

## **BAB V**

### **PEMBAHASAN**

#### **A. Pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada *Home Industry* di Bidang Konveksi Terpal Tenda Desa Gedangan**

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada *home industry* di bidang konveksi terpal tenda Desa Gedangan. Pengaruh positif dan signifikan tersebut menandakan bahwa semakin tinggi tingkat pengalaman kerja maka produktivitas kerja karyawan pada *home industry* di bidang konveksi terpal tenda Desa Gedangan juga akan meningkat, sebaliknya semakin rendah tingkat pengalaman kerja maka produktivitas kerja karyawan pada *home industry* di bidang konveksi terpal tenda Desa Gedangan akan menurun. Hal ini dikarenakan pengalaman kerja merupakan salah satu faktor yang dapat menjadi penentu dan juga mempengaruhi tingkat produktivitas kerja, memiliki tingkat pengalaman kerja yang tinggi dapat meningkatkan pengetahuan dan keterampilan seseorang dalam menyelesaikan pekerjaannya sehingga pekerjaan dapat terselesaikan dengan cepat dan baik, dari pengalaman juga seseorang dapat lebih berhati-hati dan belajar dari kesalahan-kesalahan sehingga dalam menyelesaikan pekerjaan akan terasa lebih memuaskan. Dengan demikian tingkat produktivitas kerja dapat tercapai dengan baik pula.

Pengalaman kerja yang dimiliki oleh karyawan pada *home industry* di bidang konveksi terpal tenda Desa Gedangan menjadi salah satu tolak ukur bagi *home industry* tersebut dalam perekrutan karyawan, dapat diketahui dari

beberapa indikator yaitu: dari segi lama waktu/masa kerja, masa kerja yang telah ditempuh sebelumnya membuat karyawan bisa memahami dan melaksanakan tugas dengan baik. Dari segi tingkat pengetahuan, pengalaman kerja yang didapatkan sebelumnya menambah tingkat pengetahuan karyawan terhadap prosedur, kebijakan dan tugas yang harus dikerjakan. Dari segi keterampilan yang dimiliki, dengan adanya pengalaman kerja karyawan semakin terampil dan cekatan dalam menyelesaikan tugas. Dari segi penguasaan terhadap pekerjaan, karyawan dapat menguasai tugas yang diberikan dengan baik tanpa ada kesulitan atau hambatan. Dari segi penguasaan terhadap peralatan, karyawan dapat menguasai dan menggunakan peralatan dengan baik.

Hasil penelitian ini sesuai dengan teori dari Foster (2007) yang menyatakan bahwa pengalaman kerja adalah proses pembentukan pengetahuan atau keterampilan tentang metode suatu pekerjaan karena keterlibatan karyawan dalam melaksanakan tugas pekerjaan.<sup>110</sup> Pengukuran pengalaman kerja pada teori Foster meliputi memahami dan melaksanakan pekerjaan, jenis tugas, pengetahuan dan keterampilan. Jadi pengalaman kerja menunjukkan bahwa jenis-jenis pekerjaan yang telah dilakukan seseorang dapat memberikan peluang besar untuk melakukan pekerjaan yang lebih baik selama jangka waktu

---

<sup>110</sup> Slamet Raharjo, et. all., “Pengaruh Kemampuan Kerja, Pengalaman dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Dengan Kompetensi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada KUD Pati Kota Kabupaten Pati)”, *Journal of Management*, Vol. 2, No. 2, 2016.

tertentu, semakin luas pengalaman kerja yang dimiliki, semakin terampil seseorang dalam bertindak untuk mencapai suatu tujuan.

Penelitian ini didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Yanti Itafia, et. all., 2014)<sup>111</sup>, yang menunjukkan bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada industri tenun di Desa Kalianget. Semakin berpengalaman seorang karyawan maka akan menunjang terciptanya produktivitas kerja yang optimal.

