

PENGARUH KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA (SDM) TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA DI PT MOD INDO UNGARAN

(Studi Kasus Pada PT Mod Indo Ungaran di Bagian Sewing)

Adinda Tiarhyantina Putri Sejati

Universitas Darul Ulum Islamic Centre Sudirman GUPPI

tiarhyantina@gmail.com

Abstrack, This study aims to determine how much influence the quality of human resources has on employee productivity at PT Mod Indo Ungaran. To establish the quality of quality human resources, it is necessary to pay attention to individual characteristics, work experience, and work discipline. The data used is quantitative data. Data collection techniques through questionnaires. The number of samples is 110 people using the satisfied sampling method. The results of hypothesis testing using simple linear regression analysis where individual characteristics, work experience, and work discipline become independent variables & employee productivity becomes the dependent variable. The results of the analysis show that individual characteristics variables have an effect on work productivity, with the results obtained t value results $(2,675) > t$ table $(1,982)$, work experience variable has t results $(3.428) > t$ tabel $(1,660)$, work discipline variable has t value results $(3.314) > t$ tabel (1.982) , and the results of the study simultaneously obtained the value of Fcount $(63.571) > F$ table (2.69) . From the results of the study, it can be concluded that the variables of individual characteristics, work experience, and work discipline partially and simultaneously affect work productivity.

Keywords: Individual Characteristics, Work Experience, Work Discipline, and Productivity

Abstrak, Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kualitas sumber daya manusia terhadap produktivitas kerja karyawan di PT Mod Indo Ungaran. Untuk membentuk kualitas sumber daya manusia yang berkualitas maka perlu memperhatikan karakteristik individu, pengalaman kerja, dan disiplin kerja. Data yg digunakan yaitu data kuantitatif. Teknik pengumpulan data melalui kuesioner. Jumlah sampel sebesar 110 orang menggunakan metode *satisfied sampling*. Hasil pengujian hipotesis menggunakan analisis regresi linier sederhana dimana karakteristik individu, pengalaman kerja, dan disiplin kerja menjadi variable independen & produktivitas kerja karyawan menjadi variable dependen. Hasil analisa menunjukkan variabel karakteristik individu berpengaruh terhadap produktivitas kerja, dengan diperoleh nilai t hasil $(2,675) > t$ tabel $(1,982)$, variabel pengalaman kerja t hasil $(3,428) > t$ tabel $(1,660)$, variabel disiplin kerja mempunyai nilai t hasil $(3,314) > t$ tabel (1.982) , dan hasil penelitian secara simultan diperoleh nilai Fhitung $(63,571) > F$ tabel $(2,69)$. Dari hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa variabel karakteristik individu, pengalaman kerja, dan disiplin kerja berpengaruh secara parsial dan secara simultan terhadap produktivitas kerja.

Kata kunci : Karakteristik Individu, Pengalaman Kerja, Disiplin Kerja, dan Produktivitas

I. PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG

Produktivitas kerja karyawan merupakan masalah yang tidak lepas dari kehidupan organisasi atau perusahaan. Produktivitas digunakan sebagai tolak ukur keberhasilan dalam pencapaian tujuan. Menurut Sutrisno (2016), produktivitas secara umum diartikan sebagai hubungan antara keluaran (barang-barang atau jasa) dengan masukan (tenaga kerja, bahan, uang). Berdasarkan observasi oleh peneliti, kemampuan karyawan di PT Mod Indo Ungaran dalam mencapai produktivitas masih belum maksimal terbukti dengan tidak tercapainya target/tujuan perusahaan, semangat kerja dari karyawan berkurang disebabkan oleh kondisi fisik dan mental yang mulai menurun akibat terlalu lelah.

Kualitas Sumber Daya Manusia sangat dipertimbangkan dan menjadi salah satu keutamaan dalam penentuan kualitas perusahaan. Perusahaan yang berkualitas dapat dilihat dari kualitas Sumber Daya Manusia yang ada di dalamnya. Sedarmayanti (2017) mengemukakan bahwa kualitas sumber daya manusia menyangkut mutu dari tenaga kerja yang menyangkut kemampuan, baik berupa kemampuan fisik, kemampuan intelektual (pengetahuan), maupun kemampuan psikologis (mental). Produktivitas di PT. Mod Indo Ungaran sulit tercapai dikarenakan perusahaan kurang memperhatikan kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) misalkan karyawan yang kemampuan fisik (kesehatan) yang kurang optimal namun dipaksa untuk bekerja hal tersebut tentu menghambat produktivitas perusahaan, disisi lain PT Mod Indo Ungaran sudah memberikan fasilitas untuk karyawannya seperti BPJS kesehatan agar kesehatan karyawan terjamin.

