Sumber : Data primer yang diolah 2017

Berdasarkan hasil di atas pada tabel 4.4 dapat diketahui bahwa nilai signifikansi sebesar $0,112 > 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang diuji berdistribusi normal.

2) Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas diperlukan untuk mengetahui ada tidaknya variabel independen yang memiliki kemiripan antar variabel independen dalam suatu model. Kemiripan antar variabel independen akan mengakibatkan korelasi yang sangat kuat. Uji multikolinearitas dapat dilihat dari Variance Inflation Faktor (VIF) dan nilai tolerance. Multikolinearitas terjadi jika nilai tolerance $> 0,10$ / sama dengan VIF < 10 . Jika nilai VIF

tidak melebihi 10, maka dapat dikatakan bahwa tidak terjadi multikolerasi.

Tabel 4.5
Hasil Uji VIF dan Tolerance

Variabel Independen	Tolerance	VIF
Tingkat Pendidikan	0,993	1,007
Pengalaman Kerja	0,993	1,007

Sumber : Data primer yang diolah 2017

Berdasarkan data pada tabel 4.5 dilihat setiap variabel bebas mempunyai nilai tolerance $> 0,1$ dan nilai VIF < 10 . Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas antar variabel bebas dalam model regresi ini.

3) Uji Heteroskedastisitas

Dalam persamaan regresi berganda perlu diuji mengenai sama atau tidak sama varians dari residual dari observasi yang satu dengan observasi yang lain. Untuk menguji ada tidaknya heteroskedastisitas digunakan uji Park yang dilakukan dengan cara meregresikan logaritma natural residual yang dikuadratkan ($Lnei$). Dasar pengambilan keputusannya adalah dengan membandingkan nilai signifikansi variabel independen dengan nilai tingkat kepercayaan ($\alpha = 0,05$). Apabila nilai signifikansi lebih besar dari nilai α ($sig > \alpha$), maka dapat disimpulkan bahwa pada model regresi tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

Tabel 4.6
Hasil Uji Park

Sampel	Variabel	Signifikansi
62	Tingkat Pendidikan	0,139
	Pengalaman Kerja	0,275

Sumber : Data primer yang diolah 2017

Dari output di atas dapat diketahui bahwa signifikansi ketiga variabel independen memiliki nilai lebih dari 0,05 yaitu pada variabel tingkat pendidikan $0,139 > 0,05$ dan variabel pengalaman kerja sebesar $0,275 > 0,05$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas pada model regresi.

c. Alat Uji Hipotesis

1) Uji Analisis Regresi Berganda dan Uji Persamaan Regresi

Dengan regresi berganda dapat diketahui terdapat tidaknya pengaruh antara tingkat pendidikan dan pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.

Tabel 4.7
Hasil Pengujian Regresi Linear Berganda dan Persamaan Regresi

Variabel	Prediksi	Koefisien	<i>t</i> hitung	Signifikansi	Keterangan
(Constant)		56,301	7,294	0,000	
Produktivitas Kerja					
Tingkat Pendidikan	+	0,156	2,077	0,042	Ha Diterima
Pengalaman Kerja	+	0,518	2,675	0,017	Ha Diterima
R Square		= 0,257			
Adjusted R		= 0,507			
F hitung		= 7,622		Sig: 0,000	

Sumber : Data primer yang diolah 2017

Hasil analisis regresi berganda dapat dilihat pada tabel 4.7 di atas. Persamaan regresi yang didapatkan dari hasil perhitungan adalah sebagai berikut :

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

Dimana:

Y = Variabel Produktivitas Kerja

X1=Variabel Tingkat Pendidikan

X2=Variabel Pengalaman Kerja

2) Analisis Koefisien Determinasi (Adjusted R²)

Analisis determinasi digunakan untuk mengetahui presentase sumbangan pengaruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Menurut Santoso bahwa untuk regresi dengan lebih dari dua variabel bebas digunakan Adjusted R² sebagai koefisien determinasi. Adjusted R Square adalah nilai R Square yang telah disesuaikan. Berdasarkan pada tabel 4.7 diperoleh angka Adjusted R Square sebesar 0,257 atau (25,7 %). Hal ini menunjukkan bahwa presentase sumbangan pengaruh variabel independen tingkat pendidikan dan pengalaman kerja terhadap variabel produktivitas kerja sebesar 25,7. Sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

3) Uji F

Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependennya. Pada tabel 4.7 diperoleh nilai F hitung = 7,622 > F tabel = 3,145 dan sig 0,000 < 0,05, dapat disimpulkan bahwa variabel independen antara lain tingkat pendidikan (X1) dan pengalaman kerja (X2) secara simultan dan signifikan berpengaruh terhadap variabel dependen yaitu produktivitas kerja (Y). Pada angka koefisien R adalah sebesar 0,507 yang menunjukkan nilai positif, hal ini berarti bahwa tingkat pendidikan dan pengalaman kerja secara bersama-sama memberikan pengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan. Maka dengan kata lain variabel-variabel independen mampu menjelaskan besarnya variabel dependen produktivitas kerja.

4) Uji t

Uji t dimaksudkan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh masing-masing variabel independen (Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja) secara individual dalam menerangkan variabel dependen (Produktivitas Kerja). Derajat signifikansi yang digunakan adalah 0,05. Apabila nilai signifikansi lebih kecil dari derajat kepercayaan dan t hitung

lebih besar dari t tabel maka dapat diterima hipotesis alternatifnya, yang menyatakan bahwa suatu variabel independen secara parsial mempengaruhi variabel dependen. Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan pada tabel 4.7, diperoleh nilai:

a) Variabel Tingkat Pendidikan (X1)

T hitung untuk variabel kualitas informasi sebesar 2,077 dengan signifikansi $0,042 < 0,05$. Dari hasil tersebut dapat diketahui bahwa H_a diterima dan H_0 ditolak. Variabel X1 mempunyai t hitung yakni 2,077 dengan t tabel = 1,670. Jadi t hitung $>$ t tabel sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel X1 (Tingkat Pendidikan) memiliki kontribusi terhadap Y (Produktivitas Kerja). Nilai t positif menunjukkan bahwa variabel X1 mempunyai hubungan yang searah dengan Y. Jadi dapat disimpulkan variabel tingkat pendidikan secara parsial memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.

b) Pengalaman Kerja (X2)

T hitung untuk variabel harga sebesar 2,675 dengan signifikansi $0,009 < 0,05$. Dari hasil tersebut dapat diketahui bahwa H_a diterima dan H_0 ditolak. Variabel X2 mempunyai t hitung yakni 2,675 dengan t tabel = 1,670. Jadi t hitung $>$ t tabel sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel X2

(Pengalaman Kerja) memiliki kontribusi terhadap Y (Produktivitas Kerja). Nilai t positif menunjukkan bahwa variabel X2 mempunyai hubungan yang searah dengan Y. Jadi dapat disimpulkan variabel pengalaman kerja secara parsial memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.

