

# Pengaruh keterampilan kerja, pengalaman kerja, dan pengawasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada UMKM Hijab Sidoarjo

Oleh:

Nofalia Krisdiana Putri

Dewi Andriani, S.E., M.M. Dosen Pembimbing

Progam Studi Manajemen

Universitas Muhammadiyah Sidoarjo

Maret, 2024

# Pendahuluan (Fenomena)

Dengan jumlah penduduk muslim terbesar didunia menjadikan Indonesia sebagai pangsa pasar yang potensial bagi pelaku usaha khususnya di bidang industri hijab [4]. UMKM hijab menunjukkan perkembangan yang sangat cepat setiap tahun, hal ini dibuktikan dengan makin banyaknya UMKM Hijab yang ada di Sidoarjo seperti Kimka Hijab, Zefania Hijab, dan AS.Hijabstore.

keinginan masyarakat di Kabupaten Sidoarjo terhadap produk hijab mengalami peningkatan sehingga membuat UMKM yang berfokus pada produksi hijab harus menghadapi kenaikan permintaan, mereka perlu meningkatkan produktivitas karyawannya untuk memenuhi tuntutan pasar yang meningkat. Akan tetapi, kondisi produktivitas kerja karyawan pada Kimka Hijab, Zefania Hijab, dan AS Hijabstore setahun terakhir mengalami penurunan produksi.

Hal ini disebabkan oleh masih banyaknya tenaga kerja baik pengelolaan maupun produksi hijab pada UMKM tersebut yang masih mengalami kendala kerja, seperti pada keterampilan yaitu masih ditemukan kesalahan dalam menjahit, misalnya jahitan tidak lurus, atau miring dari jalur jahitan sehingga tampilannya kurang rapi, dan pengalaman yang dimiliki karyawan juga kurang sehingga menyebabkan keterlambatan penyelesaian produksi. Hal tersebut menyebabkan penurunan kualitas, kuantitas dan ketepatan waktu. Maka UMKM tersebut harus mempertimbangkan dengan menghadirkan tenaga kerja yang cukup terampil dan berpengalaman, serta pengawasan yang baik untuk meningkatkan produktivitas dan hasil produk yang sesuai [5].

# Pendahuluan (Fenomena)

Hasil produksi bisa dilihat sebagai berikut :

**Tabel 1. Target dan Realisasi Produksi UMKM Bulan Januari-November 2023 di Sidoarjo**

No.	Bulan	Target (Hari)			Realisasi (Hari)			%		
		H1	H2	H3	H1	H2	H3	H1	H2	H3
1.	Januari	24	23	25	26	28	29	91,6	78,2	84
2.	Februari	22	24	23	24	27	28	91	87,5	78,2
3.	Maret	24	23	24	27	28	30	87,5	78,2	75
4.	April	22	23	21	25	29	27	86,3	74	71,4
5.	Mei	24	21	20	28	28	26	83,3	71,4	70
6.	Juni	23	22	21	27	29	28	82	68	66
7.	Juli	21	20	22	25	28	30	81	65	63
8.	Agustus	22	21	20	27	29	28	77,2	62	60
9.	September	20	18	19	25	25	27	75	61	58
10.	Oktober	21	19	20	27	27	29	71,4	58	55
11.	November	20	19	18	26	28	27	70	53	50

Keterangan:

H1= Kimka Hijab

H2 = Zefania Hijab

H3 = AS Hijabstore

Sumber: pemilik kimka hijab, zefania hijab dan AS hijab



[www.umsida.ac.id](http://www.umsida.ac.id)



[umsida1912](https://www.instagram.com/umsida1912)



[umsida1912](https://twitter.com/umsida1912)



universitas  
muhammadiyah  
sidoarjo



[umsida1912](https://www.youtube.com/channel/UCumsida1912)

# Pendahuluan (Fenomena)

Terlihat dari tabel di atas bahwa terdapat keterlambatan dalam menyelesaikan produksi hijab dari Januari - November 2023. Meskipun target telah ditetapkan di awal, realisasinya tidak sesuai harapan. Keterlambatan ini disebabkan oleh kekurangan tenaga kerja yang tidak memiliki keterampilan dan pengalaman yang cukup dalam pekerjaannya, menyebabkan kesulitan bagi karyawan dalam menyelesaikan tugas dan berdampak negatif pada produktivitas. Disisi lain, presentase produktivitas penyelesaian produksi karyawan dalam setahun terakhir juga mengalami penurunan, hal ini, disebabkan oleh pengawasan yang masih rendah terhadap UMKM tersebut. Terlihat adanya penurunan minat karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan dan kurangnya fokus, yang dapat mengakibatkan kesalahan saat bekerja karena pengawasan yang kurang efektif dari pengawas [8].

Dalam menghadapi fenomena dan masalah penurunan produktivitas karyawan, diperlukan perubahan untuk meningkatkan kinerja mereka sehingga dapat kembali mencapai tingkat produktivitas yang lebih baik. Keterampilan yang baik memungkinkan mereka menyelesaikan tugas dengan efisien dan berkualitas[10]. Selain itu, Karyawan yang memiliki pengalaman, pemahaman yang lebih baik tentang proses kerja serta cara mengatasi tantangan yang mungkin terjadi dalam proses produksi, namun Karyawan yang kurang berpengalaman akan membuat kesalahan yang dapat memperlambat produktivitas[3]. Untuk meningkatkan produktivitas pada UMKM tersebut dapat dilakukan Pengawasan kerja terhadap kinerja karyawan. pengawasan yang baik dapat meningkatkan produktivitas dengan memberikan bimbingan, umpan balik, dan dukungan kepada karyawan. Pengawasan yang efektif dapat membantu mencegah kesalahan serta dipastikan bahwa pekerjaan dilakukan sesuai dengan standar agar tidak menghambat produktivitas[11].