Dalam menyelesaikan suatu pekerjaan manusia menyikapi dengan cara yang berbeda-beda satu dengan yang lain. Hal tersebut dapat mempengaruhi karakteristik individu dari setiap karyawan. Karakteristik individu merupakan perbedaan sikap atau cara pandang antara satu individu dengan individu yang lain. Karakteristik individu adalah cara memandang ke obyek tertentu dan mencoba menafsirkan apa yang dilihatnya (Mauledy,2019).

Karyawan yang memiliki kemampuan serta minat dalam bidang pekerjaannya akan mendapatkan hasil yang maksimal sehingga produktivitas akan tercapai. Kemampuan yang dimaksud adalah kemampuan dalam penggunaan mesin maupun pemahaman dalam setiap *job desk* yang diberikan. Namun, tidak semua karyawan memiliki kemampuan yang sesuai dengan bidang

pekerjaannya. Dalam keadaan nyata karyawan yang tidak memiliki kemampuan akan menghambat proses produksi, dikarenakan tidak seimbangnya kemampuan antara karyawan yang memiliki kemampuan dengan karyawan yang tidak memiliki kemampuan menyebabkan produktivitas sulit tercapai, oleh sebab itu karakteristik individu menjadi salah satu variabel yang akan diteliti

Pengalaman kerja karyawan merupakan gambaran dari tingkat penguasaan pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki oleh seorang karyawan dalam bekerja yang dapat diukur dari masa kerja dan jenis pekerjaan karyawan (Pitriyani, 2020). Pengalaman kerja seorang karyawan merupakan hal yang diperhitungkan dalam dunia kerja. Seorang yang sudah memiliki pengalaman kerja sebelumnya biasanya lebih paham dan cepat menguasai pekerjaannya. Karyawan yang berpengalaman hanya perlu beradaptasi dan mempelajari secara singkat pekerjaan yang baru, sedangkan karyawan yang belum berpengalaman dalam bidang yang sama tentu saja proses belajarnya memakan waktu yang lebih lama karena mereka perlu pemahaman yang mendetail dan menyeluruh. Pengalaman kerja seseorang mampu mempengaruhi produktivitas yang terdapat di perusahaan. Karena dalam perusahaan orang yang memiliki pengalaman kerja biasanya memiliki tingkat produktivitas yang tinggi karena memiliki tingkat pengetahuan serta keterampilan dan penguasaan dalam pekerjaan. Dalam proses rekrutmen karyawan, pihak PT Mod Indo akan mengutamakan karyawan yang sudah memiliki pengalaman, maka hal tersebut menjadi salah satu variabel yang akan diteliti.

Selain variabel karakteristik individu, pengalaman kerja, variabel yang dipilih oleh peneliti adalah disiplin kerja. Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitaranya menurut Sutrisno (2016). Kehidupan dalam suatu perusahaan akan sangat membutuhkan ketiaatan dari karyawannya pada peraturan dan ketentuan yang berlaku pada perusahaan tersebut. Kedisiplinan dapat diartikan bilamana karyawan selalu datang dan pulang tepat waktunya, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Peraturan yang ada di PT. Mod Indo jam masuk kerja adalah jam 07.30 WIB namun masih banyak dijumpai karyawan yang tidak disiplin / tepat waktu yang mengakibatkan tidak tercapainya target yang berpengaruh kepada produktivitas.

B. RUMUSAN MASALAH

1. Apakah karakteristik individu berpengaruh terhadap produktivitas kerja di PT. Mod Indo Ungaran ?.
2. Apakah pengalaman kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja di PT. Mod Indo Ungaran?.
3. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja di PT Mod Indo Ungaran ?.
4. Apakah karakteristik individu, pengalaman kerja, dan disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan ?.