2. Pembahasan

Variabel independen dalam penelitian ini terdiri dari variabel tingkat pendidikan dan pengalaman kerja. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan diketahui bahwa kedua variabel independen secara simultan dan signifikan berpengaruh terhadap produktivitas kerja sebagai variabel dependen. Maka dengan kata lain variabel-variabel independen mampu menjelaskan besarnya variabel dependen produktivitas kerja. Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan dapat diketahui bahwa besarnya pengaruh kedua variabel tersebut terhadap produktivitas kerja adalah sebesar 25,7 %.

Setelah diketahui pengaruh secara simultan variabel independen terhadap variabel dependen, selanjutnya hasil penelitian menyatakan bahwa secara parsial semua variabel berpengaruh signifikan terhadap variabel produktivitas kerja.

a. Pengaruh Tingkat Pendidikan terhadap Produktivitas Kerja

Hasil uji hipotesis membuktikan bahwa Tingkat pendidikan berpengaruh terhadap produktivitas kerja yang ditunjukkan dengan

perolehan hasil uji t yaitu nilai t hitung sebesar 2,077 dengan signifikansi 0,042 pada taraf signifikansi 5% dimana $0,042 < 0,05$. Hal ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Maria Asti Adhanari dan Poppy Ameliyah yang menyatakan bahwa tingkat pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

Menurut Sedarmayanti dalam bukunya, bahwa salah satu yang mempengaruhi produktivitas kerja adalah pendidikan. Dimana Pendidikan sendiri berhubungan dengan peningkatan pengetahuan dan pemahaman dalam upaya menguasai serta melatih keterampilan, pengetahuan, dan sikap tertentu yang nantinya dapat diaplikasikan dalam dunia kerja. Dengan begitu, setiap karyawan yang memiliki tingkat pendidikan lebih tinggi tentu memiliki pengetahuan dan sikap yang lebih baik dalam menunjang aktivitas kerja. Walaupun keterampilan sendiri tidak selalu dilihat dari tingkat pendidikan namun karyawan yang berpendidikan memiliki tingkat kesadaran yang tinggi terhadap pentingnya produktivitas yang dapat mendorong karyawan melakukan tindakan yang produktif.

Sejalan dengan teori W. Edwards Deming dengan metode *Total Quality Management* (TQM) yakni untuk meningkatkan mutu/kualitas disuatu perusahaan salah satunya dengan menerapkan peningkatan Sumber Daya Manusia (SDM) melalui

pendidikan dan pelatihan. Hariandja, Seorang ahli manajemen SDM (Sumber Daya Manusia) mempertegas bahwa tingkat pendidikan seorang karyawan dapat meningkatkan daya saing perusahaan dan memperbaiki kinerja perusahaan.

Berdasarkan penjelasan diatas bahwa penelitian yang dilakukan penulis pada PT. Indokom Samudra Persada sudah sesuai dengan teori-teori yang ada. Dimana perusahaan akan merasa diuntungkan dengan tingkat pendidikan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja, tentunya hal ini secara langsung akan mempengaruhi keberlangsungan perusahaan.

b. Pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Produktivitas kerja

Hasil uji hipotesis membuktikan bahwa pengalaman kerja berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja. Hal ini ditunjukkan dengan perolehan hasil uji t yaitu dengan nilai t hitung sebesar 2,675 dimana nilai signifikansinya adalah 0,009 pada taraf signifikansi 5% dimana nilai $0,009 < 0,05$. Hal ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Maria Asti Adhanari dan Poppy Ameliah yang menyatakan bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

Menurut Olivia, Wiles dan Bondi, bahwa pengalaman kerja seseorang akan ikut mematangkan yang bersangkutan untuk menghadapi tugas-tugas yang diembannya. Pengalaman kerja

seseorang akan membantunya untuk menentukan langkah-langkah tertentu yang dapat menunjang keberhasilan kerja. Oleh karena itu, Pengalaman kerja dijadikan suatu sarana dalam mengasah keterampilan dan kemampuan seseorang dalam melaksanakan pekerjaan yang akan dilakukannya.

Pengalaman kerja menurut Puspaningsih sebagaimana yang dikutip oleh Salim, menyatakan bahwa pengalaman kerja seseorang menunjukkan jenis-jenis pekerjaan yang pernah dilakukan seseorang dan memberikan peluang yang besar bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan yang lebih baik. Semakin luas pengalaman kerja seseorang, semakin terampil melakukan pekerjaan dan semakin sempurna pola berfikir dan sikap dalam bertindak untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Bill Foster 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. Hal ini tentu saja menunjukkan bahwa penelitian ini sejalan dengan teori yang ada dimana artinya pengalaman seorang karyawan memiliki nilai yang sangat berharga bagi kepentingan karirnya di masa yang akan datang. Terlebih, pengalaman kerja membuat perusahaan tidak perlu melatih kemampuan dasar karyawan disetiap bidang sehingga memangkas waktu dan biaya

yang bisa digunakan untuk hal-hal lain. Kemudian, seseorang yang memiliki pengalaman kerja dapat memahami pekerjaannya dengan cepat dan berhati-hati dibandingkan seseorang yang tidak pernah bekerja sebelumnya apalagi jika pengalaman kerja sebelumnya pada bidang yang sama. Jadi, variabel pengalaman kerja sangat mempengaruhi produktivitas kerja yang tentu saja mempengaruhi keberlangsungan perusahaan dimasa yang akan datang karena produktivitas yang tinggi merupakan salah satu penunjang keberlangsungan perusahaan.

C. Tinjauan Ekonomi Islam terhadap Hasil Penelitian

Produktivitas merupakan gambaran kemampuan pekerja dalam menghasilkan output. Semakin tinggi output yang dihasilkan oleh seseorang karyawan, menunjukkan semakin tinggi tingkat produktivitas pekerja. Pakar Ekonomi Islam Yusuf Qardhawi mengungkapkan bahwa produktivitas merupakan suatu hal yang penting untuk menghasilkan sebuah karya yang bermanfaat bagi umat manusia. Tidak terbatas dengan keuntungan semata, akan tetapi dapat menambah nilai guna dan manfaat bagi kehidupan secara umum, khususnya yang dapat mendekatkan diri kepada Allah SWT.

Tolak ukur produktivitas kerja dalam ekonomi Islam adalah kualitas dari hasil kerja tersebut, dan kualitas hasil kerja tercemin dari upaya karyawan dalam memaksimalkan hasil kerjanya. Maka

karyawan yang baik adalah karyawan yang meningkatkan kualitas kerjanya, sebagaimana firman Allah SWT:

وَأَنْ لَّيْسَ لِلْإِنْسَانِ إِلَّا مَا سَعَىٰ ۝ ٣٩

Artinya: “dan bahwasanya seorang manusia tiada memperoleh selain apa yang telah diusahakannya”.(QS. An-Najm: 39)

Tuhan adalah sumber rezeki, tetapi rezeki tidak mungkin diperoleh tanpa bekerja kerja. Dan bahwasanya setiap sesuatu yang kita kerjakan akan mendapatkan hasil yang sesuai dengan apa yang dikerjakan. Islam sangat menghargai usaha terlepas bagaimana hasilnya. Kewajiban kita berikhtiar, sedangkan hasilnya kita serahkan kepada Allah. Namun sebagai orang beriman kita harus meyakini janji Allah bahwa sesungguhnya apa yang diperoleh manusia, sebenarnya berkorelasi langsung dengan apa yang diusahakannya.¹⁰¹ Oleh karena itu, semakin tinggi produktivitas kerja yang dikerjakan maka semakin tinggi pula hasil yang didapatkan. Mengingat pentingnya kualitas kerja ini, Rosulullah SAW. menyatakan dalam salah satu hadis yang artinya : “Sesungguhnya Allah senang bila salah seorang dari kamu meninggikan kualitas kerjanya” (HR. Baihaqi).