# Riset Gap

Penelitian ini dilatar belakangi oleh research gap pada penelitian terdahulu

1. Berdasarkan hasil penelitian [16] peneliti meneliti tentang Keterampilan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan, hanya terdapat 2 variabel pada penelitian tersebut. Sedangkan untuk penilitan saat ini diselesaikan peneliti dari peneliti sebelumnya 2 variabel akan dikembangkan dengan menambahkan 2 variabel lagi yaitu pengalaman kerja dan pengawasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada UMKM Hijab Sidoarjo
2. Perbedaan yang juga menjadi pengembangan dari penelitian ini terletak pada karakteristik responden, pada penelitian [17] peneliti menggunakan guru sebagai responden. Sedangkan pada penelitian ini penulis menggunakan karyawan sebagai responden.
3. pada [18] peneliti mengambil sampel dengan menggunakan cara *cluster sampling*. karena, di balongbendo terdapat umkm hijab sebanyak 5 diantaranya kimka hijab di wonokupang (kelas atas), tunic hijab di wonokupang (kelas menengah), elmeera hijab di penambangan (kelas kebawah), avahijab.sda di kemangsens (kelas kebawah), dan aulahijabs di tarik (kelas kebawah). Di wilayah sidoarjo terdapat umkm hijab sebanyak 43 namun, saya ambil 3 dari zefina hijab di bulusidokare (kelas atas), jasmine hijab di waru (kelas menengah), dan kianee.official di gedangan (kelas kebawah). Adapun di wonoayu terdapat 10 umkm hijab diantaranya AS hijab store di wonoayu (kelas atas), hijab qya di sukodono (kelas menengah), affara hijab di krian (kelas kebawah) dll. Peneliti mengambil kimka hijab, zefina hijab, dan AS hijab store untuk diteliti karena pada umkm kimka hijab terdapat 50 karyawan, zefina hijab 25 karyawan, dan AS hijab 25 karyawan.

# Pertanyaan Penelitian (Rumusan Masalah)

## Rumusan Masalah

Apakah ada pengaruh keterampilan kerja, pengalaman kerja, dan pengawasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada UMKM Hijab Sidoarjo?

## Pertanyaan Penelitian

Pertanyaan yang diajukan pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah ada pengaruh keterampilan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan UMKM Hijab Sidoarjo?
2. Apakah ada pengaruh pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja karyawan UMKM Hijab Sidoarjo?
3. Apakah ada pengaruh pengawasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan UMKM Hijab Sidoarjo?

## Kategori SDGS

Sesuai dengan tujuan SDGS 8 <https://sdgs.un.org/goals/goal8> artinya peningkatan perkembangan ekonomi yang menyeluruh serta berkepanjangan, tenaga kerja yang produktif dan optimal, dan pekerjaan yang pantas untuk seluruh warga negara.

# Literatur Review

## Keterampilan Kerja



Keterampilan kerja merupakan kemampuan untuk menyelesaikan tugas yang diberikan dan kemampuan seseorang dalam mengambil peluang, serta kecermatan dalam menggunakan peralatan perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan.

## Pengalaman Kerja



pengalaman kerja yaitu jenis pekerjaan yang dijalankan dan lamanya waktu yang dihabiskan untuk melaksanakan pekerjaan tersebut. Pengalaman kerja diukur tidak hanya dari segi lama bekerja tetapi juga dari pemahaman yang dimiliki individu terhadap pekerjaan yang telah dilakukan.

## Pengawasan Kerja



Pengawasan merupakan proses pemimpin berusaha memastikan bahwa pelaksanaan pekerjaan bawahannya sesuai dengan rencana, perintah, tujuan, atau kebijakan yang sudah ditetapkan.

## Produktivitas Kerja



Produktivitas kerja merupakan kapasitas individu kelompok untuk menciptakan produk layanan dalam jangka waktu ditetapkan sesuai dengan perencanaan. Beberapa faktor indikator dari produktivitas kerja

# Literatur Review

## Indikator variable X

Keterampilan Kerja	Pengalaman kerja	Pengawasan kerja
Keterampilan Dasar ( <i>Basic Literacy Skill</i> )	Masa Kerja	Penetapan standar pelaksanaan
Keterampilan Teknis ( <i>Technical Skill</i> )	Tingkat Pengetahuan dan Keterampilan	Pengukuran hasil kerja
Keterampilan Interpersonal ( <i>Interpersonal Skill</i> )	Penguasaan Terhadap Pekerjaan dan Peralatan	Evaluasi Kinerja
Penyelesaian Masalah ( <i>Problem Solving</i> )	Tingkat Efisiensi Kerja	Tindakan Korektif
Keterampilan Manajemen Waktu ( <i>Time Management Skills</i> )	Kualitas Hasil Pekerjaan	

# Literatur Review

## Indikator variable Y

Produktivitas Kerja
Keterampilan dan Profesionalisme
Peningkatan Hasil Kerja
Kualitas (Mutu)
Semangat Kerja

# Metode Penelitian

## Jenis Penelitian

Jenis penelitian menggunakan metode penelitian kuantitatif [33]. Pendekatan kuantitatif yakni suatu metode penelitian menggunakan data statistik, berupa angka, serta pengukuran numerik untuk menganalisis fenomena dan menjawab pertanyaan penelitian.