Penelitian ini juga mendukung hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Devi Rosalia, et. all., 2018)<sup>112</sup>, yang menyatakan bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Jaya Sakti Sentosa Pasuruan. Rata-rata karyawan pada PT. Jaya Sakti Sentosa telah bekerja cukup lama sehingga secara tidak langsung telah memiliki pengalaman kerja. Dengan masa kerja yang lama, karyawan telah terbiasa menyelesaikan tugas yang diberikan, sehingga tingkat pengetahuan dan keterampilan karyawan semakin membaik.

Kesimpulannya, pengalaman kerja turut memberikan pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Dalam penelitian terdahulu juga menyebutkan bahwa produktivitas kerja ditunjang oleh tingginya pengalaman kerja yang dimiliki karyawan. Hasil dari penelitian ini juga menunjukkan jika pengalaman kerja memberikan pengaruh yang cukup besar terhadap produktivitas kerja

---

<sup>111</sup> Yanti Itafia, et. all., "Pengaruh Pengalaman Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Industri Tenun", *e-Journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha*, Volume 2, tahun 2014.

<sup>112</sup> Devi Rosalia, dkk., "Pengaruh Pelatihan dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Jaya Sakti Sentosa", *Jurnal Ekonomi Manajemen Akuntansi*, Vol. 2, No. 2, Desember 2018.

karyawan. Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwa “Ada pengaruh pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada *home industry* di bidang konveksi terpal tenda Desa Gedangan”

## **B. Pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada *Home Industry* di Bidang Konveksi Terpal Tenda Desa Gedangan**

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa pelatihan kerja berpengaruh negatif terhadap produktivitas kerja karyawan pada *home industry* di bidang konveksi terpal tenda Desa Gedangan. Artinya, apabila tingkat pelatihan kerja tinggi maka produktivitas kerja karyawan akan menurun, sebaliknya apabila tingkat pelatihan kerja rendah maka produktivitas kerja karyawan akan meningkat.

Teori Kussriyanto menyatakan bahwa pendidikan dan latihan untuk menambah pengalaman dan meningkatkan keterampilan kerja mempunyai dampak paling langsung terhadap produktivitas. Kegiatan pengembangan ini menjanjikan pertumbuhan produktivitas yang terus-menerus.<sup>113</sup>

Teori yang dikemukakan oleh Mangkuprawira menyatakan bahwa masalah pelatihan kerja dalam perusahaan merupakan bagian yang terpenting karena pelatihan bagi karyawan merupakan proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar karyawan semakin terampil dan mampu melakukan tanggungjawabnya dengan semakin baik sesuai dengan standar. Masalah pelatihan dalam suatu perusahaan berpengaruh dalam peningkatan

---

<sup>113</sup> I Gede Novrada Budiarta, et. all., “Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan”, *e-journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha*, Volume 3, tahun 2015.

produktivitas kerja karyawan, hal ini sesuai dengan teori dari Suyonto yang mengemukakan bahwa pelatihan tenaga kerja adalah setiap usaha untuk memperbaiki performa pekerja pada suatu pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggungjawabnya.<sup>114</sup>

Pada usaha yang lingkupnya makro akan selalu memberikan pelatihan kepada karyawannya secara kontinyu guna untuk meningkatkan keterampilan dan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugas serta dapat membangun kreativitas karyawan untuk meningkatkan produktivitas karena pelatihan merupakan faktor yang sangat menunjang tercapainya produktivitas kerja.

Berbeda halnya pelatihan yang dilakukan pada *home industry* “Chamim Tenda”, karyawan yang bekerja di *home industry* “Chamin Tenda” ini berasal dari masyarakat sekitar dan memiliki latar belakang dan kemampuan yang berbeda-beda. Karyawan yang belum memiliki pengalaman sebelumnya di bidang konveksi dan kemampuannya dalam bidang konveksi masih sedikit maka karyawan tersebut akan dibimbing dan diberikan pelatihan sendiri oleh pemilik usaha tanpa mengadakan pelatihan dari luar karena pemilik usaha sendiri sudah mempunyai pengalaman serta kemampuan yang memadai, sehingga dapat memberikan pelatihan sendiri pada karyawannya seperti menjahit, memotong, dsb. Di *home industry* ini tidak sering atau bisa dikatakan sangat jarang melakukan pelatihan kerja karena pelatihan kerja hanya diberikan ketika ada karyawan yang belum berpengalaman di bidang konveksi maka