Dalam hal ini, tingkat pendidikan setiap karyawan dapat dijadikan sebagai ukuran kualitas kerja karyawan, karena

¹⁰¹Mustafa Edwin Nasution, et. Al. *Pengenalan Eksklusif Ekonomi Islam* (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2006), h.116.

pendidikan dianggap mampu menghasilkan tenaga kerja yang bermutu tinggi, mempunyai pola pikir dan cara bertindak yang modern. Pendidikan memberikan pengetahuan bukan saja yang langsung dengan pelaksanaan tugas, akan tetapi juga landasan untuk mengembangkan kemampuan diri serta memanfaatkan semua sarana yang ada sekitar kita untuk kelancaran pelaksanaan tugas dalam suatu perusahaan.

Tingkat pendidikan seseorang merupakan hal yang menjadi pembeda diantara yang lain dan Allah SWT mengistimewakan bagi orang-orang yang berpengetahuan/berilmu sebagaimana Firman-Nya dalam QS. Az-Zumar ayat 9, sebagai berikut:

أَمْ مَنْ هُوَ قَنِيْتُ أَنْعَاءَ الْإِيْلِ سَاجِدًا وَقَائِمًا يَحْزُرُ الْآخِرَةَ وَيَرْجُوا رَحْمَةَ رَبِّهِ ۗ قُلْ هَلْ يَسْتَوِي الَّذِينَ يَعْلَمُونَ وَالَّذِينَ لَا يَعْلَمُونَ ۗ إِنَّمَا يَتَذَكَّرُ أُولُو الْأَلْبَابِ ۙ ٩

Artinya: “(Apakah kamu hai orang musyrik yang lebih beruntung) ataukah orang yang beribadat di waktu-waktu malam dengan sujud dan berdiri, sedang ia takut kepada (azab) akhirat dan mengharapkan rahmat Tuhannya? Katakanlah: "Adakah sama orang-orang yang mengetahui dengan orang-orang yang tidak mengetahui?" Sesungguhnya orang yang berakallah yang dapat menerima pelajaran.”

Berdasarkan ayat diatas, dijelaskan pada tafsir Al-Maraghi bahwa Allah SWT menegaskan tentang tidak ada kesamaan diantara keduanya (orang yang berilmu dengan orang yang yang tidak berilmu) serta memperingatkan tentang keutamaan ilmu dan betapa

mulianya beramal (melakukan pekerjaan) berdasarkan ilmu. Orang-orang yang berakal dan berfikiran sehat akan mudah mengambil pelajaran, dan orang-orang yang seperti itu akan memiliki akal pikiran sehat serta iman yang kuat.

Pendidikan tidak terlepas dari hakikat manusia, sebab subjek utama pendidikan adalah manusia. Oleh sebab itu, setiap tenaga kerja memiliki tingkat produktivitas yang berbeda-beda sejalan dengan tingkat pendidikan yang mereka tempuh. Semakin tinggi tingkat pendidikan maka semakin tinggi pula derajat atau produktivita kerja seseorang.

Selain pendidikan, pengalaman kerja juga mempunyai peran yang penting untuk meningkatkan produktivitas kerja. Pengalaman kerja merupakan suatu keterampilan dan kemampuan seseorang dalam melaksanakan pekerjaan yang sedang dilakukan. pengalaman kerja seseorang akan berpengaruh terhadap produktivitas kerjanya, karena mereka yang berpengalaman akan lebih mengenal dan terampil dalam bekerja. Selain itu semakin lama pengalaman kerja seseorang juga akan menyebabkan produktivitas kerjanya semakin meningkat.

Pengalaman kerja dalam ekonomi Islam merupakan hal yang sangat penting dalam dunia kerja. Konsep ini telah jauh dikenal dalam Islam seperti yang tercantum dalam Q.S At-Taubah ayat 105, Allah SWT. berfirman:

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ
عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ١٠٥

Artinya; “Dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan”.

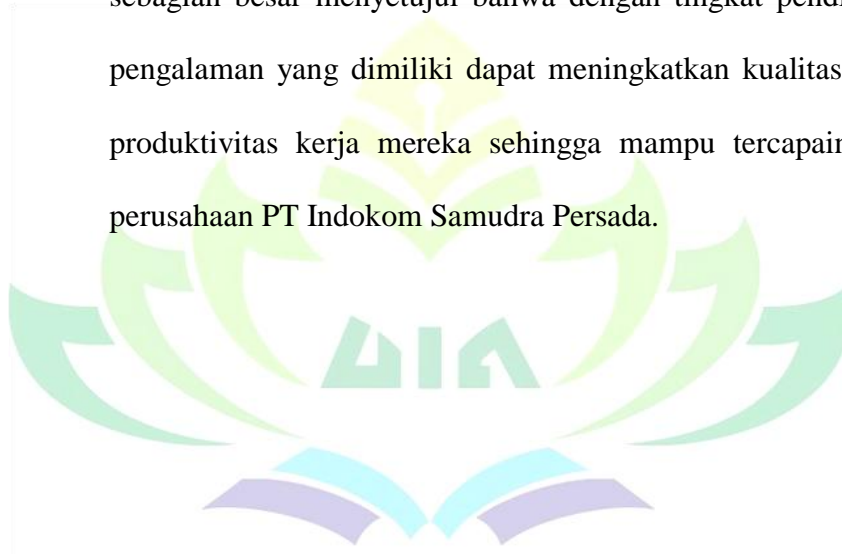
Ayat diatas menginformasikan tentang arti penting dari penilaian Allah, penilaian Rosul-Nya, dan penilaian orang mukmin terhadap prestasi (kerja) seseorang. Semua prestasi itu pada saatnya nanti akhirat akan diinformasikan dan memperlihatkan secara transparan apa adanya, baik yang tersembunyi maupun yang tampak. Singkatnya, setiap yang dikerjakan anak manusia dipastikan akan memberikan atau dilaporkan apa adanya. Pentingnya bekerja dalam pencapaian prestasi juga dapat bermanfaat pada saat beralih ketempat kerja lain. Sehingga pengalaman kerja yang dimiliki dapat dengan mudah beradaptasi dalam menghadapi pekerjaan yang akan dilaksanakan.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, memberikan penjelasan bahwa tingkat pendidikan dan pengalaman kerja berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Indokom Samudra Persada baik secara simultan maupun secara parsial. Hal ini sudah sesuai dengan konsep islam yang berkaitan dengan upaya peningkatan produktivitas, Rosulullah SAW bersabda:

عَنْ ابْنِ عُمَرَ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُمَا عَنِ النَّبِيِّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ قَالَ
إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الْمُؤْمِنَ الْمُحْتَرِفَ

Dari Ibnu ‘Umar ra dari Nabi saw, ia berkata: “sesungguhnya Allah mencintai orang beriman yang berkarya (produktif menghasilkan berbagai kebaikan).”(H.R. Thabrani dalam Al-Kabir, juga oleh Al-Baihaqi).