C. TUJUAN

1. Untuk mengetahui pengaruh karakteristik individu terhadap produktivitas kerja di PT. Mod Indo Ungaran.
2. Untuk mengetahui pengaruh pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja di PT. Mod Indo Ungaran.
3. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja di PT. Mod Indo Ungaran.
4. Untuk mengetahui karakteristik individu, pengalaman kerja, dan disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.

II. TINJAUAN PUSTAKA

A. PRODUKTIVITAS KERJA

Menurut Sutrisno (2016), produktivitas secara umum diartikan sebagai hubungan antara keluaran (barang-barang atau jasa) dengan masukan (tenaga kerja, bahan, uang). Indikator pengukur berhasil atau tidaknya produktivitas suatu perusahaan adalah kemampuan, berusaha meningkatkan hasil yang dicapai, semangat kerja, pengembangan diri, mutu, dan efisiensi (Sutrisno, 2016).

B. KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA

Sedarmayanti (2017) mengemukakan bahwa kualitas sumber daya manusia menyangkut mutu dari tenaga kerja yang menyangkut kemampuan, baik berupa kemampuan fisik, kemampuan intelektual (pengetahuan), maupun kemampuan psikologis (mental). Untuk membentuk kualitas sumber daya manusia yang berkualitas maka perlu memperhatikan karakteristik individu, pengalaman kerja, dan disiplin kerja.

1. KARAKTERISTIK INDIVIDU

Karakteristik individu adalah cara memandang ke obyek tertentu dan mencoba menafsirkan apa yang dilihatnya (Mauledy,2019). Dalam mengukur karakteristik individu indikatornya adalah kemampuan karyawan, nilai, sikap, dan minat.

2. PENGALAMAN KERJA

Pengalaman kerja karyawan merupakan gambaran dari tingkat penguasaan pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki oleh seorang karyawan dalam bekerja yang dapat diukur dari masa kerja dan jenis pekerjaan karyawan (Pitriyani, 2020). Indikator pengukur pengalaman kerja adalah lama waktu/masa kerja, tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki, penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan.

3. DISIPLIN KERJA

Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya menurut Sutrisno (2016). Adapun indikator disiplin kerja adalah Tujuan dan Kemampuan, Teladan Pimpinan, Balas Jasa, Keadilan, Pengawasan Melekat (Waskat), dan Sanksi Hukuman.

III. METODE PENELITIAN

A. Populasi

Populasi adalah karyawan PT. Mod Indo bagian sewing yang diambil dari line 8,9, dan 10 yang berjumlah 153 orang.

B. Sampel

Sampel dalam penelitian ini adalah 110 responden

C. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang dipakai adalah asosiatif, dimana tujuannya adalah untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat baik parsial maupun simultan.

D. Metode Analisis Data

Metode penelitian yang penulis gunakan dalam penelitian ini adalah penelitian deskriptif verifikatif dengan pendekatan survey.

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Karakteristik responden

Pada penelitian ini penulis mengambil usia responden, lama waktu bekerja, dan tingkat pendidikan. Usia responden sebagian besar adalah responden dengan interval 20-30 tahun, sedangkan lama waktu bekerja terbanyak adalah antara 1-5 tahun, dan tingkat pendidikan terbesar adalah SMA/Sederajat.

B. Analisa korelasi

1. Korelasi Sederhana

Tabel 1
Hasil Uji korelasi sederhana

		Correlations			
		X1	X2	X3	Y
X1	Pearson Correlation	1	,755**	,660**	, 706**
	Sig. (1-tailed)		,000	,000	,000
	N	110	110	110	110
X2	Pearson Correlation	,755**	1	,682**	, 730**
	Sig. (1-tailed)	,000		,000	,000
	N	110	110	110	110
X3	Pearson Correlation	,660**	,682**	1	, 712**
	Sig. (1-tailed)	,000	,000		,000
	N	110	110	110	110
Y	Pearson Correlation	,706**	,730**	,712**	1
	Sig. (1-tailed)	,000	,000	,000	
	N	110	110	110	110