---

<sup>114</sup> A. Nur Ainal Karima, et. all., “Pengaruh Masa Kerja, Pelatihan, dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Bank Sulselbar Cabang Utama Makassar”, *Hasanuddin Journal of Applied Business and Entrepreneurship*, Vo. 1, No. 4, Oktober 2018, hal. 85.

karyawan tersebut dilatih sampai bisa dan saat karyawan tersebut sudah terlatih dan mampu menyelesaikan tugasnya dengan baik maka pelatihan sudah tidak diberikan lagi. Namun rata-rata karyawan di *home industry* ini memang sudah memiliki pengalaman sebelumnya sehingga kemampuan mereka di bidang konveksi sudah cukup memadai dan sebelumnya mereka juga sudah terlatih.

Kesimpulannya, dalam penelitian ini pelatihan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja namun pengaruhnya kecil dikarenakan kurangnya pelatihan yang diberikan kepada karyawan di *home industry* “Chamim Tenda” dan juga rata-rata karyawan di *home industry* ini sudah memiliki pengalaman sebelumnya dan sudah terlatih, berbeda dengan beberapa teori yang disebutkan di atas bahwa pelatihan bagian terpenting perusahaan yang memberikan pengaruh cukup besar pada peningkatan produktivitas kerja.

### **C. Pengaruh Kemampuan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada *Home Industry* di Bidang Konveksi Terpal Tenda Desa Gedangan**

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada *home industry* di bidang konveksi terpal tenda Desa Gedangan. Pengaruh positif dan signifikan tersebut menandakan bahwa semakin tinggi tingkat kemampuan kerja maka produktivitas kerja karyawan pada *home industry* di bidang konveksi terpal tenda Desa Gedangan juga akan meningkat, sebaliknya semakin rendah tingkat kemampuan kerja maka produktivitas kerja karyawan pada *home industry* di bidang konveksi terpal tenda Desa Gedangan akan menurun. Hal ini dikarenakan kemampuan kerja merupakan salah satu faktor

yang juga mempengaruhi tingkat produktivitas kerja, kemampuan kerja menjadi salah satu faktor penting karena tanpa adanya kemampuan yang berkualitas maka *home industry* di bidang konveksi terpal tenda tidak dapat berjalan dengan lancar dan produktivitas kerja tidak dapat tercapai dengan optimal.

Hasil penelitian ini sesuai dengan teori Simanjuntak (2005) yang menyatakan bahwa kemampuan adalah perpaduan antara teori dan pengalaman yang diperoleh dalam praktek di lapangan, termasuk peningkatan kemampuan menerapkan teknologi yang tepat dalam rangka peningkatan produktivitas kerja.<sup>115</sup> Jadi karyawan harus memperdalam kemampuannya karena kemampuan yang tinggi dapat membantu karyawan dalam melaksanakan tugasnya dengan baik untuk mencapai produktivitas kerja yang baik dan optimal.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Syamsul Hadi Senen dan Siti Solihat, 2008)<sup>116</sup>, yang menyatakan bahwa secara parsial produktivitas kerja karyawan dipengaruhi oleh faktor kemampuan kerja karyawan karena kemampuan kerja karyawan merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan, sesuai dengan pendapat Payaman yang mengatakan bahwa faktor-faktor produktivitas adalah pendidikan dan

---

<sup>115</sup> Silfa Rino, "Pengaruh Kemampuan dan Fasilitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi pada PT Maria Makmur Jaya Kecamatan Rupert Kabupaten Bengkalis", *Jom FEKON*, Vol. 2, No. 2, Oktober 2015.

<sup>116</sup> Syamsul Hadi Senen dan Siti Solihat, "Pengaruh Motivasi Kerja dan Kemampuan Kerja Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Safilindo Permata", *Jurnal Strategic*, Volume 7, Nomor 14, September 2008.

latihan, gizi dan kesehatan, kesempatan kerja, peningkatan kemampuan manajerial, pimpinan dan kebijakan pemerintah.