Berdasarkan analisis diatas tingkat produktivitas kerja karyawan pada PT. Indokom Samudra Persada sudah sesuai dengan ajaran Islam, hal ini dilihat berdasarkan data responden yang sebagian besar menyetujui bahwa dengan tingkat pendidikan dan pengalaman yang dimiliki dapat meningkatkan kualitas kerja dan produktivitas kerja mereka sehingga mampu tercapainya tujuan perusahaan PT Indokom Samudra Persada.



BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Kesimpulan dari hasil penelitian “Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Dalam Perspektif Ekonomi Islam (Studi Pada Karyawan PT. Indokom Samudra Persada) adalah sebagai berikut:

1. Hipotesis pertama yaitu variabel tingkat pendidikan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, H_a diterima. Hal tersebut dapat dilihat dari pengujian dua sisi dengan hasil perhitungan nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} , yaitu didapat sebesar $2,077 > 1,670$ dengan nilai signifikansi $0,042 < 0,05$. Bahwa tingkat pendidikan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.
2. Hipotesis kedua yaitu variabel pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, H_a diterima. Hal tersebut dapat dilihat dari pengujian dua sisi dengan hasil perhitungan nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} , yaitu didapat sebesar $2,675 > 1,670$ dengan nilai signifikansi $0,009 < 0,05$. Bahwa pengalaman kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.
3. Tingkat pendidikan dan pengalaman kerja seseorang dalam upaya tercapainya produktivitas kerja karyawan sudah sesuai dengan konsep

ekonomi islam. Hal ini terlihat sebagian besar karyawan memiliki tingkat pendidikan dan pengalaman kerja yang cukup baik demi keberlangsungan hidup perusahaan dan terciptanya karyawan yang produktif. Dalam Ekonomi Islam tolak ukur produktivitas kerja kualitas dari hasil kerja tersebut, maka karyawan yang baik adalah karyawan yang meningkatkan kualitas kerjanya sebagaimana yang dijelaskan dalam surat Al-An-Najm ayat 39, H.R. At-Thabrani dalam kitab *Al-Ausath*, dan H.R. Thabrani dalam *Al-Kabir*, juga oleh Al-Baihaqi.

B. Saran

1. Bagi perusahaan khususnya PT. Indokom Samudra Persada, dalam merekrut karyawan baru untuk dapat lebih memperhatikan kemampuan dasar yang dimiliki baik dari segi tingkat pendidikan maupun pengalaman kerjanya. Sehingga hasil produksi terus dapat ditingkatkan sesuai dengan target yang telah ditetapkan, demi keberlangsungan hidup perusahaan jangka panjang.
2. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan mampu meneliti faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja dengan memilih atau menambah variabel bebas lainnya dan tidak lupa menambahkan subyek penelitian dengan latar belakang yang berbeda untuk mendapatkan hasil yang lebih komprehensif.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad Mustafa Al-Maraghi. *Terjemah Tafsir Al-Maraghi*. (Semarang : PT. Karya Toha Putra, 1993)
- Ahmadi, Djauzak, *Peningkatan Mutu Pendidikan Sebagai Sarana Pembangunan Bangsa*, Jakarta: Balai Pustaka, 2004.
- Algifari, *Analisis Regresi : Teori , Kasus, dan Solusi*, Yogyakarta: BPFE UGM, 2000.
- Amirudin, Zainal Asikin, *Pengantar Metode Penelitian Hukum*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2003.
- Azhari Akmal Tarigan, *Tafsir Ayat Ekonomi* (Medan, Citapustaka Media Perintis, 2012).
- Dawi Priyatno, *Paham Analisis Statistik Data dengan SPSS*, Yogyakarta: Mediakom, 2010.
- Departemen Agama RI, *“Al-‘Aliyy AL-Qur’an dan Terjemahan*, Bandung: CV Penerbit Diponegoro, 2012.
- , *Al-Qur’an Tadjwid dan Terjemahan*, Bandung: CV Penerbit Diponegoro, 2010.
- Departemen Pendidikan dan Kebudayaan, *Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI)*, Jakarta: Balai Pustaka, 2008.
- Duwi Priyanto, *Teknik Mudah dan Cepat Melakukan Analisis Dan penelitian SPSS*, Yogyakarta: Gava Media, 2010.
- Dwi Siswoyo, dkk, *Ilmu Pendidikan*, Yogyakarta : UNY Press, 2007.
- Foster, Bill, *Pembinaan Untuk Peningkatan Kinerja Karyawan*, Jakarta: PPM, 2001.
- Hafidhuddin, Didin dan Hendri Tanjung, *Manajemen Syariah dalam Praktik*, Jakarta: Gema Insani Press, 2003.
- Hasbullah, *Dasar-Dasar Ilmu Pendidikan*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada, 2001.
- Henry Simamora, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi ke-3*. Yogyakarta: STIE YKPN, 2004.

- Husaini Usman, R. Purmono Setiady Akbar, *Pengantar Statistika*. Jakarta: Bumi Aksara, 2000.
- Husein Umar, *Riset Pemasaran dan Perilaku Konsumen*, Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama, 2003.
- , *Metode Riset Bisnis panduan mahasiswa untuk melakukan riset dilengkapi contoh proposal dan hasil riset bidang manajemen dan akuntansi*. Jakarta: Gramedia pustaka utama, Cet ke2, 2003.
- IAIN Raden Intan Lampung, *Pedoman Penulisan Karya Ilmiah Mahasiswa*, Lampung: IAIN Raden Intan Lampung, 2015.
- Ichsanudin K, *99 Quantum Working (Sebuah Ledakan Energi dari Menata Etos Kerja) Cet.2*, Semarang: Pustaka Nuun, 2009.
- J. supranto, *Statistik, Teori dan Aplikasi, jilid 1*, Jakarta: Erlangga, 2000.
- Kasmadi, Nia Siti Sunariah, *Panduan Moderen Penelitian Kuantitatif*, Bandung: alfabeth, 2014.
- Khoirul Efendi Lubis, “Pengaruh Motivasi dan Pengalaman Kerja terhadap Produktivitas Karyawan Bagian Sumber Daya Manusia pada Kantor Direksi PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan”, Skripsi program strata 1 Universitas Sumatra Utara, Medan, 2012.
- Koentjoroningrat, *Metodologi Penelitian Masyarakat*, Jakarta: Gramedia, 2001.
- M. Iqbal Hasan, *Pokok-pokok Materi Metodologi Penelitian Dan Aplikasinya*, Jakarta: Ghalia Indonesia, 2002.
- Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara, 2002.
- , *Organisasi dan Motivasi*, Jakarta : PT. Bumi Aksara, 2007.
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Rosda Karya, 2003.
- Manulang, *Manajemen Personalialia*, Jakarta: Ghalia Indonesia, 2005.
- Margono, *metodologi penelitian pendidikan*, Jakarta: Rineka Cipta, 2004.
- Maria Asti Adhanari, “Pengaruh Tingkat Pendidikan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Pada Maharani Handicraft Di Kabupaten Bantul”, Skripsi Fakultas Ilmu Sosial Universitas Negeri Semarang, Semarang, 2005.