- a) Uji korelasi antara karakteristik individu (X1) dengan produktivitas kerja karyawan (Y) adalah sebesar 0,706. Hubungan karakteristik individu dengan produktivitas kerja berada dalam kategori “kuat” karena terletak pada interval koefisien 0,600 - 0,799. Nilai positif menunjukkan bahwa hubungan antara karakteristik individu dengan produktivitas kerja adalah searah (semakin baik karakteristik individu maka semakin baik pula produktivitas kerja karyawan).
- b) Uji korelasi antara pengalaman kerja (X2) dengan produktivitas kerja karyawan(Y) adalah sebesar 0,730. Hubungan pengalaman kerja dengan

produktivitas kerja berada dalam kategori “kuat” karena terletak pada interval koefisien 0,600 - 0,799. Nilai positif menunjukkan bahwa hubungan antara pengalaman kerja dengan produktivitas kerja adalah searah (semakin baik pengalaman kerja maka semakin baik pula produktivitas kerja karyawan).

- c) Uji korelasi antara disiplin kerja dengan produktivitas kerja karyawan adalah sebesar 0,712. Hubungan disiplin kerja dengan produktivitas kerja berada dalam kategori “kuat” karena terletak pada interval koefisien 0,600 - 0,799. Nilai positif menunjukkan bahwa hubungan antara disiplin kerja dengan produktivitas kerja adalah searah (semakin baik disiplin kerja maka semakin baik pula produktivitas kerja karyawan).

2. Korelasi Berganda

Tabel 2
Hasil uji korelasi berganda

Model Summary						
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	Sig. F Change
1	,802 ^a	,643	,633	1,749	,643	,000

a. Predictors: (Constant), disiplin kerja, karakteristik individu, pengalaman kerja

Hasil uji korelasi berganda antara Karakteristik Individu (X1), Pengalaman kerja (X2), dan disiplin kerja (X3), dengan produktivitas kerja karyawan (Y) menghasilkan nilai koefisien korelasi berganda sebesar 0,802. Hubungan Karakteristik Individu (X1), Pengalaman kerja (X2), dan disiplin kerja (X3) terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) dalam kategori “sangat kuat” karena terletak pada interval koefisien 0,800 – 1,000. Nilai positif menunjukkan bahwa hubungan antara karakteristik individu , pengalaman kerja, dan disiplin

kerja dengan produktivitas kerja adalah searah (semakin baik karakteristik individu, pengalaman kerja, dan disiplin kerja maka semakin baik pula produktivitas kerja karyawan).

C. Analisa regresi

1. Regresi Sederhana

- a. Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Produktivitas Kerja

Tabel 3
Hasil Uji Regresi Sederhana Karakteristik Individu Terhadap
Produktivitas Kerja

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	7,562	1,584		4,773	,00 0
	karakteristik individu	,706	,068	,706	10,36 4 ,00 0
a. Dependent Variable: produktivitas kerja					

$$Y = 7,562 + 0,706(X1) + e$$

Terlihat bahwa nilai *constanta* Produktivitas (Y) bernilai positif sebesar 7,562 dan nilai Karakteristik Individu (X1) positif 0,706 sehingga dapat dijelaskan bahwa jika Karakteristik individu sama dengan 0 atau konstan/tetap maka Produktivitas Kerja sama dengan nilai konstan yaitu sebesar 7,562 atau jika Karakteristik Individu mengalami kenaikan sebesar 1 satuan maka diikuti dengan nilai Produktivitas Kerja naik sebesar 0,706.

- b. Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Tabel 4
Hasil Uji Regresi Sederhana Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	6,964	1,532		4,547	,000

pengalaman kerja	,713	,064	,730	11,113	,000
a. Dependent Variable: produktivitas kerja					

$$Y = 6,964 + 0,713 X2 + e$$

Terlihat bahwa nilai *constanta* Produktivitas (Y) bernilai positif sebesar 6,964 dan nilai Pengalaman Kerja (X2) positif 0,713 sehingga dapat dijelaskan bahwa jika Pengalaman kerja sama dengan 0 atau konstan/tetap maka Produktivitas Kerja sama dengan nilai *constanta* yaitu sebesar 6,964 atau jika Pengalaman Kerja mengalami kenaikan sebesar 1 satuan maka diikuti kenaikan Produktivitas Kerja sebesar 0,713.

c. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Tabel 5
Hasil Regresi Sederhana Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	9,658	1,362		7,090	,000
	,614	,058	,712	10,530	,000
a. Dependent Variable: produktivitas kerja					

$$Y = 9,658 + 0,614X3 + e$$

Terlihat bahwa nilai *constanta* Produktivitas Kerja (Y) bernilai positif sebesar 9,658 dan nilai Disiplin Kerja (X3) positif 0,614 sehingga dapat dijelaskan bahwa jika Disiplin Kerja sama dengan 0 atau konstan/tetap maka Produktivitas Kerja sama dengan nilai *constanta* yaitu sebesar 9,658 atau jika Disiplin Kerja mengalami kenaikan sebesar 1 satuan maka diikuti dengan kenaikan Produktivitas kerja sebesar 0,614

2. Regresi Berganda

Tabel 6
Hasil Uji Regresi Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4,186	1,454		2,879	,005
karakteristik individu	,248	,093	,248	2,675	,009
pengalaman kerja	,309	,093	,316	3,314	,001
disiplin kerja	,286	,072	,332	3,987	,000

a. Dependent Variable: produktivitas kerja

$$Y = 4,186 + 0,248 X_1 + 0,309 X_2 + 0,286 X_3 + \epsilon$$

1. Nilai koefisien regresi untuk variabel Karakteristik Individu (X1) adalah sebesar 0,248.
2. Nilai koefisien regresi untuk variabel pengalaman kerja (X2) adalah sebesar 0,309.
3. Nilai koefisien regresi untuk variabel disiplin kerja (X3) adalah sebesar 0,286
4. Jika variabel karakteristik individu (X1), pengalaman kerja (X2), dan disiplin kerja (X3), bernilai 0 maka produktivitas kerja (Y) akan bernilai sama dengan konstan sebesar 4,186 (positif).

V. Analisa koefisien determinasi

Tabel 7
Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary						
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics	
					R Square Change	Sig. F Change
1	,802 ^a	,643	,633	1,749	,643	,000

a. Predictors: (Constant), disiplin kerja, karakteristik individu, pengalaman kerja

Tabel diatas menunjukkan besarnya nilai determinasi (*Adjusted R Square*) hasil hitung adalah sebesar 0,633. Nilai tersebut menunjukkan bahwa variabel karakteristik Individu (X1), Pengalaman Kerja (X2), dan Disiplin Kerja (X3) dalam penelitian ini mampu menjelaskan variabel Produktivitas kerja (Y) sebesar 63,3%, di mana sisanya yaitu sebesar 36,7% dijelaskan oleh faktor lain di luar penelitian ini.

VI. Uji hipotesis

1. Uji t

Tabel 8

Hasil Uji t

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4,186	1,454		2,879	,005
	karakteristik individu	,248	,093	,248	2,675	,009
	pengalaman kerja	,309	,093	,316	3,314	,001
	disiplin kerja	,286	,072	,332	3,987	,000

a. Dependent Variable: produktivitas kerja

1. Uji Hipotesis karakteristik individu terhadap produktivitas kerja diperoleh nilai t hasil $(2,675) > t$ tabel $(1,982)$ dan tingkat signifikansi $0,009 < 0,050$. Maka H_0 ditolak atau H_a diterima artinya ada pengaruh yang signifikan antara variabel karakteristik individu terhadap produktivitas kerja.
2. Uji Hipotesis pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja diperoleh nilai t hasil $(3,314) > t$ tabel $(1,982)$ dan signifikansi $0,001 < 0,050$. Maka H_0 ditolak atau H_a diterima artinya variabel pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.
3. Uji Hipotesis disiplin kerja terhadap produktivitas kerja diperoleh nilai t hasil $(3,987) > t$ tabel $(1,982)$ dan signifikansi $0,00 < 0,050$. Maka H_0 ditolak atau H_a diterima artinya variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas.