Penelitian ini juga mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Aru Rorim Fandi, 2017)<sup>117</sup>, yang menunjukkan bahwa secara parsial variabel kemampuan berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja pada PT. White Cement Balongbendo.

Kesimpulannya, kemampuan kerja cukup memberikan pengaruh terhadap produktivitas kerja. Dalam penelitian terdahulu menyebutkan jika produktivitas kerja dipengaruhi oleh tingkat kemampuan kerja yang dimiliki karyawan dan kemampuan kerja juga termasuk salah satu faktor dari produktivitas kerja. Hasil penelitian ini juga menunjukkan jika kemampuan kerja memberikan pengaruh terhadap produktivitas kerja, karena semakin berkualitas tingkat kemampuan kerja karyawan maka produktivitas kerja juga akan mengalami peningkatan. Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwa “Ada pengaruh kemampuan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada *home industry* di bidang konveksi terpal tenda Desa Gedangan”.

#### **D. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada *Home Industry* di Bidang Konveksi Terpal Tenda Desa Gedangan**

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada *home industry* di bidang konveksi terpal tenda Desa Gedangan. Artinya,

---

<sup>117</sup> Aru Rorim Fandi, et. all., “Pengaruh Kemampuan Kerja, Beban Kerja dan Komunikasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. White Cement Balongbendo”, *Jurnal Manajemen Branchmark*, Vol. 3, Issue 3, 2017.



apabila tingkat motivasi kerja yang diberikan tinggi maka produktivitas kerja karyawan akan menurun, sebaliknya apabila tingkat motivasi kerja yang diberikan rendah maka produktivitas kerja karyawan akan meningkat. Tidak signifikan mengindikasikan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja.

Teori Mangkunegaran menyatakan bahwa situasi kerja yang dapat mempengaruhi motivasi adalah kebijakan perusahaan seperti skala upah dan tunjangan pegawai (pensiun dan tunjangan-tunjangan), umumnya mempunyai dampak kecil terhadap prestasi individu. Sistem balas jasa atau imbalan, kenaikan gaji, bonus dan promosi dapat menjadi motivator yang kuat bagi prestasi seseorang jika dikelola secara efektif.<sup>118</sup> Pemberian bonus, kenaikan gaji dan promosi jabatan termasuk faktor penentu dalam membangkitkan motivasi kerja karyawan pada suatu perusahaan, karena dengan begitu karyawan akan bekerja lebih keras dan giat untuk menyelesaikan tugas yang diberikan dengan baik sehingga produktivitas kerja akan dapat tercapai dengan baik dan optimal.

Teori Hasibuan menyatakan bahwa dengan motivasi diharapkan setiap karyawan dapat membangkitkan keinginan untuk bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi. Teori Handoko juga menyatakan bahwa jika motivasi kerja karyawan tinggi maka karyawan akan

---

<sup>118</sup> Desi Rahmawati, "Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PR Fajar Berlian Tulungagung", *Jurnal Universitas Tulungagung BONOROWO*, Volume 1, Nomor 1, tahun 2013, hal. 9.

bekerja lebih giat sehingga produktivitas kerjanya juga meningkat.<sup>119</sup> Teori ini tidak sesuai dan bertentangan dengan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja.

Motivasi yang diberikan *home industry* “Chamim Tenda” kepada karyawannya berupa upah yang diterima setiap minggunya dan uang tambahan berupa bonus yang diberikan kepada karyawan saat lembur ketika ada pesanan terpal dalam jumlah yang banyak. Bentuk motivasi yang sudah diberikan *home industry* “Chamim Tenda” kepada karyawannya sudah bisa dikatakan dapat membangkitkan semangat karyawan untuk lebih bekerja keras dan lebih giat demi tercapainya produktivitas. Jika pada perusahaan yang lingkupnya besar atau bisa disebut usaha makro maka setiap karyawan harus berusaha dengan maksimal untuk mencapai target yang telah ditetapkan pada perusahaan tersebut untuk mencapai produktivitas yang optimal sehingga setiap karyawan akan berusaha dengan keras untuk mendapatkan hasil yang maksimal agar gaji dan bonus yang didapatkan juga semakin banyak sesuai target yang telah dicapai, selain itu apabila terdapat karyawan yang berprestasi atas kinerjanya akan ada promosi jabatan dengan begitu hal tersebut dapat memotivasi dan memacu semangat yang tinggi dari karyawan dalam bekerja.