## Sempel Penelitian

Jumlah sampel dalam penelitian ini ialah 100 responden. dengan menggunakan metode *probability sampling* dengan teknik *cluster sampling*

## Lokasi Penelitian

Kimka Hijab : terletak di RT.01/RW.01, Kupangkepuh, Wonokupang, Kec. BalongBendo, Kabupaten Sidoarjo, Jawa Timur 61263  
Zefania Hijab : terletak di Jl. Gajah Mada No.141, Pekauman, Bulusidokare, Kec. Sidoarjo, Kabupaten Sidoarjo, Jawa Timur, 61234  
AS Hijabstore : terletak di Jl. Raya Beciro RT.04/RW.02, Beciro, Becirongengor, Kec. Wonoayu, Kabupaten Sidoarjo, Jawa Timur 61261.

## Analisis Data

Analisis data ini menggunakan analisis uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas, dibantu dengan software olah data SPSS

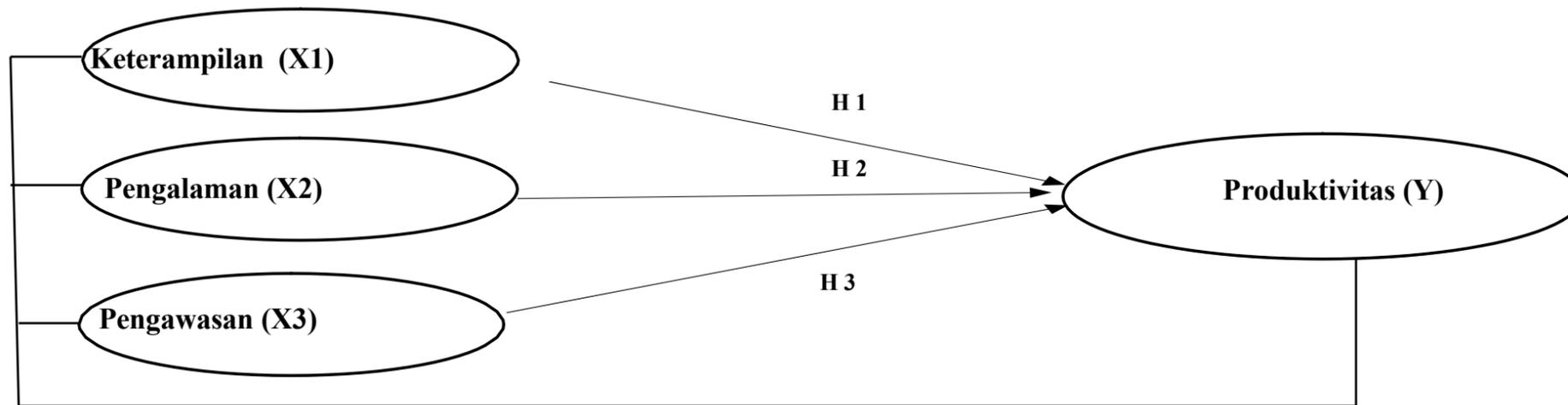
## Populasi Penelitian

Populasi pada penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di UMKM Kimka Hijab, Zefania Hijab, AS Hijabstore bagian produksi. Jumlah sampel dalam penelitian ini ialah 100 responden

## Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan sumber data yang dikumpulkan pada penelitian ini mencakup data primer hasil diperoleh melalui wawancara serta kuisioner

# Kerangka Konseptual dan Hipotesis



## Keterangan

X1, X2, X3 = Variabel Bebas (*Independent Variable*)

Y = Variabel Terkait (*Dependent Variable*)

## Hipotesis

H1: Keterampilan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap terhadap produktivitas kerja karyawan pada UMKM Hijab Sidoarjo

H2: Pengalaman kerja berpengaruh secara signifikan terhadap terhadap produktivitas kerja karyawan pada UMKM Hijab Sidoarjo

H3: Pengawasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap terhadap produktivitas kerja karyawan pada UMKM Hijab Sidoarjo

H4: Keterampilan kerja, Pengalaman Kerja, dan Pengawasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap terhadap produktivitas kerja karyawan pada UMKM Hijab Sidoarjo

# Jadwal penelitian

No.	Tahap dan Kegiatan Penelitian	WAKTU (BULAN)				
		8	9	10	11	12
1.	Permohonan Pengajuan Judul					
2.	Persiapan Menyusun Proposal					
3.	Bimbingan Proposal Skripsi					
4.	Pengumpulan Data Mengumpulkan Data Primer dan Sekunder					
5.	Pengolahan dan Analisis Data					
6.	Penyusunan Laporan Artikel					
7.	Dan Lain-lain					