- MauledMulyono, *Penerapan Produktivitas dalam Organisasi*, Jakarta: Bumi Aksara, 2004.
- Moh. Pabundu Tika, *Metode Riset Bisnis*, Jakarta: Bumi Aksara, 2006.
- Muchdarsyah Sinungan, *Produktivitas: Apa dan Bagaimana*, Bandung: Mandar Maju, 2003.
- Muhammad Amin Suma, *Tafsir Ayat Ekonomi*, Jakarta: Bumi Aksara, 2013.
- Mustafa Edwin Nasution, et. Al. *Pengenalan Eksklusif Ekonomi Islam* (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2006).
- Nesty Widyaningsih, “Pengaruh Pengalaman Kerja, Upah, dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV. Duta Jepara”, Skripsi program strata 1 Universitas Negeri Yogyakarta, Yogyakarta, 2012.
- Neuman, W. Lawrence. *Social Reasearch Methode, Qualitative and Quantitative Approaches*, Boston: Pearson Education, 2003.
- Nurul Huda, *Ekonomi Islam*, Jakarta: Kencana, 2008.
- P3EI. *Ekonomi Islam*, Jakarta: Rajawali Pers, 2011.
- PayamanJ. Simanjuntak, *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia, 2001.
- Poppy Ameliah, “Pengaruh Pendidikan Dan Kesehatan Terhadap Produktivitas Kerja Di Kabupaten Tangerang periode 2002-2011”, Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah, Jakarta, 2013..
- Salim Segaf Al-Djufri, *Islamic Business Strategy for Enterprneurship bagaimana Menciptakan dan Membangun Usaha yang Islami*, Jakarta: Zikrul Hakim, 2006.
- Salim, Kamaliah, Ilham, *Pengaruh Pengalaman Kerja, Independensi, Kompetensi, dan Integritas Terhadap Kualitas Audit* (Riau: Universitas Riau, 2012). Diunduh dari <http://repository.unri.ac.id/itstream/123456789/1728/1/jurnal.pdf> tanggal 11 September 2013.
- Saudagar, Fachruddin, Ali Idrus, *Pengembangan Profesionalitas guru*, Jakarta: Gaung Persada Press, 2011.
- Sedarmayanti, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, Bandung: Mandar Maju, 2009.

- Sondang P. Siagian, *Kiat Meningkatkan Produktivitas*, Jakarta: Rineka Cipta, 2002.
- Sudjana, *Metode Statistik*, Bandung : PT. Tarsito, 2009.
- Sudjana, Nana, *Penilaian Hasil Proses Belajar Mengajar*, Bandung: Remaja Rosda Karya, 2002.
- Sugiono, *Metode penelitian kuantitatif dan kualitatif dan R&G*, Bandung: Alfabeta, 2013.
- , *Metodologi Penelitian Pendidikan*, Bandung : Alfabeta, 2012.
- Sukarno Wibowo, Dedi Supriadi, *Ekonomi Mikro Islam*, Bandung: Pustaka Setia, 2013.
- Sutrisno Hadi, *Metode Research*, Yogyakarta: Andi, 2002.
- Syafaruddin Alwi, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: BPFE, 2001)
- T. Hani Handoko, *Manajemen Edisi 2*, Yogyakarta: BPFE, 2003.
- Tirtawati Abdjul, “ Peningkatan Motivasi Mahasiswa PGBI kelas Fisika Dasar II pada Penyelenggaraan *Lesson Study*”. *Jurnal Entropi*, Pendidikan Fisika, FMIPA Universitas Gorontalo, Vol. 8, No. 1 (Februari 2013).
- Tjutju Yuniarsih dan Suwanto, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Alfabeta, 2013.
- Tri Nuruni, “Pengaruh Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Guru PAI SD Negeri Di Kecamatan Sidoharjo Kabupaten Sragen”, Tesis Pascasarjana IAIN Surakarta, Surakarta, 2014.
- Umar Tirtarahardja, S. L. La Sulo, *Pengantar Pendidikan*, Jakarta : PT. Rineka Cipta, 2005.
- Umi Hanik, *Implementasi Total Quality Management (TQM) dalam Peningkatan Kualitas Pendidikan*, Semarang: Rasail, 2011.
- Umi Narimawati, *Metodologi Penelitian Kualitatif Dan Kuantitatif: Teori Dan Aplikasi*, Bandung: Agung Media, 2008.
- Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, Pasal 1 ayat (1).
- Usman, Husaini dan Setiadi, *Pengantar Statistika*. Jakarta: PT Bumi Aksara, 2003.

V. Wiratna Sujarweni, *SPSS Untuk Penelitian*, Yogyakarta : Pustaka Baru Pers, 2015.

Vardiansyah, Dani, *Filsafat Ilmu Komunikasi: Suatu pengantar*, Jakarta: Indeks, 2008.





LAMPIRAN-LAMPIRAN

KUESIONER PENELITIAN

Kepada Yth,

Saudara/i Responden Penelitian

Di tempat

Dengan Hormat,

Dalam rangka menyelesaikan skripsi penelitian pada program Strata Satu (S1) Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung, peneliti memiliki kewajiban untuk melakukan penelitian. Sehubungan dengan penelitian yang sedang peneliti lakukan, maka peneliti memohon kesediaan dari saudara/i untuk menjadi responden pada penelitian yang penulis lakukan ini dengan memberikan jawaban kuesioner pada kolom yang telah disediakan. Kuesioner ini dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh tingkat pendidikan dan pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja karyawan, selanjutnya akan dianalisis berdasarkan perspektif ekonomi Islam.

Jawaban dari kuesioner ini akan peneliti gunakan hanya semata-mata untuk keperluan penyusunan skripsi yang berjudul *“Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Dalam Perspektif Ekonomi Islam”* sebagaimana penelitian ilmiah diharapkan kepada responden untuk memberikan jawaban sejujur-jujurnya dan seobjektif mungkin. Selain itu jawaban yang saudara responden berikan, peneliti menjamin kerahasiaannya dan tidak membawa konsekuensi yang merugikan apapun.

Atas ketersediaan dan keikhlasan saudara/i dalam mengisi kuesioner ini, saya ucapkan terimakasih.

Bandar Lampung,

2017

Hormat peneliti

M. Agus Hermawan

A. Pendahuluan

1. Latar Belakang

Tingkat pendidikan adalah suatu proses jangka panjang yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir, yang mana tenaga kerja manajerial mempelajari pengetahuan konseptual dan teoritis untuk tujuan-tujuan umum, sedangkan pengalaman kerja adalah proses pembentukan pengetahuan atau keterampilan tentang metode suatu pekerjaan karena keterlibatan karyawan tersebut dalam pelaksanaan tugas pekerjaan. Variabel-variabel tersebut menjadi sangat penting dan fundamental dalam setiap perusahaan. Dimana tingkat pendidikan dan pengalaman kerja merupakan faktor-faktor yang mempengaruhi tinggi-rendahnya produktivitas kerja pada setiap perusahaan. Sehingga hal tersebut akan dapat mempengaruhi laba dari suatu perusahaan.