2. Uji F

Tabel 9

Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	583,409	3	194,470	63,571	,000 ^b
	Residual	324,264	106	3,059		
	Total	907,673	109			

Uji Hipotesis diduga karakteristik individu, pengalaman kerja, dan disiplin kerja diperoleh nilai Fhitung ($63,571$) $>$ Ftabel ($2,69$) dan sign ($0,000$) $<$ sign α ($0,05$), maka Ho ditolak atau Ha diterima artinya bahwa variabel karakteristik individu (X_1), produktivitas kerja (X_2), dan pengalaman kerja (X_3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja (Y).

VII. KESIMPULAN DAN SARAN

1. Kesimpulan

- a) Uji korelasi antara karakteristik individu (X_1) dengan produktivitas kerja karyawan (Y) adalah sebesar $0,706$. hubungan karakteristik individu dengan produktivitas kerja berada dalam kategori “kuat”, diperoleh nilai t hasil ($2,675$) $>$ t tabel ($1,982$) dan tingkat signifikansi $0,009 < 0,050$. Maka Ho ditolak atau Ha diterima artinya ada pengaruh yang signifikan antara variabel karakteristik individu terhadap produktivitas kerja.
- b) Uji korelasi antara pengalaman kerja (X_2) dengan produktivitas kerja karyawan(Y) adalah sebesar $0,730$ hubungan pengalaman kerja dengan produktivitas kerja berada dalam kategori “kuat”, diperoleh nilai t hasil ($3,314$) $>$ t tabel ($1,982$) dan signifikansi $0,001 < 0,050$. Maka Ho ditolak atau Ha diterima artinya variabel pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Artinya jika disiplin kerja meningkat maka produktivitas juga akan meningkat.
- c) Uji korelasi antara disiplin kerja dengan produktivitas kerja karyawan adalah sebesar $0,712$ hubungan disiplin kerja dengan produktivitas kerja berada dalam kategori “kuat”

,diperoleh nilai t hasil (3,314) > t tabel (1,982) dan signifikansi 0,001<0,050. Maka Ho ditolak atau Ha diterima artinya variabel pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

- d) Hasil penelitian secara simultan menunjukkan bahwa diperoleh diperoleh nilai nilai Fhitung (63,571) > Ftabel (2,69) dan sign (0,000) < sign α (0,05), maka Ho ditolak atau Ha diterima artinya bahwa variabel karakteristik individu (X1), produktivitas kerja (X2), dan pengalaman kerja (X3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja (Y). Hal ini ditunjukkan adanya upaya PT Mod Indo Ungaran dalam meningkatkan produktivitas dengan meningkatkan pula kualitas sumber daya manusia melalui karakteristik individu, pengalaman kerja, serta disiplin kerja terhadap karyawannya.

2. Saran

- a) PT Mod Indo Ungaran harus memperhatikan kemampuan karyawannya diwujudkan dengan evaluasi harian atau bulanan, sehingga timbul rasa pada karyawan untuk dapat meningkatkan keahlian/ kemampuan dan menyelesaikan tugas dengan tepat waktu.
- b) Perusahaan harus lebih ketat terhadap karyawan dengan pemberian sanksi terhadap karyawan yang tidak disiplin.
- c) Pemberian tunjangan atau jenjang karir bagi karyawan yang produktif dan mencapai target.

VIII. DAFTAR PUSTAKA

Ahmad, Mauledy. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan PT . Cassia Coop Sungai Penuh. *Jurnal Benefita*, 4(2), 377–385.

Christian, & Farida. (2016). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Pabrik Sawit (Pks) PT.Perkebunan Nusantara V SEI Rokan Hulu. *JOM FISIP*, 3(1), 15.

Ghozali, Imam. (2011). “*Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS19*”. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Ghozali, Imam, (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang : Universitas Diponegoro.

Itafia, Y., Cipta, W., & Yudiaatmaja, F. (2014). Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Industri Tenun. *E-Journal Bisma Universitas Pendidikan Ganeshha*, 2(4).

Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan SDM Untuk Meningkatkan Kompetensi Kinerja, Dan Produktivitas Kerja*. Bandung: PT. Refika Aditama

Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Pramedia Group

Sutrisno, Edy(2016), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Pertama, Jakarta: Kencana Prenada Media Group

Pitriyani, & Halim, A. (2020). Pengaruh pengalaman kerja, latar belakang pendidikan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada pt. pegadaian persero cabang rantauprapat 1. *Jurnal EMBA*, 1, 60–68.