# Hasil dan pembahasan

## A. Uji Validitas

Berdasarkan uji validitas yang dilakukan, maka ditemukan bahwa pertanyaan kuesioner pada variabel keterampilan kerja, pengalaman kerja, pengawasan kerja dan produktivitas kerja memiliki nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$ . Sehingga dapat dikatakan bahwa seluruh pertanyaan kuesioner sudah valid.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Item Pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
Keterampilan Kerja	X1.1	0,794	0,195	Valid
	X1.2	0,767	0,195	Valid
	X1.3	0,707	0,195	Valid
	X1.4	0,763	0,195	Valid
	X1.5	0,698	0,195	Valid
	X1.6	0,733	0,195	Valid
	X1.7	0,756	0,195	Valid
	X1.8	0,740	0,195	Valid
	X1.9	0,830	0,195	Valid
	X1.10	0,786	0,195	Valid
Pengalaman Kerja	X2.1	0,798	0,195	Valid
	X2.2	0,838	0,195	Valid
	X2.3	0,827	0,195	Valid
	X2.4	0,809	0,195	Valid
	X2.5	0,775	0,195	Valid
	X2.6	0,754	0,195	Valid
	X2.7	0,742	0,195	Valid
	X2.8	0,809	0,195	Valid
	X2.9	0,848	0,195	Valid
	X2.10	0,854	0,195	Valid
Pengawasan Kerja	X3.1	0,837	0,195	Valid
	X3.2	0,828	0,195	Valid
	X3.3	0,821	0,195	Valid
	X3.4	0,768	0,195	Valid
	X3.5	0,774	0,195	Valid
	X3.6	0,714	0,195	Valid
	X3.7	0,765	0,195	Valid
	X3.8	0,837	0,195	Valid
Produktivitas Kerja	Y.1	0,771	0,195	Valid
	Y.2	0,763	0,195	Valid
	Y.3	0,740	0,195	Valid
	Y.4	0,778	0,195	Valid
	Y.5	0,705	0,195	Valid
	Y.6	0,747	0,195	Valid
	Y.7	0,745	0,195	Valid
	Y.8	0,719	0,195	Valid

# Hasil dan Pembahasan

## B. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas pada penelitian ini dinyatakan reliabel dengan hasil bahwa variabel keterampilan kerja memiliki angka *cronbach's alpha* sebesar 0,917. variabel pengalaman kerja memiliki angka *cronbach's alpha* sebesar 0,940. variabel pengawasan kerja memiliki angka *cronbach's alpha* sebesar 0,915 dan variabel produktivitas kerja memiliki angka *cronbach's alpha* sebesar 0,885. Yang berarti keempat variabel tersebut sudah memiliki angka *cronbach's alpha* yang lebih besar dari 0,60. Maka dapat disimpulkan bahwa kuesioner yang dipergunakan untuk mengukur variabel dikatakan reliabel.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Kriteria	Keterangan
Keterampilan Kerja	0,917	0,600	Reliabel
Pengalaman Kerja	0,940	0,600	
Pengawasan Kerja	0,915	0,600	
Produktivitas Kerja	0,885	0,600	

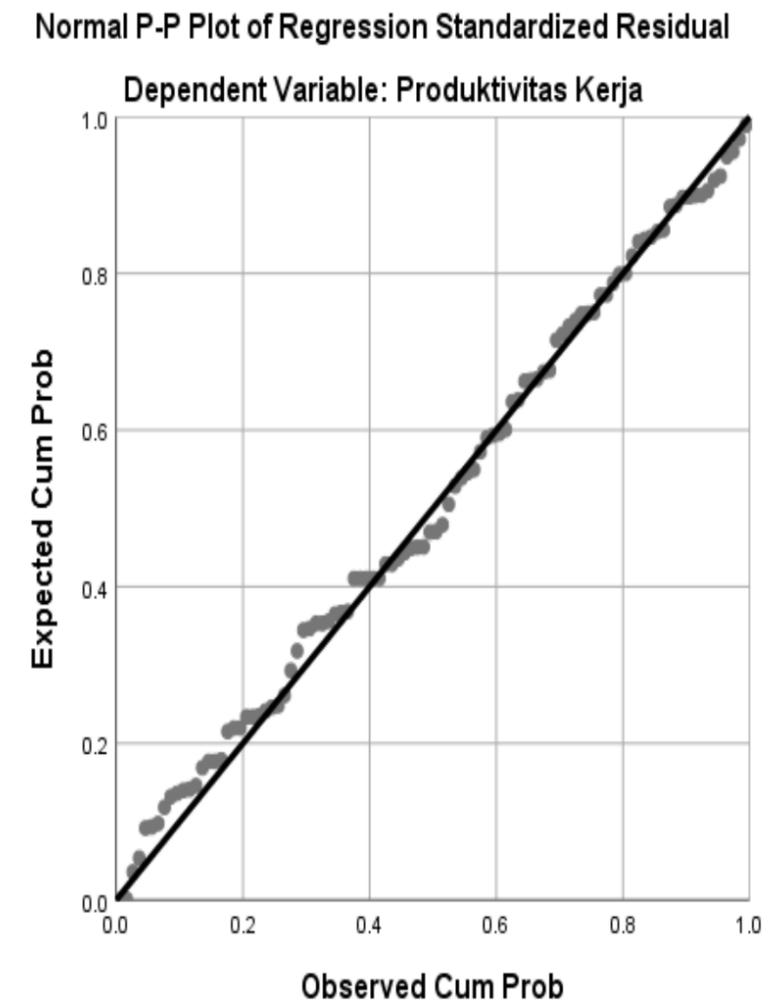
# Hasil dan Pembahasan

## C. Uji Asumsi Klasik

### a) Uji Normalitas

Berdasarkan gambar diatas dapat diketahui grafik plot probabilitas yang digunakan untuk melakukan uji normalitas menunjukkan bahwa titik-titik data berdistribusi normal di sekitar garis diagonal dan cenderung bergerak searah dengan grafik histogram. Hasil analisis ini mendukung hipotesis bahwa data mengikuti distribusi normal.