Berbeda halnya pada *home industry* “Chamim Tenda” yang tidak ada pencapaian target tertentu, pencapaian produktivitas pada *home industry* ini diukur dari tingkat keberhasilan dalam menyelesaikan pesanan dengan tepat

---

<sup>119</sup> I Gede Novrada Budiarta, et. all., “Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan”, *e-journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha*, Volume 3, tahun 2015.

waktu yang dikerjakan secara bersama-sama tanpa ada pencapaian target sekian yang harus diselesaikan oleh setiap karyawan dan tidak ada istilah promosi jabatan untuk karyawan yang berprestasi karena usaha ini termasuk dalam lingkup mikro. Pada *home industry* ini yang bekerja tidak hanya karyawannya saja bahkan pemilik usaha juga ikut andil dalam menyelesaikan pesanan karena sifat kekeluargaan yang memang lebih diutamakan pada *home industry* ini sehingga mereka saling bekerja sama satu sama lain untuk dapat mencapai produktivitas yang maksimal. Hal tersebut kurang memicu semangat dan kurang memotivasi karyawan di *home industry* ini untuk bekerja lebih keras dan lebih giat karena tidak ada persaingan antar karyawan untuk mencapai target, semua dikerjakan secara bersama-sama sesuai dengan tugas yang telah diberikan. Jadi tidak adanya motivasi yang diberikan dalam bentuk lain selain dari upah, karyawan di *home industry* ini akan tetap melaksanakan dan menyelesaikan tugasnya dengan baik untuk mencapai produktivitas karena sudah semestinya mereka melakukan kewajibannya yaitu melaksanakan tugasnya dengan baik untuk mendapatkan hak berupa upah. Maka dari itu motivasi kerja ini tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja meskipun secara teori motivasi termasuk salah satu faktor yang dapat meningkatkan produktivitas kerja.

Dari penjelasan yang telah dikemukakan di atas maka dapat ditarik kesimpulan bahwa “Tidak ada pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada *home industry* di bidang konveksi terpal tenda Desa Gedangan”.

**E. Pengaruh Pengalaman Kerja, Pelatihan Kerja, Kemampuan Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada *Home Industry* di Bidang Konveksi Terpal Tenda Desa Gedangan**

Pengalaman kerja, pelatihan kerja, kemampuan kerja, dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan pada *home industry* di bidang konveksi terpal tenda Desa Gedangan, artinya apabila pengalaman kerja, pelatihan kerja, kemampuan kerja dan motivasi kerja mengalami peningkatan maka produktivitas kerja akan meningkat. Sebaliknya apabila pengalaman kerja, pelatihan kerja, kemampuan kerja dan motivasi kerja mengalami penurunan maka produktivitas kerja juga akan menurun. Hal ini menunjukkan bahwa pengalaman kerja, pelatihan kerja, kemampuan kerja dan motivasi kerja dapat menjadi penentu tingkat produktivitas kerja.

Teori Sedarmayanti menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja yang tinggi hanya dapat dicapai dengan adanya perpaduan usaha antara organisasi dan anggota organisasi melalui (1) Pelatihan (2) Mental dan kemampuan fisik karyawan (3) Hubungan antara atasan dan bawahan.<sup>120</sup> Menurut Moekijat produktivitas karyawan perusahaan dipengaruhi oleh tiga faktor salah satunya kualitas dan kemampuan fisik karyawan yang dipengaruhi oleh tingkat pendidikan, latihan, motivasi kerja, etos, mental dan kemampuan fisik karyawan.<sup>121</sup>

---

<sup>120</sup> Andi Pettarani, et. all., "Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Pegawai", *Jurnal Organisasi Manajemen*, Issue 1, Agustus 2018, hal. 70.