2. Tujuan Kuesioner

Tujuan dari penelitian melalui kuesioner adalah untuk mendapatkan data dari responden yang digunakan dalam rangka penyusunan skripsi yang berjudul "*Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Dalam Perspektif Ekonomi Islam*".

3. Kerahasiaan Informasi

Hasil dari kuesioner ini semata-mata hanya akan digunakan untuk tujuan penelitian dan bukan untuk tujuan komersil serta peneliti akan menjamin kerahasiaan atas jawaban yang saudara/i berikan.

4. Petunjuk Pengisian

Pengisian pada kuesioner ini adalah dengan memberikan tanda ceklist (✓) pada salah satu kolom SL, SR, KK, HTP, atau TP di bawah ini, dengan keterangan sebagai berikut:

Sangat setuju	(SS)	diberi skor 5
Setuju	(S)	diberi skor 4
Ragu-ragu	(R)	diberi skor 3
Tidak Setuju	(TS)	diberi skor 2
Sangat Tidak Setuju	(STS)	diberi skor 1

B. Informasi Umum

1. Identitas Responden

- a. Nama :
- b. Usia : < 20 tahun 20-29 tahun
 30-39 tahun 40-49 tahun
- c. Jenis Kelamin : laki-laki Perempuan
- d. Bagian : Manajer Staf. pemasaran
 Staf. Administrasi HRD
 Karyawan Jabatan Lain
- e. Pendidikan Terakhir : SMA D3/Sederajat
 S1/Sederajat

2. Pernyataan Variabel X1 (Tingkat Pendidikan), X2 (Pengalaman Kerja) dan Variabel Y (Produktivitas Kerja)

Pernyataan	Kategori				
	SS	S	R	TS	STS
VaribelX₁(Tingkat Pendidikan)					
1. Pendidikan formal yang saya tempuh memberikan pengetahuan tentang pekerjaan saya sekarang.					
2. Melalui pendidikan formal, saya mendapatkan keterampilan yang bisa saya gunakan dalam bekerja.					
3. Pendidikan formal membuat saya bisa melakukan pekerjaan dengan baik.					
4. Pekerjaan yang saya tekuni sekarang ini sesuai dengan pendidikan.					
5. Pendidikan membuat saya lebih mengerti tentang pekerjaan yang sedang saya laksanakan dengan mudah.					
VaribelX₂(Pengalaman Kerja)					

1. Saya sudah bekerja di perusahaan terkait selama lebih dari setahun.					
2. Pengalaman kerja yang saya miliki membantu saya dalam bekerja.					
3. Pengalaman kerja yang saya miliki, membantu mengurangi kesalahan-kesalahan saat bekerja.					
4. Saya dapat menguasai peralatan kerja yang disediakan oleh perusahaan.					
5. Saya menguasai pekerjaan yang diberikan kepada saya.					
Variabel Y (Produktivitas Kerja)					
1. Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai standar yang diterapkan oleh perusahaan.					
2. Saya melaksanakan pekerjaan secara maksimal demi tercapainya hasil produksi yang ditetapkan.					
3. Saya selalu berusaha meningkatkan kualitas kerja.					
4. Saya merasa bahwa pekerjaan saya selama ini sesuai dengan kualitas yang ditentukan perusahaan.					
5. Saya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target waktu yang ditetapkan.					



Identitas Responden

No	Nama	Usia	Jenis Kelamin	Bagian	Pendidikan Terakhir
1	Ali Usman	30-39 Tahun	L	Manajer	S1
2	Asep Syafa'at	20-29 Tahun	L	HRD	S1
3	Mawar Handayani	30-39 Tahun	P	HRD	D3
4	Kevin Kurniawan	20-29 Tahun	L	HRD	S1
5	Dedi Iskandar	30-39 Tahun	L	HRD	S1
6	Rizky wibowo	20-29 Tahun	L	Staf. Administrasi	D3
7	Meriyanti Purnama Sari	20-29 Tahun	P	Staf. Administrasi	SMA
8	Iskandar Wibowo	20-29 Tahun	L	Staf. Administrasi	SMA
9	Serly Guswita	20-29 Tahun	P	Staf. Administrasi	SMA
10	Yohana Wijaya	20-29 Tahun	P	Staf. Pemasaran	SMA
11	Romi Kusuma Bangsa	30-29 Tahun	L	Staf. Pemasaran	S1
12	Jesica Veranda Lubis	20-29 Tahun	P	Staf. Pemasaran	SMA
13	Aini Idawati	30-39 Tahun	L	Staf. Pemasaran	S1
14	Reza Wibisono	40-49 Tahun	L	Staf. Pemasaran	SMA
15	Hesti Yurisa	20-29 Tahun	P	Staf. Pemasaran	SMA
16	Ria Murni Sari	40-49 Tahun	P	Staf. Pemasaran	S1
17	Septi Oktafiani	20-29 Tahun	P	Karyawan	SMA
18	Jumlah	40-49 Tahun	P	Karyawan	SMA
19	Danang Oktafa	20-29 Tahun	L	Karyawan	SMA
20	Joko Wahono	20-29 Tahun	L	Karyawan	SMA
21	Nitasari	30-39 Tahun	p	Karyawan	SMA
22	Bintang Rahmanda	20-29 Tahun	L	Karyawan	SMA
23	Nova Santika Putri	20-29 Tahun	P	Karyawan	SMA
24	Julia Permata Sari	20-29 Tahun	P	Karyawan	SMA
25	Yudi Guintara Eka Putra	20-29 Tahun	L	Karyawan	SMA
26	Shani Indira Setiawati	20-29 Tahun	P	Karyawan	SMA
27	Sunarsih	30-39 Tahun	P	Karyawan	SMA
28	Happy Purnama	20-29 Tahun	P	Karyawan	SMA
29	Dora Anggraini	20-29 Tahun	P	Karyawan	SMA
30	Joni Setiawan	30-39 Tahun	L	Karyawan	SMA
31	Junaidi	30-39 Tahun	L	Karyawan	SMA
32	Galih Prayogi	30-39 Tahun	L	Karyawan	SMA
33	Novi Devita Sari	20-29 Tahun	P	Karyawan	SMA
34	Anggun Maharani	20-29 Tahun	P	Karyawan	SMA
35	Yogi Handoko	20-29 Tahun	L	Karyawan	SMA
36	Rizki Angga	20-29 Tahun	L	Karyawan	SMA