Gambar 1. Uji Normalitas Probability Plot



# Hasil dan Pembahasan

## b) Uji multikolinearitas

Pengujian ini digunakan untuk mengetahui model regresi memiliki korelasi atau tidak antar variabel bebas. Dari tabel diatas diketahui bahwa nilai  $VIF < 10$  dan nilai *tolerance*  $> 0,10$  sehingga dapat disimpulkan bahwa regresi tidak terjadi multikolinearitas. Artinya bahwa diantara variabel keterampilan kerja, pengalaman kerja dan pengawasan kerja tidak saling mempengaruhi.

**Tabel 3. Hasil Uji Multikolinearitas**

Coefficients <sup>a</sup>			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Keterampilan Kerja	.638	1.568
	Pengalaman Kerja	.785	1.274
	Pengawasan Kerja	.679	1.473

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber : Hasil Olah Data SPSS

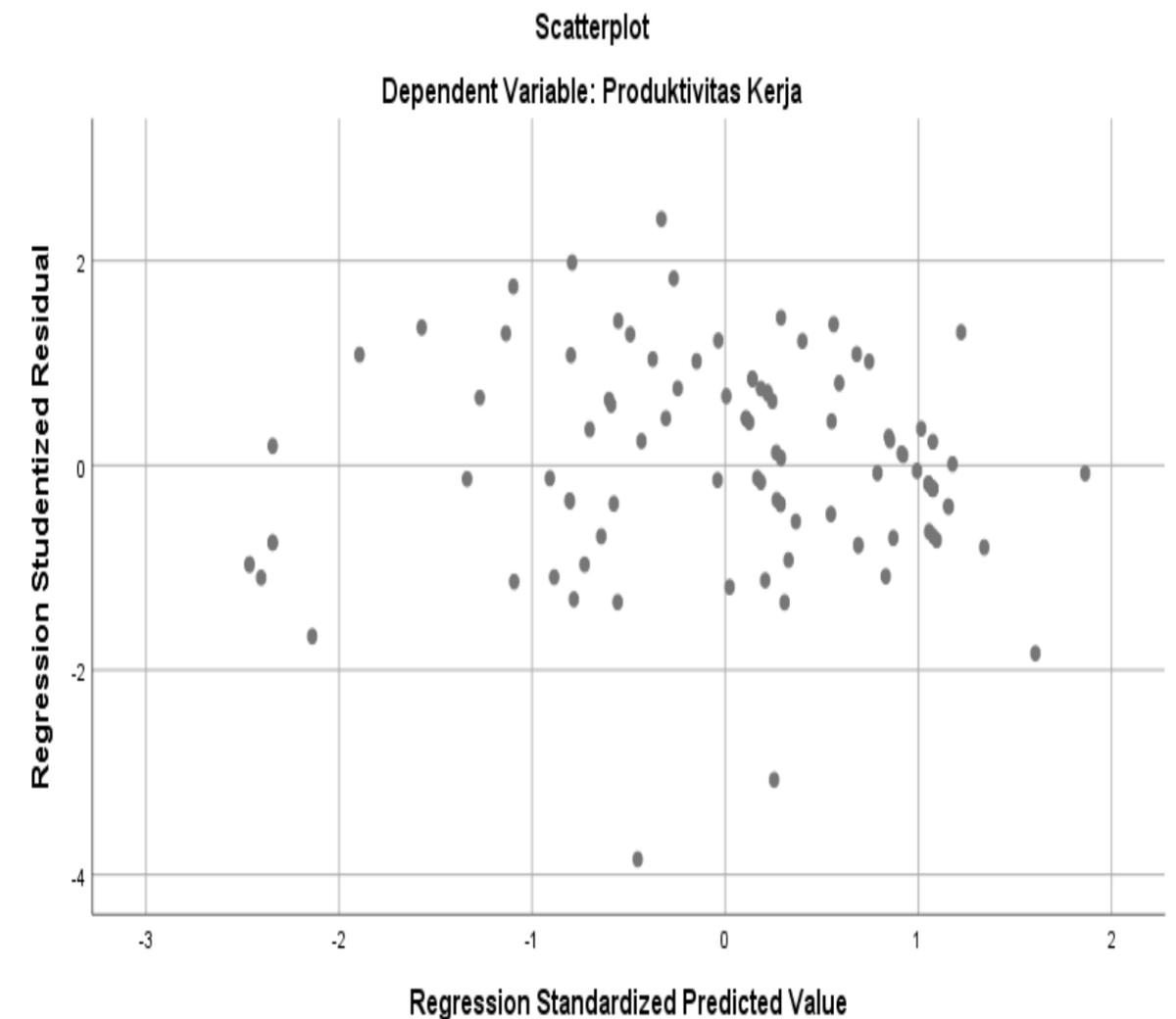
# Hasil dan Pembahasan

## d) Uji heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari suatu residual pengamatan ke pengamatan lain. Tidak terjadi heteroskedastisitas, jika tidak ada pola yang jelas (bergelombang, melebar kemudian menyempit), serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 di sumbu Y.