<sup>121</sup> Euis Lisnawati dan Indra Permadi, "Pengaruh Pengalaman Kerja dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. MTF Sukabumi", *Jurnal Ekonomak*, Volume IV, Nomor 3, Desember 2018, hal. 28.

Dalam penelitian Fagbenle menyebutkan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas karyawan adalah berasal dari diri karyawannya yang disebut sebagai *Human Factor*, salah satunya adalah pengalaman kerja. Menurut Manulang pengalaman kerja adalah proses pembentukan pengetahuan dan keterampilan tentang metode suatu pekerjaan bagi para pegawai karena keterlibatan dalam pelaksanaan pekerjaan.<sup>122</sup> Pengalaman kerja merupakan faktor yang paling mempengaruhi terciptanya pertumbuhan suatu usaha, dengan tingginya pengalaman yang dimiliki oleh pekerja akan menyebabkan tingginya pertumbuhan usaha tersebut.

Penelitian ini didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Devi Rosalia, et. all., 2018)<sup>123</sup>, yang menunjukkan bahwa pelatihan kerja dan pengalaman kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap produktivitas karyawan secara simultan. Hal ini mengindikasikan bahwa produktivitas karyawan yang baik tidak lepas dari pelatihan kerja dan pengalaman kerja yang dimiliki karyawan. Suatu perusahaan tentu mengharapkan karyawannya memiliki produktivitas tinggi agar memberikan kontribusi bagi keberhasilan pencapaian tujuan perusahaan secara keseluruhan. Pelatihan kerja dan pengalaman kerja sangat berguna bagi perusahaan agar produktivitas karyawan semakin meningkat.

---

<sup>122</sup> Ardika Sulaeman, "Pengaruh Upah dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Kerajinan Ukiran Kabupaten Subang", *Jurnal Ekonomi Trikonomika*, Volume 13, Nomor 1, Juni 2014, hal. 93.

<sup>123</sup> Devi Rosalia, et. all., "Pengaruh Pelatihan dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Jaya Sakti Sentosa", *Jurnal Ekonomi Manajemen Akuntansi*, Vol. 2, No. 2, Desember 2018.

Penelitian lain yang juga mendukung penelitian ini adalah penelitian yang dilakukan (Syamsul Hadi Senen dan Siti Solihat, 2008 ), yang menunjukkan bahwa motivasi kerja dan kemampuan kerja mempengaruhi produktivitas kerja karyawan secara bersama-sama. Menurut Sedarmayanti produktivitas kerja dipengaruhi oleh tingkat pendidikan, disiplin kerja, keterampilan, sikap kerja, motivasi dan lingkungan kerja. Teori Klinger dan Nanbaldin menyatakan bahwa produktivitas merupakan fungsi perkalian dari usaha pegawai yang didukung dengan motivasi dan kemampuan.<sup>124</sup>

Dari hasil penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan maka perusahaan harus mengutamakan sumber daya manusianya dengan mengetahui dan memperhatikan faktor-faktor yang akan mempengaruhi produktivitas kerja tersebut diantaranya pengalaman kerja yang dimiliki karyawan, pelatihan yang pernah diikuti oleh karyawan, kemampuan yang dimiliki karyawan, dan motivasi yang membangkitkan semangat karyawan dalam bekerja, karena apabila beberapa faktor tersebut menjadi pertimbangan dalam pemilihan sumber daya manusia yang tepat maka akan berdampak juga pada produktivitas kerja pada *home industry* “Chamim Tenda” Desa Gedangan.

---

<sup>124</sup> Syamsul Hadi Senen dan Siti Solihat, “Pengaruh Motivasi Kerja dan Kemampuan Kerja Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Safilindo Permata”, *Jurnal Strategic*, Volume 7, Nomor 14, September 2008, hal. 13.