37	Tuti Maysaroh	30-39 Tahun	P	Karyawan	SMA
38	Masyitoh	40-49 Tahun	P	Karyawan	SMA
39	Heri Pratama	20-29 Tahun	L	Karyawan	SMA
40	Irman Novriansyah	30-39 Tahun	L	Karyawan	SMA
41	Fajar Maulana	30-39 Tahun	L	Karyawan	SMA
42	Ulfa Muharomah	20-29 Tahun	P	Karyawan	SMA
43	Riska Desianti	20-29 Tahun	P	Karyawan	SMA
44	Diah Permata Sari	20-29 Tahun	P	Karyawan	SMA
45	Eka Fitria Jayanti	20-29 Tahun	P	Karyawan	SMA
46	Kartika dwi Nanda	20-29 Tahun	P	Karyawan	SMA
47	Suci Mareta	20-29 Tahun	P	Karyawan	SMA
48	Yuli Kurnia Sari	20-29 Tahun	P	Karyawan	SMA
49	Intan Varadita	20-29 Tahun	P	Karyawan	SMA
50	Erma Oktaria	30-39 Tahun	P	Karyawan	SMA
51	Rita Novita	20-29 Tahun	P	Karyawan	SMA
52	Yuyun Diana Putri	20-29 Tahun	P	Karyawan	SMA
53	Arif Rahman	20-29 Tahun	L	Karyawan	SMA
54	Rama Prasetyo	30-39 Tahun	L	Karyawan	SMA
55	Latif Syaiful Bahri	20-29 Tahun	L	Karyawan	SMA
56	Hidayatullah	30-39 Tahun	L	Karyawan	SMA
57	Rusnaeni	40-49 Tahun	P	Jabatan Lain	SMA
58	Apri Yadi	20-29 Tahun	L	Jabatan Lain	SMA
59	Irawati	20-29 Tahun	P	Jabatan Lain	SMA
60	Nindya Afizah	<20 Tahun	P	Jabatan Lain	SMA
61	Indarti	20-29 Tahun	P	Jabatan Lain	SMA
62	Marwansyah	20-29 Tahun	L	Jabatan Lain	SMA

Data Penelitian

1. Variabel Tingkat Pendidikan (X1)

No	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	Total
1	5	5	5	4	5	24
2	4	5	5	4	5	23
3	5	5	5	5	5	25
4	5	5	5	5	5	25
5	5	5	5	5	5	25
6	4	4	4	3	4	19
7	4	4	4	3	4	19
8	4	3	3	4	5	19
9	4	4	4	4	4	20
10	5	5	5	5	3	23
11	3	3	4	4	4	18
12	3	3	3	5	5	19
13	4	2	3	3	3	15
14	3	3	3	3	3	15
15	4	4	4	2	2	16
16	3	3	3	5	3	17
17	3	3	4	3	3	16
18	3	3	3	3	3	15
19	3	4	5	5	2	19
20	5	5	5	5	4	24
21	3	3	3	4	2	15
22	3	3	3	3	4	16
23	3	2	2	5	2	14
24	2	2	2	4	4	14
25	3	5	5	4	4	21
26	3	3	4	3	3	16
27	2	2	5	4	5	18
28	2	2	2	4	5	15
29	3	3	2	2	2	12
30	3	2	4	5	3	17
31	2	2	3	3	4	14
32	2	2	3	3	3	13
33	3	2	2	3	2	12
34	4	5	5	3	3	20
35	2	3	2	2	3	12
36	2	1	2	3	2	10
37	3	2	3	3	4	15

38	3	2	3	2	2	12
39	5	5	5	5	5	25
40	2	2	2	2	2	10
41	4	4	4	4	4	20
42	4	4	5	2	4	19
43	5	5	5	4	4	23
44	4	5	4	2	3	18
45	5	5	5	4	5	24
46	4	5	5	5	5	24
47	3	4	3	1	4	15
48	3	3	3	3	3	15
49	4	4	4	3	3	18
50	4	3	4	3	2	16
51	2	4	3	3	3	15
52	2	2	3	3	3	13
53	4	4	4	3	3	18
54	4	4	4	3	4	19
55	4	4	4	4	4	20
56	4	4	4	4	4	20
57	4	4	4	4	4	20
58	4	4	3	3	2	16
59	3	4	2	2	2	13
60	4	2	4	3	2	15
61	3	2	2	2	2	11
62	4	4	4	3	3	18

2. Variabel Pengalaman Kerja (X2)

No	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	Total
1	4	5	5	4	4	22
2	5	5	5	5	5	25
3	5	5	5	5	5	25
4	2	4	3	3	3	15
5	3	3	4	3	3	16
6	5	4	3	3	3	18
7	3	3	3	3	4	16
8	5	3	3	3	3	17
9	4	3	3	3	4	17
10	4	3	3	3	2	15
11	3	4	3	4	3	17
12	4	3	3	3	3	16

13	4	5	3	3	4	19
14	4	3	3	4	3	17
15	5	4	4	5	5	23
16	4	4	4	4	3	19
17	4	4	4	3	3	18
18	4	4	4	4	5	21
19	4	4	4	4	3	19
20	3	4	4	3	3	17
21	4	4	4	4	4	20
22	4	5	5	4	4	22
23	3	4	4	3	2	16
24	5	3	3	4	5	20
25	5	3	3	5	4	20
26	4	5	5	4	4	22
27	4	2	2	4	5	17
28	4	4	4	4	4	20
29	5	4	4	3	5	21
30	4	5	5	5	3	22
31	5	2	2	4	5	18
32	3	3	3	3	4	16
33	5	4	4	3	4	20
34	3	4	4	3	3	17
35	5	4	4	4	4	21
36	4	2	2	5	4	17
37	5	4	4	4	4	21
38	4	4	3	3	5	19
39	4	3	4	5	4	20
40	4	5	3	4	5	21
41	5	3	4	4	4	20
42	5	4	4	3	3	19
43	4	4	3	4	4	19
44	3	4	3	4	4	18
45	4	4	5	3	4	20
46	4	4	4	3	4	19
47	4	4	4	5	5	22
48	4	3	4	3	4	18
49	3	3	4	4	4	18
50	4	4	4	2	3	17
51	4	3	3	3	4	17
52	4	3	4	5	4	20
53	4	3	3	3	4	17

54	5	3	2	3	3	16
55	3	4	3	2	2	14
56	4	3	3	3	4	17
57	3	4	3	3	2	15
58	4	3	4	3	3	17
59	4	4	4	4	4	20
60	3	3	3	3	3	15
61	4	4	3	4	4	19
62	3	3	4	3	3	16

3. Produktivitas Kerja (Y)

No	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Total
1	4	4	4	4	5	21
2	5	4	4	4	4	21
3	5	4	4	5	5	23
4	5	5	4	5	4	23
5	5	4	4	3	4	20
6	5	5	4	4	4	22
7	5	4	3	5	5	22
8	5	3	4	4	4	20
9	4	4	4	4	4	20
10	5	3	5	4	4	21
11	4	5	4	4	5	22
12	5	4	5	4	5	23
13	4	5	5	4	5	23
14	5	5	5	4	5	24
15	5	5	5	5	5	25
16	5	5	4	5	5	24
17	5	5	5	5	5	25
18	5	5	5	5	5	25
19	5	5	5	4	4	23
20	4	5	5	4	5	23
21	5	5	5	5	5	25
22	5	5	5	5	4	24
23	4	4	5	5	5	23
24	5	5	5	5	5	25
25	4	4	4	4	4	20
26	5	5	4	4	4	22
27	5	5	5	5	4	24
28	5	4	5	5	4	23