Berdasarkan gambar diatas, maka dapat dilihat bahwa data lebih cenderung menyebar atau tidak membentuk pola-pola tertentu, baik dibagian atas angka 0 atau dibagian bawah angka 0 dari sumbu vertikal atau sumbu Y, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

Gambar 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas



# Hasil dan Pembahasan

## D) Analisis Regresi Linier Berganda

Berdasarkan dari analisis tabel diatas maka diketahui model persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 3,480 + 0,279X_1 + 0,382X_2 + 0,091X_3 + e$$

Berdasarkan hasil analisis yang diperoleh persamaan dapat dijelaskan makna dari koefisien regresi sebagai berikut :

- Konstanta (a) : Hasil dari konstanta yang memiliki nilai positif 3,480. Hal tersebut menggambarkan bahwasanya tanpa adanya pengaruh variabel bebas yakni keterampilan kerja, pengalaman kerja dan pengawasan kerja. maka nilai variabel terikat yaitu produktivitas kerja tetap konstan sebesar 3,480.
- Keterampilan Kerja : Hasil dari koefisien yang memiliki nilai positif sebesar 0,279 diantara variabel keterampilan kerja dengan produktivitas kerja. Hal ini menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut berhubungan secara positif. Maka dapat disimpulkan bahwa jika variabel keterampilan kerja mengalami peningkatan satu satuan, maka variabel produktivitas kerja semakin meningkat sebesar 0,279 satuan.
- Pengalaman Kerja : Hasil dari koefisien yang memiliki nilai positif sebesar 0,382 diantara variabel pengalaman kerja dengan produktivitas kerja. Hal ini menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut berhubungan secara positif. Maka dapat disimpulkan bahwa jika variabel pengalaman kerja mengalami peningkatan satu satuan, maka variabel produktivitas kerja semakin meningkat sebesar 0,382 satuan.
- Pengawasan Kerja Hasil dari koefisien yang memiliki nilai positif sebesar 0,091 diantara variabel pengawasan kerja dengan produktivitas kerja. Hal ini menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut berhubungan secara positif. Maka dapat disimpulkan bahwa jika variabel pengawasan kerja mengalami peningkatan satu satuan, maka variabel produktivitas kerja semakin meningkat sebesar 0,091 satuan.

**Tabel 5. Hasil Uji Regresi Linier Berganda**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.480	1.433		2.428	.017
	Keterampilan Kerja	.279	.039	.389	7.213	.000
	Pengalaman Kerja	.382	.031	.602	12.365	.000
	Pengawasan Kerja	.091	.045	.106	2.023	.046

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

# Hasil dan Pembahasan

## A. Pengujian Hipotesis

### a) Uji Parsial (Uji t)

Uji T didalam penelitian ini dipergunakan untuk mengetahui signifikansi peran secara parsial antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Berdasarkan pengujian pada tabel di atas dapat diuraikan sebagai berikut:

a. Keterampilan Kerja ( $X_1$ ) : Berdasarkan uji regresi parsial, diperoleh nilai t-hitung sebesar 7,213 koefisien regresi (beta) 0,279 dengan probabilitas ( $p$ ) = 0,000. Berdasarkan hasil olah data dimana nilai probabilitas ( $p$ )  $\leq$  0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang berarti secara parsial variabel keterampilan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

b. Pengalaman Kerja ( $X_2$ ) : Berdasarkan uji regresi parsial, diperoleh nilai t-hitung sebesar 12,365 koefisien regresi (beta) 0,382 dengan probabilitas ( $p$ ) = 0,000. Berdasarkan hasil olah data dimana nilai probabilitas ( $p$ )  $\leq$  0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang berarti secara parsial variabel pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

c. Pengawasan Kerja ( $X_3$ ) : Berdasarkan uji regresi parsial, diperoleh nilai t-hitung sebesar 2,023 koefisien regresi (beta) 0,091 dengan probabilitas ( $p$ ) = 0,046. Berdasarkan hasil olah data dimana nilai probabilitas ( $p$ )  $\leq$  0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang berarti secara parsial variabel pengawasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

Tabel 6. Hasil Uji Parsial

		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.480	1.433		2.428	.017
	Keterampilan Kerja	.279	.039	.389	7.213	.000
	Pengalaman Kerja	.382	.031	.602	12.365	.000
	Pengawasan Kerja	.091	.045	.106	2.023	.046

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

# Hasil dan Pembahasan

## b) Uji Simultan (Uji F)

Dari hasil uji F pada tabel diatas diperoleh F hitung sebesar 147,351 dan probabilitas sebesar 0,000. Karena  $\text{sig } F_{\text{hitung}} < 5\%$  ( $0,000 < 0,05$ ), dapat disimpulkan bahwa keterampilan kerja, pengalaman kerja dan pengawasan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap produktivitas kerja.

Tabel 7. Hasil Uji Simultan

		ANOVA <sup>a</sup>				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2141.856	3	713.952	147.351	.000 <sup>b</sup>
	Residual	465.144	96	4.845		
	Total	2607.000	99			

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

b. Predictors: (Constant), Pengawasan Kerja, Pengalaman Kerja, Keterampilan Kerja

# Hasil dan Pembahasan

## c) Koefisien Determinasi

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan besarnya koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) = 0,816, artinya variabel bebas secara bersama–sama mempengaruhi variabel terikat sebesar 81,6% sisanya sebesar 18,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian.

**Tabel 8. Hasil Uji Koefisien Determinasi**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.906 <sup>a</sup>	.822	.816	2.201

a. Predictors: (Constant), Pengawasan Kerja, Pengalaman Kerja, Keterampilan Kerja

# Pembahasan

## 1. Pengaruh Keterampilan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan UMKM Hijab Sidoarjo.

- Hasil penelitian ini membuktikan bahwa keterampilan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Ini membuktikan bahwa keterampilan kerja merupakan kemampuan untuk menyelesaikan tugas yang diberikan dan kemampuan seseorang dalam mengambil peluang, serta kecermatan dalam menggunakan peralatan perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh [2] dan [22] dan tidak sejalan dengan penelitian [23].
- Keterampilan kerja memiliki signifikansi besar sebagai standar kinerja bagi karyawan untuk menyelesaikan tugas dari perusahaan menurut [2] Adalah kapabilitas berdasarkan instruksi dari atasan agar karyawan dapat mengeksekusi tugasnya.
- Implikasi teoritis menunjukkan bahwa keterampilan kerja yang dibangun oleh indikator keterampilan dasar, keterampilan teknis, keterampilan interpersonal, penyelesaian masalah dan keterampilan manajemen waktu. Kontribusi terbesar terletak pada keterampilan manajemen waktu, yakni kemampuan karyawan untuk mengalokasikan waktu secara efektif untuk setiap tugas atau proyek. Semakin baik karyawan dalam manajemen waktu maka semakin tinggi produktivitas kerja, hal ini disebabkan karena karyawan yang mempunyai keterampilan lebih cepat menyelesaikan pekerjaan tanpa menunda pekerjaan sehingga pekerjaan cepat selesai tanpa ada tambahan waktu untuk menyelesaikan pekerjaan atau lembur.

# Pembahasan

## 2. Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan UMKM Hijab Sidoarjo.

- Hasil penelitian ini membuktikan bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Ini membuktikan bahwa pengalaman kerja memegang peran penting terhadap konteks perusahaan. Karyawan yang memiliki banyak pengalaman membuatnya mudah untuk beradaptasi dengan pekerjaan. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh [15], [25] dan [26] dan tidak sejalan dengan penelitian [27].
- Menurut [24], pengalaman kerja merujuk pada periode atau durasi di mana seseorang bekerja dalam suatu pekerjaan. Pengalaman pekerjaan dicatat berdasarkan tugas yang diselesaikan dan ketepatan waktu pelaksanaan pekerjaan tersebut. Hal ini umumnya diungkapkan dalam jurnal penelitian [15] Pengalaman mencerminkan tingkat seseorang memahami terhadap tugas yang diemban.
- Implikasi teoritis menunjukkan bahwa pengalaman kerja yang dibangun oleh indikator masa kerja, tingkat pengetahuan dan keterampilan, penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan, tingkat efisiensi kerja, dan kualitas hasil pekerjaan. Kontribusi terbesar terletak pada tingkat efisiensi kerja, yakni pengalaman kerja yang luas seseorang mungkin cenderung lebih efisien dalam menyelesaikan tugas-tugas mereka karena telah menghadapi situasi serupa sebelumnya. Tingkat efisiensi kerja sangat dibutuhkan dalam pekerjaan, semakin banyak pengalaman kerja karyawan maka semakin cepat karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan. Hal ini dikarenakan karyawan lebih tahu cara menyelesaikan masalah ketika terjadi masalah dalam pekerjaan dan tahun cara praktis yang efisien dalam menyelesaikan pekerjaan.

# Pembahasan

## 3. Pengaruh Pengawasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan UMKM Hijab Sidoarjo.

- Hasil penelitian ini membuktikan bahwa pengawasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Ini membuktikan bahwa pengawasan memiliki peran krusial dalam pelaksanaan perencanaan. Kehadiran pengawasan memastikan bahwa perencanaan yang diinginkan oleh manajemen dapat terlaksana dengan efektif dan berjalan dengan lancar. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh [29], [30] dan [31] dan tidak sejalan dengan penelitian [32].
- Menurut [11] pengawasan merupakan proses pemimpin berusaha memastikan bahwa pelaksanaan pekerjaan bawahannya sesuai dengan rencana, perintah, tujuan, atau kebijakan yang sudah ditetapkan.
- Implikasi teoritis menunjukkan bahwa pengawasan kerja yang dibangun oleh indikator penetapan standar pelaksanaan, pengukuran hasil kerja, evaluasi kinerja, dan tindakan korektif. Kontribusi terbesar terletak pada pengukuran hasil kerja, yakni proses evaluasi kinerja individu, tim, atau organisasi untuk menilai sejauh mana tujuan dan target telah tercapai. Pengawasan kerja dengan pengukuran hasil kerja sangat penting dilakukan dalam meningkatkan produktivitas kerja, dikarenakan pengukuran dengan evaluasi kinerja individu dan tim dapat mengukur sejauh mana hasil yang didapatkan apakah sudah sesuai dengan tujuan perusahaan atau belum. Dan pengawasan dengan metode ini dinilai perusahaan dan karyawan tidak memberatkan karyawan, karena karyawan lebih merasa diperhatikan perusahaan dan sesuai dengan kinerja karyawan sehingga dapat meningkatkan produktivitas karyawan.

# Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian didapatkan hasil yang dapat mempengaruhi peningkatan produktivitas kerja yaitu keterampilan kerja, pengalaman kerja dan pengawasan kerja. Karena keterampilan yang baik memungkinkan mereka menyelesaikan tugas dengan efisien dan berkualitas. Karyawan yang memiliki pengalaman, pemahaman yang lebih baik tentang proses kerja serta cara mengatasi tantangan yang mungkin terjadi dalam proses produksi. Dan pengawasan yang baik dapat meningkatkan produktivitas dengan memberikan bimbingan, umpan balik, dan dukungan kepada karyawan. Pengawasan yang efektif dapat membantu mencegah kesalahan serta dipastikan bahwa pekerjaan dilakukan sesuai dengan standar agar tidak menghambat produktivitas.

# Referensi

- [1] M. Maliah, R. Damayanti, H. Heryati, and E. Saputra, 'Pengaruh Sikap Kerja dan Keterampilan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Kayawan pada PT. Perusahaan Perdagangan Indonesia (PPI)', *J. Media Wahana Ekon.*, vol. 20, no. 1, pp. 104–119, May 2023, doi: 10.31851/jmwe.v20i1.11513.
- [2] S. W. L. H. Setyanti, S. Sudarsih, and D. Audiva, 'Pengaruh Keterampilan, Disiplin Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan', *EKOMBIS Rev. J. Ilm. Ekon. Dan Bisnis*, vol. 10, no. S1, pp. 17–24, Mar. 2022, doi: 10.37676/ekombis.v10iS1.1938.
- [3] I. R. Osman and R. Milenia, 'Pengaruh Motivasi Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Hotel Royal Palm Cengkareng', *IKRAITH-Ekon.*, vol. 5, no. 3, pp. 140–147, Nov. 2022, doi: 10.37817/ikraith-ekonomika.v5i3.2449.
- [4] J. Junedi, 'Entrepreneurship Keunggulan Bersaing : Identitas Merek, Inovasi Produk dan Orientasi Pasar Study UMKM Hijab di Kabupaten Bekasi', *EKOMABIS J. Ekon. Manaj. Bisnis*, vol. 1, no. 02, pp. 191–196, Dec. 2020, doi: 10.37366/ekomabis.v1i02.30.
- [5] S. Latifah, 'PENGARUH KARAKTERISTIK INDIVIDU, KETERAMPILAN DAN PEMELIHARAAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KONVEKSI', vol. 2, no. 5, 2020.
- [6] S. Khardiyanti and M. Idris, 'PENGARUH PENGALAMAN KERJA, PENEMPATAN DAN UPAH TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT NUMBING JAYA KECAMATAN BINTAN PESISIR KABUPATEN BINTAN', vol. 3, no. 1, 2022.
- [7] N. Ramli, A. Abbas, and A. A. Bangsawan, 'Tingkat Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Reski Laifasto', vol. 5, no. 1, 2021.
- [8] K. D. M. Purnomo, 'Pengaruh Pengawasan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Cargill Indonesia di Amurang Provinsi Sulawesi Utara', 2023.
- [9] P. Septianingsih, B. Narpati, M. Wijayanti, and W. Winarso, 'PENGARUH PENGAWASAN KERJA, DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA DIBAGIAN SACHET DI PT. LW', 2023.

# Referensi

- [10] R. Indriyani, R. P. Setyaningrum, N. Mustafa, and T. Rachman, 'PENGARUH KETERAMPILAN KERJA, BUDAYA KAIZEN, KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PADA PT.INDRIYANI SEJAHTERA', 2023.
- [11] . F. and E. Lilianti, 'Pengaruh Pengawasan dan Penilaian Kinerja Terhadap Produktivitas Kerja Pada PT. Remco Palembang', *J. Media Wahana Ekon.*, vol. 17, no. 2, p. 127, Jul. 2020, doi: 10.31851/jmwe.v17i2.4319.
- [12] R. Wulandari, . S., Z. S. Hasibuan, E. B. Daulay, and A. Kuncoro, 'PENGARUH PENGAWASAN, KOMITMEN PEGAWAI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI DINAS PERDAGANGAN DAN PERINDUSTRIAN KOTA TANJUNGBALAI', *JMB J. Manaj. Dan Bisnis*, vol. 3, no. 1, pp. 108–117, Mar. 2021, doi: 10.30743/jmb.v3i1.3635.
- [13] A. Setiawan, 'PENGARUH KETERAMPILAN, MOTIVASI DAN SEMANGAT KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. PERKEBUNAN PULAHAN KECAMATAN AIR BATU'.
- [14] S. Shalahuddin, D. A. Saputra, and D. Darmawan, 'Pengaruh Pengawasan Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan PT. Kideco Jaya Agung Kecamatan Batu Sopang', *-Tadbir J. Ilm. Manaj.*, vol. 4, no. 2, p. 143, Aug. 2020, doi: 10.31602/atd.v4i2.3217.
- [15] S. Sinaga, 'PENGARUH MOTIVASI DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. TRIKARYA CEMERLANG MEDAN', *J. Ilm. METADATA*, vol. 2, no. 2, pp. 159–169, Aug. 2020, doi: 10.47652/metadata.v2i2.28.
- [16] K. Yusuf and F. Damayanti, 'PENGARUH KETERAMPILAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PADA DINAS KOMUNIKASI DAN INFORMATIKA KABUPATEN INDRAMAYU', 2021.
- [17] D. Ariani, I. P. Saputri, and I. A. Suhendar, 'PENGARUH DISIPLIN KERJA, IKLIM ORGANISASI DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA GURU', *J. Ilmu Manaj. Terap.*, vol. 1, no. 3, pp. 268–279, Feb. 2020, doi: 10.31933/jimt.v1i3.110.
- [18] S. Puspita, N. Novalia, and S. Mulia, 'Pengaruh Pengalaman Kerja dan Kompensasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PTPN VII Unit Cinta Manis', vol. 7, 2023.
- [19] D. Muhayaroh and R. Asytuti, 'Pengaruh Keterampilan, Stres Kerja, Dan Lingkungan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Muslim Pt. Daiwabo Garment Indonesia Pematang', *JIEF J. Islam. Econ. Finance*, vol. 2, no. 1, pp. 17–27, May 2022, doi: 10.28918/jief.v2i1.3854.

UNIVERSITAS  
MUHAMMADIYAH  
SIDOARJO



# Terima Kasih