29	5	5	5	3	5	23
30	4	5	5	4	3	21
31	5	5	5	5	5	25
32	5	4	5	5	4	23
33	5	5	5	5	5	25
34	5	5	5	4	4	23
35	5	5	5	4	4	23
36	5	4	4	5	5	23
37	4	4	5	5	5	23
38	5	5	5	4	4	23
39	5	5	5	5	5	25
40	4	4	4	4	4	20
41	4	4	4	5	4	21
42	4	4	4	4	4	20
43	5	4	5	4	5	23
44	4	4	4	5	4	21
45	4	5	5	4	5	23
46	4	5	4	5	5	23
47	4	5	5	4	4	22
48	4	4	3	4	4	19
49	4	4	3	4	4	19
50	4	4	3	4	3	18
51	4	4	3	3	4	18
52	4	4	4	3	4	19
53	4	4	3	4	4	19
54	5	4	4	3	4	20
55	4	4	4	4	4	20
56	4	4	5	4	4	21
57	4	4	4	4	4	20
58	4	4	3	4	4	19
59	4	4	4	3	4	19
60	4	4	4	4	5	21
61	4	4	3	4	3	18
62	4	4	4	3	3	18

Uji Validitas Dan Reabilitas

1. Uji Validitas
 - a. Produktivitas Kerja (Y)

		Correlations					
		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Total
Y.1	Pearson Correlation	1	,298*	,426**	,316*	,280*	,641**
	Sig. (2-tailed)		,019	,001	,012	,027	,000
	N	62	62	62	62	62	62
Y.2	Pearson Correlation	,298*	1	,485**	,272*	,321*	,677**
	Sig. (2-tailed)	,019		,000	,033	,011	,000
	N	62	62	62	62	62	62
Y.3	Pearson Correlation	,426**	,485**	1	,288*	,387**	,766**
	Sig. (2-tailed)	,001	,000		,023	,002	,000
	N	62	62	62	62	62	62
Y.4	Pearson Correlation	,316*	,272*	,288*	1	,421**	,674**
	Sig. (2-tailed)	,012	,033	,023		,001	,000
	N	62	62	62	62	62	62
Y.5	Pearson Correlation	,280*	,321*	,387**	,421**	1	,699**
	Sig. (2-tailed)	,027	,011	,002	,001		,000
	N	62	62	62	62	62	62
Total	Pearson Correlation	,641**	,677**	,766**	,674**	,699**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	62	62	62	62	62	62

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

- b. Tingkat Pendidikan (X1)

		Correlations					
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	Total
X1.1	Pearson Correlation	1	,767**	,710**	,360**	,357**	,812**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,004	,004	,000
	N	62	62	62	62	62	62
X1.2	Pearson Correlation	,767**	1	,744**	,288*	,436**	,835**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,023	,000	,000
	N	62	62	62	62	62	62
X1.3	Pearson Correlation	,710**	,744**	1	,461**	,503**	,877**
	Sig. (2-tailed)						
	N	62	62	62	62	62	62

	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000	,000
	N	62	62	62	62	62	62
X1.4	Pearson Correlation	,360**	,288*	,461**	1	,488**	,661**
	Sig. (2-tailed)	,004	,023	,000		,000	,000
	N	62	62	62	62	62	62
X1.5	Pearson Correlation	,357**	,436**	,503**	,488**	1	,717**
	Sig. (2-tailed)	,004	,000	,000	,000		,000
	N	62	62	62	62	62	62
Total	Pearson Correlation	,812**	,835**	,877**	,661**	,717**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	62	62	62	62	62	62

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

c. Pengalaman Kerja (X2)

Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	Total
X2.1	Pearson Correlation	1	,030	,087	,321*	,437**	,583**
	Sig. (2-tailed)		,819	,500	,011	,000	,000
	N	62	62	62	62	62	62
X2.2	Pearson Correlation	,030	1	,633**	,118	,048	,576**
	Sig. (2-tailed)	,819		,000	,362	,713	,000
	N	62	62	62	62	62	62
X2.3	Pearson Correlation	,087	,633**	1	,226	,065	,636**
	Sig. (2-tailed)	,500	,000		,077	,617	,000
	N	62	62	62	62	62	62
X2.4	Pearson Correlation	,321*	,118	,226	1	,505**	,692**
	Sig. (2-tailed)	,011	,362	,077		,000	,000
	N	62	62	62	62	62	62
X2.5	Pearson Correlation	,437**	,048	,065	,505**	1	,664**
	Sig. (2-tailed)	,000	,713	,617	,000		,000
	N	62	62	62	62	62	62
Total	Pearson Correlation	,583**	,576**	,636**	,692**	,664**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	62	62	62	62	62	62

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

2. Uji Reabilitas

a. Produktivitas Kerja (Y)

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y.1	17,32	3,271	,462	,691
Y.2	17,44	3,102	,487	,681
Y.3	17,50	2,615	,558	,651
Y.4	17,60	2,966	,444	,698
Y.5	17,50	2,975	,500	,675

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,727	5

b. Tingkat Pendidikan (X1)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,839	5

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	14,05	11,129	,706	,791
X1.2	14,06	9,996	,709	,786
X1.3	13,87	10,114	,790	,763
X1.4	14,06	11,996	,479	,848
X1.5	14,08	11,420	,548	,831

c. Pengalaman Kerja (X2)

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	14,63	4,434	,333	,589
X2.2	14,95	4,407	,307	,602
X2.3	15,03	4,163	,380	,566
X2.4	15,02	3,951	,461	,524
X2.5	14,89	3,971	,399	,556

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,622	5

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		62
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,01363465
Most Extreme Differences	Absolute	,105
	Positive	,065
	Negative	-,105
Test Statistic		,105
Asymp. Sig. (2-tailed)		,089 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

2. Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	V
1	(Constant)	17,660	2,403		7,348	,000		
	Tingkat Pendidikan	-,004	,065	-,008	-,060	,953	,993	
	Pengalaman Kerja	,228	,108	,267	2,118	,038	,993	

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

3. Uji Heteroskedastisitas (Uji Park)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-1,305	7,178		-,182	,856
	LnX1	-1,695	1,129	-,191	-1,501	,139
	LnX2	2,269	2,058	,140	1,103	,275

a. Dependent Variable: Lnei2

Uji Analisis Regresi Berganda

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Pengalaman Kerja, Tingkat Pendidikan ^b		Enter

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,267 ^a	,257	,507	2,047

a. Predictors: (Constant), Pengalaman Kerja, Tingkat Pendidikan

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	19,049	2	9,524	7,622	,000 ^b
	Residual	247,338	59	4,192		
	Total	266,387	61			

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

b. Predictors: (Constant), Pengalaman Kerja, Tingkat Pendidikan

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	56,301	2,403		7,294	,000
	Tingkat Pendidikan	,156	,065	,008	2,077	,042
	Pengalaman Kerja	,518	,108	,267	2,675	,017

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja