

Artikel nofalia krisdiana putri 1- 5.pdf

by 2 Perpustakaan UMSIDA

Submission date: 27-Feb-2024 08:49AM (UTC+0700)

Submission ID: 2305533111

File name: Artikel nofalia krisdiana putri 1-5.pdf (583.63K)

Word count: 7565

Character count: 51459



**PENGARUH KETERAMPILAN, PENGALAMAN, DAN PENGAWASAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS
KERJA KARYAWAN UMKM HIJAB SIDOARJO**

***THE INFLUENCE OF SKILLS, EXPERIENCE AND WORK SUPERVISION ON THE WORK PRODUCTIVITY OF
SIDOARJO HIJAB UMKM EMPLOYEES***

Nofalia Krisdiana Putri

202010200203

PROPOSAL TUGAS AKHIR (ARTIKEL/KARYA TULIS ILMIAH)

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS BISNIS, HUKUM DAN ILMU SOSIAL
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SIDOARJO
DESEMBER, 2023**

DAFTAR ISI

LEMBAR PENGESAHAN

DAFTAR ISI

I. Pendahuluan

A. Latar Belakang

B. Rumusan Masalah

C. Rumusan Pertanyaan.....

D. Tujuan Penelitian

E. Kategori SDGs

II. Literatur Review

A. Keterampilan kerja

B. Pengalaman kerja.....

C. Pengawasan kerja.....

D. Produktivitas kerja

E. Hubungan Antar Variabel.....

F. Kerangka Konseptual.....

G. Definisi Operasional Variabel.....

III. Metode Penelitian

A. Jenis Penelitian

B. Lokasi Penelitian.....

C. Populasi, Sampel, Dan Teknik Sampling.....

D. Teknik Analisis Data.....

E. Uji Hipotesis.....

F. Jadwal Penelitian.....

IV. Hasil dan Pembahasan.....

V. Simpulan.....

DAFTAR PUSTAKA

PENGARUH KETERAMPILAN, PENGALAMAN, DAN PENGAWASAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN UMKM HIJAB SIDOARJO

THE INFLUENCE OF SKILLS, EXPERIENCE AND WORK SUPERVISION ON THE WORK PRODUCTIVITY OF SIDOARJO HIJAB UMKM EMPLOYEES

Nofalia Krisdiana Putri ¹⁾, Dewi Andriani ²⁾, Rifdah Abadiyah ³⁾,

¹⁾Program Studi Manajemen, Fakultas Bisnis Hukum Dan Ilmu Sosial Universitas Muhammadiyah Sidoarjo

²⁾Program Studi Manajemen, Fakultas Bisnis Hukum Dan Ilmu Sosial Universitas Muhammadiyah Sidoarjo

*Email Penulis Korespondensi: Nofalia99@gmail.com, dewiandriani@umsida.ac.id, rifdahabadiyah@umsida.ac.id

Abstract,The research carried out aims to analyze whether or not there is an influence of skills, experience and work supervision on the work productivity of MSME Hijab Sidoarjo employees. This research uses quantitative methods. The population in this study were employees who worked at UMKM Kimka Hijab and the sample size was 100 respondents. The analysis technique used is a questionnaire with a Likert measurement scale. The results of the research show that work skills have a positive and significant effect on work productivity because work skills have great significance as performance standards for employees to complete company tasks. Work experience also has a positive and significant influence on work productivity, because employees who have a lot of experience can easily adapt to work. Work supervision has a positive and significant effect on work productivity, because the presence of supervision ensures that the planning desired by management can be carried out effectively and run smoothly.

Keywords: *Work skills, work experience, work supervision, work productivity*

Abstrak, Penelitian yang dilakukan bertujuan untuk menganalisis ada tidaknya pengaruh keterampilan, pengalaman, dan pengawasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan UMKM Hijab Sidoarjo. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini karyawan yang bekerja di UMKM Kimka Hijab dan mengambil ukuran sampel, yaitu 100 responden. Teknik analisis yang digunakan adalah kuesioner dengan skala pengukuran Likert. Hasil penelitian menunjukkan bahwa bahwa keterampilan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karena keterampilan kerja memiliki signifikansi besar sebagai standar kinerja bagi karyawan untuk menyelesaikan tugas dari perusahaan. Pengalaman kerja juga memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja, karena karyawan yang memiliki banyak pengalaman mudah untuk beradaptasi dengan pekerjaan. Pengawasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja, karena Kehadiran pengawasan memastikan bahwa perencanaan yang diinginkan oleh manajemen dapat terlaksana dengan efektif dan berjalan dengan lancar.

Kata Kunci : Keterampilan kerja, Pengalaman kerja, Pengawasan Kerja, Produktivitas Kerja

I. PENDAHULUAN

Kondisi ekonomi kian bertambah sulit menyebabkan terjadinya daya saing di berbagai aspek kehidupan. Beberapa perusahaan saling berlomba-lomba agar memperoleh pangsa pasar, ini yang membuat Perusahaan berusaha untuk bisa dalam memperbaiki bisnisnya [1]. Peran sumber daya manusia sangat signifikan dalam struktur perusahaan.[2]. Oleh karena itu, perusahaan perlu memiliki keterampilan dalam mengelola SDM untuk mencapai hasil yang maksimal. Diantaranya aspek yang perlu ditekankan oleh perusahaan yaitu kinerja efektif karyawan. Kesuksesan perusahaan dapat diukur melalui peningkatan dalam produktivitas, di mana produktivitas kerja yang tinggi mudah menjadi unggul dalam bersaing untuk perusahaan.[3].

Salah satu sektor unggulan yang berkontribusi signifikan terhadap pertumbuhan ekonomi Indonesia adalah Industri tekstil dan produk tekstil (TPT). Pada tahun 2023, industri TPT berkontribusi sebesar 6,33% terhadap total PDB sektor industri pengolahan nasional. Di samping itu, industri TPT juga merupakan kontributor utama ekspor Indonesia. Pertumbuhan industri TPT di dalam negeri tidak terlepas dari popularitas hijab dan busana muslim (fashion muslim) di tanah air yang terus berkembang pesat. Dengan potensi tersebut, Indonesia bercita-cita menjadi pusat dan eksportir fashion muslim dunia. Hal itu menjadikan fashion muslim sebagai salah satu fokus produk peningkatan ekspor nasional termasuk di dalamnya produk kerudung (hijab). 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, Zefina Hijab, AS.Hijabstore.

Berdasarkan hasil pengamatan awal, terlihat bahwa minat masyarakat di Kabupaten Sidoarjo terhadap produk hijab mengalami peningkatan, mengakibatkan UMKM yang fokus pada produksi hijab perlu mengatasi peningkatan permintaan tersebut dengan meningkatkan produktivitas. Namun, dalam setahun terakhir, produktivitas kerja di Kimka Hijab, Zefina Hijab, dan AS Hijabstore mengalami penurunan. Faktor utama penyebabnya adalah masih adanya kendala dalam tenaga kerja dalam produksi hijab, seperti kesalahan jahitan seperti jahitan yang tidak rata atau miring, mengakibatkan tampilan yang kurang rapi. Selain itu, kurangnya pengalaman karyawan juga menyebabkan keterlambatan dalam penyelesaian produksi, mengakibatkan penurunan kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu. Oleh karena itu, UMKM tersebut perlu mempertimbangkan untuk mendatangkan tenaga kerja yang lebih terampil dan berpengalaman, serta meningkatkan pengawasan, dengan tujuan meningkatkan produktivitas dan menghasilkan produk yang memenuhi standar kualitas [5]. 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

Sumber: pemilik kimka hijab, zefina hijab dan AS hijab

Keterangan:

H1= Kimka Hijab

H2 = Zefina Hijab

H3 = AS Hijabstore

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 pekerjaan, menyebabkan kesulitan bagi karyawan dalam menyelesaikan tugas dan berdampak negatif pada produktivitas. Oleh karena itu, penting untuk memberikan perhatian pada pengalaman dan keterampilan kerja karyawan agar proses produksi dapat berjalan lancar [6]. 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]. Oleh karena itu, UMKM perlu memberikan perhatian serius dalam mengevaluasi kinerja karyawan untuk mencegah potensi kerugian bagi perusahaan [9]. Fenomena terkait penurunan produktivitas karyawan di beberapa umkm hijab di Sidoarjo diperlukan keterampilan, pengalaman dan pengawasan untuk meningkatkan kinerja mereka untuk mencapai tingkat produktivitas yang lebih baik, sehingga tidak menghambat produktivitas [10].

Produktivitas kerja merupakan kemampuan seseorang atau sekelompok orang untuk menghasilkan barang dan jasa dalam waktu tertentu yang telah ditentukan atau sesuai dengan rencana. Produktivitas adalah perbandingan antara output (hasil) dengan input (masukan). Produktivitas kerja kaitannya tidak hanya mencapai hasil kerja sebanyak mungkin, tapi juga

memerlukan perhatian terhadap kualitas pekerjaan. menurut [12] Beberapa hal yang berpengaruh pada produktivitas kerja, termasuk pengalaman kerja, keterampilan, serta tingkat pengawasan.

Keterampilan merujuk pada kemampuan atau keahlian dalam menjalankan suatu tugas, Keterampilan kerja memiliki peranan dan manfaat yang besar bagi perusahaan Pada dasarnya, keterampilan bersifat personal atau individual. [13]. Untuk individu, peningkatan keterampilan kerja dapat meningkatkan kinerja dan memperoleh imbalan sesuai dengan pencapaian mereka. Untuk perusahaan, karyawan yang memiliki keterampilan berdampak pada pencapaian mereka, yang pada gilirannya dapat naiknya produktivitas bisnis. Untuk Masyarakat, keterampilan kerja mandiri yang berkualitas bisa menaikkan standar produksi yang dikeluarkan, hasilnya konsumen bisa menikmati dengan kualitas yang lebih baik[14].

Pengalaman kerja pada karyawan dapat mempengaruhi produktivitas kerja. Pengalaman kerja mencakup pengetahuan, keterampilan, serta kapabilitas yang diperoleh oleh seorang pegawai melalui tanggung jawab pekerjaan sebelumnya. Ini adalah elemen kunci dalam konteks perusahaan, di mana pegawai yang memiliki pengalaman akan mudah untuk beradaptasi[15].

Pengawasan memegang peranan penting dalam setiap pekerjaan, baik itu di lembaga pemerintahan maupun perusahaan swasta. Keberhasilan penyelenggaraan rencana dan program-program dapat terjamin melalui implementasi pengawasan yang efektif [12]. Melalui dengan adanya pengawasan yang efektif, karyawan dapat mendapatkan pemantauan yang baik, sehingga dapat meningkatkan disiplin kerja mereka, dan ini akan berkontribusi pada pencapaian produktivitas karyawan yang optimal. [14].

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh *research gap* pada penelitian terdahulu, Berdasarkan hasil penelitian [16] peneliti meneliti tentang Keterampilan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan, hanya terdapat 2 variabel pada penelitian tersebut. Sedangkan untuk penelitian 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. 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. 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 kemangsen (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.

Berdasarkan gambaran yang sudah dijelaskan sebelumnya, peneliti tertarik untuk menjalankan penelitian yang berjudul: “Pengaruh Keterampilan, Pengalaman, dan Pengawasan kerja terhadap Produktivitas kerja karyawan UMKM Hijab Sidoarjo”. Dengan tujuan utama dalam penelitian ini untuk menganalisis ada tidaknya pengaruh keterampilan, pengalaman, dan pengawasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan UMKM Hijab Sidoarjo.

Rumusan Masalah

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?

Rumusan Pertanyaan

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

Tujuan penelitian

Tujuan riset ini adalah untuk mengetahui peranan tentang keterampilan kerja, pengalaman kerja dan pengawasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di Kimka Hijab, zefania hijab, AS hijabstore.

Kategori SDGs

Sesuai dengan kategori SDGs 8, artinya Tingkatan perkembangan ekonomi yang menyeluruh serta berkepanjangan, daya kegiatan yang maksimal serta produktif, dan profesi yang pantas buat seluruh[19].

II. LITERATUR REVIEW

A. Keterampilan Kerja (X1)

Menurut [20] Keterampilan kerja mencakup kemampuan untuk menyelesaikan tugas yang diberikan dan kemampuan seseorang dalam mengambil peluang, serta kecermatan dalam menggunakan peralatan perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan. Indikator keterampilan kerja menurut [21] empat kategori indikator keterampilan kerja:

1. Keterampilan Dasar (*Basic Literacy Skill*): Kemampuan mendasar yang wajib setiap individu miliki, contohnya mendengarkan, menulis, berhitung serta membaca.
2. Keterampilan Teknis (*Technical Skill*): Keterampilan yang diperoleh dengan cara belajar di bidang teknik, contoh dasarnya penggunaan komputer serta perangkat digital lainnya.
3. Keterampilan Interpersonal (*Interpersonal Skill*): Kemampuan individu berkomunikasi satu dengan yang lain, mencakup keterampilan berpendapat serta bisa bekerja tim.
4. Penyelesaian Masalah (*Problem Solving*): Kemampuan mengatasi masalah dengan menggunakan intuisi.
5. Keterampilan Manajemen Waktu (*Time Management Skills*): Kemampuan untuk mengatur waktu dengan efisien dan memprioritaskan tugas-tugas.

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. Pernyataan ini mendapatkan dukungan dari hasil penelitian sebelumnya [2], [22], dan Keterampilan kerja berdampak besar terhadap kinerja produktivitas pegawai. Tetapi, telah ditemukan pada peneliti terdahulu[23], Keterampilan Kerja tidak mempunyai pengaruh produktivitas kerja suatu karyawan.

B. Pengalaman Kerja (X2)

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. Beberapa hal untuk menilai pengalaman kerja melibatkan:

1. Masa Kerja: Menunjukkan berapa lamanya seseorang telah bekerja, serta dapat memahami, melaksanakan pekerjaan dengan mudah.
2. Tingkat Pengetahuan dan Keterampilan: Pemahaman terhadap konsep, prinsip, prosedur, kebijakan, atau informasi lain yang diperlukan, serta kemampuan fisik yang diperlukan untuk melaksanakan tugasnya.
3. Penguasaan Terhadap Pekerjaan dan Peralatan: Mengukur sejauh mana seseorang menguasai aspek-aspek teknis kerja.
4. Tingkat Efisiensi Kerja : dengan pengalaman kerja yang luas seseorang mungkin cenderung lebih efisien dalam menyelesaikan tugas-tugas mereka karena telah menghadapi situasi serupa sebelumnya.
5. Kualitas Hasil Pekerjaan: seseorang yang memiliki pengalaman yang beragam cenderung menghasilkan pekerjaan yang lebih berkualitas karena telah mengasah keterampilan dan pengetahuan mereka dari pengalaman sebelumnya.

Pengalaman kerja memegang peran penting terhadap konteks perusahaan. Karyawan yang memiliki banyak pengalaman membuatnya mudah untuk beradaptasi dengan pekerjaan. Temuan ini diperkuat oleh penelitian sebelumnya.[15], [25], dan [26] bahwa pengalaman kerja memberikan pengaruh yang baik terhadap Produktivitas Kerja karyawan. Tetapi, berdasarkan penelitian terdahulu [27] pengalaman kerja tidak memiliki pengaruh yang relevan terhadap pekerjaan.

C. Pengawasan Kerja (X3)

[11] Pengawasan merupakan proses pemimpin berusaha memastikan bahwa pelaksanaan pekerjaan bawahannya sesuai dengan rencana, perintah, tujuan, atau kebijakan yang sudah ditetapkan. Menurut[28], dimensi dan indikator sebagai berikut :

1. Penetapan standar pelaksanaan: Menggunakan suatu standar pengukuran sebagai acuan untuk menilai hasil-hasil dari suatu pekerjaan.
2. Pengukuran hasil kerja: proses evaluasi kinerja individu, tim, atau organisasi untuk menilai sejauh mana tujuan dan target telah tercapai.
3. Evaluasi Kinerja: Proses untuk menilai sejauh mana perbedaan antara hasil pelaksanaan kerja dengan rencana yang telah ditetapkan sebelumnya.
4. Tindakan Korektif: Tindakan perbaikan atau koreksi yang diambil ketika ditemukan penyimpangan atau kesalahan dalam pelaksanaan kerja yang harus segera diperbaiki.

Dari penjelasan sebelumnya, dapat disimpulkan 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. pernyataan tersebut dikutip dari penelitian terdahulu [29], [30], dan [31] bahwa variabel Pengawasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja. Adapun variabel pengawasan kerja tidak berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Pegawai, berdasarkan penelitian[32].

D. Produktivitas kerja (Y)

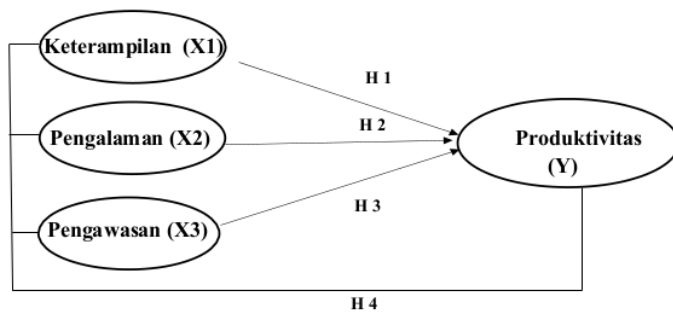
Menurut [20] Produktivitas kerja merupakan kapasitas individu kelompok untuk menciptakan produk layanan dalam jangka waktu ditetapkan sesuai dengan perencanaan. Beberapa faktor indikator dari produktivitas kerja [29]diantaranya:

1. Keterampilan dan Profesionalisme: Ketika melakukan tugas, kemampuan yang dimiliki karyawan bergantung pada keterampilan yang dimilikinya dan tingkat profesional Ketika bekerja. Ini yang memberikan kekuatan dalam tugas yang harus diselesaikan oleh mereka.
2. Peningkatan Hasil Kerja: Upaya untuk meningkatkan hasil yang dicapai adalah suatu langkah positif. Hasil kerja tidak hanya dirasakan oleh pelaksana, tetapi juga oleh pihak yang menikmati hasil pekerjaan tersebut.
3. Kualitas (Mutu) Pekerjaan: mutu merujuk pada hasil pekerjaan yang dapat mencerminkan kualitas kerja seorang pegawai.
4. Semangat Kerja : menggambarkan perasaan berhubungan dengan jiwa, semangat kelompok, dan kegembiraan terhadap pekerjaan.

Produktivitas hal yang sangat penting di perusahaan. seperti yang ditunjukkan oleh penelitian sebelumnya menurut [14], Melalui tingginya produktivitas kerja, mengharapkan pelaksanaan pekerjaan bisa berlangsung dengan efisiensi serta efektivitas, yang pada akhirnya menjadi elemen yang begitu penting untuk mencapai tujuan yang ditetapkan.

Kerangka Konseptual

Kerangka konsep pengaruh antar variabel dalam penelitian ini yakni sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Hipotesis

- 10
- 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 produktivitas kerja karyawan pada UMKM Hijab Sidoarjo

III. METODE

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. Penelitian kuantitatif dengan menggunakan penelitian kausal bahwa variabel independen dan variabel dependen adalah dua jenis variabel yang dimanfaatkan dalam penelitian untuk mengevaluasi kaitan antara keduanya. Pada penelitian ini menggunakan variabel keterampilan kerja(X1), pengalaman kerja(X2), dan pengawasan kerja(X3) sebagai variabel independen, sedangkan variabel dependennya produktivitas kerja karyawan (Y).

Tempat penelitian yang digunakan penulis sebagai pengujian hipotesis Kimka Hijab terletak di RT.01/RW.01, Kupangkepuh, Wonokupang, Kec. BalongBendo, Kabupaten Sidoarjo, Jawa Timur 61263, Zefina 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. Populasi pada penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di UMKM Kimka Hijab, Zefina Hijab, AS Hijabstore bagian produksi. Jumlah sampel dalam penelitian ini ialah 100 responden, dengan menggunakan metode *probability sampling* dengan teknik *cluster sampling*.

Pengumpulan sumber data mencakup data primer hasil diperoleh melalui wawancara serta kuisioner dengan rincian: pada variabel keterampilan kerja terdapat 10 pertanyaan dari 5 indikator, variabel pengalaman kerja terdapat 10 pertanyaan dari 5 indikator, variabel pengawasan kerja 8 pertanyaan dari 4 indicator, variabel produktivitas kerja terdapat 8 pertanyaan dari 4 indikator. Evaluasi kuisioner yang diberikan kepada responden melibatkan penggunaan bobot, yang berarti tanggapan dari responden akan diukur menggunakan skala Likert. Responden menanggapi pernyataan yang terdapat dalam kuisioner menggunakan skala pengukuran Skala Likert. Skala ini mencakup tingkat kesetujuan, skor 5 menunjukkan sangat setuju, skor 4 menunjukkan setuju, skor 3 menunjukkan ragu-ragu, skor 2 menunjukkan tidak setuju, serta skor 1 menunjukkan sangat tidak setuju.[11]. Sementara itu Data skunder digunakan berdasarkan informasi yang diperoleh dari artikel jurnal penelitian sebelumnya yang memiliki relevansi.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian Menggunakan kuisioner dengan skala pengukuran Likert, selanjutnya dilakukan serangkaian uji kualitas data, uji validitas, uji reliabilitas, dan uji asumsi klasik. Data yang terkumpul kemudian dianalisis melalui uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas. Setelah itu, data akan diuji menggunakan analisis regresi linier berganda, uji parsial (Uji T), uji simultan (Uji F), dan uji koefisien determinasi (Uji R²) dengan memanfaatkan perangkat lunak pengolahan data SPSS. Hal ini dilakukan untuk memahami pengaruh antara variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y).

Definisi Oprasional

1. Keterampilan kerja (X1)

Menurut [20] keterampilan kerja merupakan bagaimana seseorang dapat mengambil inisiatif, bekerja dengan akurat, dan menggunakan peralatan atau alat-alat yang tersedia dalam lingkungan kerja untuk mencapai sasaran perusahaan. Secara operasional keterampilan kerja karyawan dapat diukur melalui Indikator menurut [21] dibagi menjadi empat kategori, yaitu:

1. *Basic Literacy Skill* (Keterampilan Dasar) : Kemampuan karyawan untuk memahami dan menjalankan instruksi yang diberikan oleh atasan.
2. *Technical Skill* (Keterampilan Teknis) : karyawan mampu menggunakan dan mengoperasikan mesin pakaian, komputer, perangkat lunak khusus, atau peralatan lainnya.
3. *Interpersonal Skill* (Keterampilan Interpersonal) :karyawan mampu berkomunikasi secara jelas serta efektif, baik secara lisan ataupun tertulis, dengan berbagai pihak termasuk rekan kerja, atasan, dan pelanggan.
4. *Problem Solving* (Penyelesaian Masalah) : karyawan dapat menyelesaikan masalah dan bisa memilih solusi yang paling efektif dan sesuai dengan konteks masalah, dengan mempertimbangkan tujuan, sumber daya, dan konsekuensi yang mungkin timbul.
5. Keterampilan Manajemen Waktu (*Time Management Skills*) : Kemampuan karyawan untuk mengalokasikan waktu secara efektif untuk setiap tugas atau proyek.

2. Pengalaman kerja (X2)

Menurut[24], 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. Secara oprasional pengukuran variabel pengalaman kerja menggunakan tiga indicator yang merujuk pada teori [15] yaitu:

1. Lama waktu: Waktu yang dihabiskan oleh seorang karyawan dalam pekerjaan yang terkait atau industri tertentu
2. Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki : Objektif yang mencatat sejauh mana karyawan memiliki pengetahuan yang relevan dengan tugas-tugas pekerjaannya.
3. Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan : Tingkat pemahaman dan keterampilan karyawan melaksanakan tugas dan kemampuan karyawan dalam menggunakan peralatan dan teknologi yang sesuai dengan pekerjaannya di toko fashion.

4. Tingkat Efisiensi Kerja : Karyawan dengan pengalaman kerja yang luas cenderung lebih efisien dalam menyelesaikan tugas-tugas mereka karena telah menghadapi situasi serupa sebelumnya.

5. Kualitas Hasil Pekerjaan : Karyawan yang memiliki pengalaman yang beragam akan menghasilkan pekerjaan yang lebih berkualitas karena telah mengasah keterampilan dan pengetahuan mereka dari pengalaman sebelumnya.

3. Pengawasan Kerja (X3)

[11] menjelaskan pengawasan menggambarkan sebagai suatu tindakan pemantauan dan evaluasi yang pemimpin lakukan atau atasan memastikan bahwa pekerjaan yang dilaksanakan oleh bawahannya sesuai dengan garis-garis panduan yang telah ditetapkan. Secara operasional pengukuran variable lingkungan kerja menggunakan lima indikator yang merujuk pada teori [28] sebagai berlandaskan atau patokan yang dicapai karyawan dalam mengerjakan tugas serta tanggung jawabnya. Standar ini mencakup parameter kinerja yang diharapkan, seperti jumlah pekerjaan yang diselesaikan, kualitas hasil kerja, dan waktu yang dihabiskan untuk menyelesaikan suatu tugas.

1. Pengukuran hasil kerja : pengumpulan data terkait dengan kinerja individu atau tim kerja. Ini mencakup pengukuran kuantitatif dan kualitatif atas pencapaian target kinerja, efisiensi dalam melaksanakan tugas, kualitas hasil pekerjaan, serta tingkat kepatuhan terhadap prosedur dan standar kerja yang ditetapkan.
2. Penilaian kinerja : untuk mengukur sejauh mana seorang karyawan telah mencapai target atau standar kinerja terhadap produktivitas kerja.
3. Evaluasi Kinerja: mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan kinerja karyawan, serta merumuskan rencana pengembangan untuk meningkatkan keterampilan yang diperlukan.
4. Tindakan koreksi : memperbaiki ketidaksesuaian atau ketidaksempurnaan yang dapat memengaruhi produktivitas kinerja karyawan.

4. Produktivitas Kerja (Y)

Menurut [20] Produktivitas kerja merupakan kecakapan individu atau kelompok untuk menghasilkan output dengan efisien dan efektif, mengacu pada batas waktu atau rencana yang telah ditentukan sebelumnya. Secara operasional pengukuran variabel produktivitas kerja menggunakan empat indikator yang merujuk pada teori [29] antara lain:

1. Kemampuan : Tingkat kefasihan dalam menggunakan sistem teknologi toko, diukur dalam jumlah pelatihan teknologi yang diikuti dan uji keterampilan.
2. Meningkatkan Hasil Yang Dicapai : Jumlah dan kualitas pencapaian target produksi individu atau tim dalam periode waktu tertentu.
3. Mutu :Tingkat kepuasan pelanggan terhadap kualitas produk.
4. Semangat Kerja : Tingkat keterlibatan emosional dan motivasi karyawan terhadap pekerjaan.

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Analisis Statistik Deskriptif

1. Karakteristik Responden

Responden penelitian ini merupakan karyawan pada UMKM Hijab Sidoarjo yang bekerja di UMKM Kimka Hijab, Zefina Hijab, AS Hijabstore bagian produksi sebanyak 100 responden. Berikut adalah presentasi karakteristik responden penelitian yang memenuhi kriteria :

Tabel 1. Tabel Karakteristik Responden

No	Karakteristik Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1.	Jenis Kelamin		
	Laki-Laki	5	5.0%
	Perempuan	95	95.0%
2.	Pendidikan		
	SD	9	9.0%
	SMP	19	19.0%
	SMA/SMK	32	32.0%
	Diploma (D1/D2/D3)	17	17.0%
	Sarjana (S1/S2/S3)	23	23.0%
3.	Lama Bekerja		
	1 Tahun	22	22.0%
	2 Tahun	31	31.0%
	≥ 3 Tahun	47	47.0%

Sumber : Hasil Olah Data SPSS

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, sebagian besar adalah responden termasuk dalam kategori perempuan yaitu sebanyak 95 responden (95,0%). Berdasarkan pendidikan sebagian besar termasuk dalam kategori SMA/SMK sebanyak 32 responden (32,0%). Dan lama bekerja sebagian besar termasuk dalam kategori ≥ 3 Tahun sebanyak 47 responden (47,0%).

2. Deskriptif

Tabel 2. Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Keterampilan Kerja	100	20	50	39.01	7.161
Pengalaman Kerja	100	20	50	37.45	8.078
Pengawasan Kerja	100	16	40	31.13	5.994
Produktivitas Kerja	100	18	40	31.50	5.132

Sumber : Hasil Olah Data SPSS

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa variabel keterampilan kerja didapatkan nilai minimum 20, nilai maximum 50 dan nilai rata-rata (mean) 39,01. Variabel pengalaman kerja didapatkan nilai minimum 20, nilai maximum 50 dan nilai rata-rata (mean) 37,45. Variabel pengawasan kerja didapatkan nilai maximum 16, nilai maximum 40 dan nilai rata-rata (mean) 31,13. Dan variabel pengalaman kerja didapatkan nilai maximum 18, nilai maximum 40 dan nilai rata-rata (mean) 31,50.

B. Uji Instrumen Data

1. Uji Validitas

Tabel 3. 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	8.1	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

Sumber : Hasil Olah Data SPSS

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.

2. Uji Reliabilitas

Tabel 4. 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	

Sumber : Hasil Olah Data SPSS

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.

C. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah data yang telah diolah dalam model regresi residual dapat berdistribusi atau mendekati normal. Penulis menggunakan uji Kolmogrov-Smirnov dalam menganalisis data yang telah tersedia dengan menggunakan nilai signifikansi sebesar 0,05 atau 5%. Apabila analisis yang dihasilkan sama dengan atau lebih dari 0,05 maka dapat disimpulkan data tersebut berdistribusi normal. Apabila analisis yang dihasilkan kurang dari 0,05 maka dapat disimpulkan data tersebut tidak berdistribusi normal.

Tabel 5. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

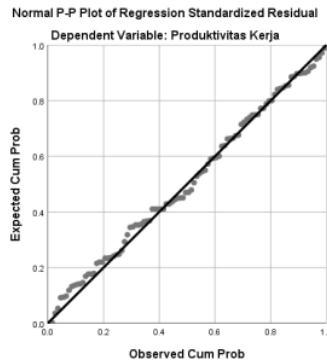
		Unstandardized Residual
N		100
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.16758486
Most Extreme Differences	Absolute	.052
	Positive	.041
	Negative	-.052
Test Statistic		.052
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber : Hasil Olah Data SPSS

Hasil uji normalitas data pada tabel diatas memperlihatkan bahwa nilai *Asymp. Sig.* yang dihasilkan adalah 0,200 yang berarti lebih besar dari nilai signifikansi sebesar 0,05. Sehingga dapat dikatakan data penelitian ini berdistribusi normal.

Gambar 1. Uji Normalitas Probability Plot



Sumber : Hasil Olah Data SPSS

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.

2. Uji Multikolinearitas

Pengujian ini digunakan untuk mengetahui model regresi memiliki korelasi atau tidak antar variabel bebas. Pada model regresi uji multikolinieritas diukur dari besaran VIF (*variance inflation factor*), Jika nilai VIF < 10, dan nilai tolerance > 0,1 maka dinyatakan tidak adanya atau tidak terjadi multikolinieritas.

Tabel 6. Uji Multikolinearitas

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

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.

3. Uji Heteroskedasitas

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

Tabel 7. Uji Heteroskedasitas

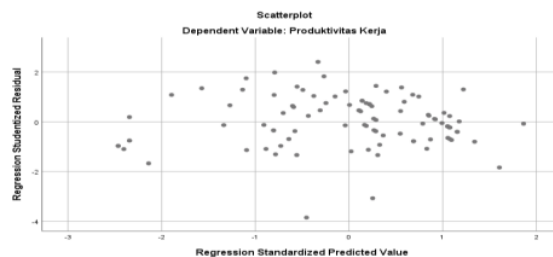
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	3.652	.870		4.200	.000
	Keterampilan Kerja	-.032	.023	-.170	-1.381	.170
	Pengalaman Kerja	-.028	.019	-.166	-1.492	.139
	Pengawasan Kerja	.011	.027	.048	.398	.691

3 Dependent Variable: ABS_RES

Sumber : Hasil Olah Data SPSS

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai probabilitas lebih besar dari 5% (0,05), dengan demikian variabel yang diajukan dalam penelitian tidak terjadi heteroskedasitas.

Gambar 2. Uji Heteroskedastisitas



Sumber : Hasil Olah Data SPSS

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.

D. Uji Hipotesis

1. Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 8. Uji Regresi Linier Berganda

Model	Coefficients ^a				
	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

² Dependent Variable: Produktivitas Kerja
Sumber : Hasil Olah Data SPSS

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

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

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

Keterangan :

- Y = Produktivitas Kerja
- a = Konstanta
- b₁,b₂,b₃ = Koefiensi Regresi
- X₁ = Keterampilan Kerja
- X₂ = Pengalaman Kerja
- X₃ = Pengawasan Kerja
- e = Error Term

² Berdasarkan hasil analisis yang diperoleh persamaan dapat dijelaskan makna dari koefisien regresi sebagai berikut :

a) **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.

b) **Keterampilan Kerja**

⁵ 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.

c) **Pengalaman Kerja**

⁵ 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.

d) **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.

2. Uji Parsial (Uji T)

Tabel 9. Uji Parsial

Model	Coefficients ^a				t	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Beta		
	B	Std. Error				
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

² Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber : Hasil Olah Data SPSS

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.

3. Uji Simultan (Uji F)

Tabel 10. Uji Simultan

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

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

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

Sumber : Hasil Olah Data SPSS

3

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 penguasaan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap produktivitas kerja.

4. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 11. Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.906 ^a	.822	.816	2.201

a. Predictors: (Constant), Penguasaan Kerja, Pengalaman Kerja, Keterampilan Kerja
Sumber : Hasil Olah Data SPSS

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.

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.

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.

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.

V. 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.

SARAN

Berdasarkan dari kesimpulan dan implikasi daripada penelitian ini, peneliti memberikan beberapa saran yakni:

1. Diharapkan bagi penelitian selanjutnya disarankan untuk dapat menambahkan variabel lain yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan seperti gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan lainnya.
2. Penelitian selanjutnya dapat memperluas objek penelitian tidak hanya karyawan dalam satu perusahaan di Sidoarjo.
3. Peneliti selanjutnya disarankan dalam metode penelitian dilakukan dengan mengkombinasikan pengumpulan data dengan cara kuesioner serta wawancara. Hal ini dilakukan agar dapat menghasilkan data yang lebih akurat.

KETERBATASAN

1. Penelitian ini hanya berpusat pada pengujian pengetahuan keterampilan kerja, pengalaman kerja dan pengawasan kerja. Oleh karena itu, tidak dapat dipungkiri jika terdapat teori diluar variabel selain variabel yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja.
2. Objek pada penelitian ini hanya mengambil karyawan UMKM Kimka Hijab, Zefina Hijab, AS Hijabstore bagian produksi, tidak menyeluruh ke bagian yang ada diperusahaan.

UCAPAN TERIMA KASIH

Program Studi Manajemen, Fakultas Bisnis, Hukum dan Ilmu Sosial, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo.

DAFTAR PUSTAKA

- [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', *EKOMABIS 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.
- [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. Muhayarah and R. Asyuti, 'Pengaruh Keterampilan, Stres Kerja, Dan Lingkungan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Muslim Pt. Daiwabo Garment Indonesia Pemalang', *JIEF J. Islam. Econ. Finance*, vol. 2, no. 1, pp. 17–27, May 2022, doi: 10.28918/jief.v2i1.3854.

- [20] N. Mulyani, K. A. Rahwana, and N. F. Oktaviani, 'Pengaruh Keterampilan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Al-Markaz Collection'.
- [21] E. Sumantika and A. Mukminin, 'PENGARUH KETERAMPILAN DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA (STUDI PADA KARYAWAN PERUSAHAAN KAIN TENUN NURMANTIKA KOTA BIMA)', vol. 4, 2021.
- [22] O. Fachrunnisa, 'Seminar Nasional Manajemen, Ekonomi dan Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNP Kediri'.
- [23] F. Y. B. Tarigan, 'PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS SOSIAL SAINS UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI'.
- [24] O. I. Khair and W. Astuti, 'Pengaruh Pengalaman Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja pada PT. Tip Top Ciputat', *Bus. Manag. J.*, vol. 17, no. 2, p. 193, Sep. 2021, doi: 10.30813/bmj.v17i2.2512.
- [25] I. W. C. Adyatma and D. R. P. P. Nida, 'Analisis Pengaruh Pengalaman Terhadap Kompetensi Serta Pengaruhnya Terhadap Produktivitas Ukm Di Kota Denpasar, Provinsi Bali', *WICAKSANA J. Lingkungan. Dan Pembang.*, vol. 5, no. 1, pp. 6–18, May 2021, doi: 10.22225/wicaksana.5.1.2021.6-18.
- [26] J. G. C. Rumtotmey, 'PENGARUH PENGALAMAN KERJA, DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI PADA BADAN PERENCANAAN PEMBANGUNAN DAERAH KOTA MANADO', 2022.
- [27] M. T. Tamaka, G. M. Sendow, and Y. Uhing, 'PENGARUH PENGAWASAN, TDK PENGARUH PENGALAMAN KERJA DAN KUALITAS KEHIDUPAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN PADA PT. PEGADAIAN (PERSERO) KANWIL V MANADO', *J. EMBA J. Ris. Ekon. Manaj. Bisnis Dan Akunt.*, vol. 10, no. 2, p. 440, Apr. 2022, doi: 10.35794/emba.v10i2.39361.
- [28] N. Nasruddin and W. Wahyuni, 'PENGARUH KOMPETENSI DAN PENGAWASAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. XYLO INDAH PRATAMA KABUPATEN MUSI RAWAS', *J. Media Ekon. JURMEK*, vol. 25, no. 3, pp. 179–193, Dec. 2020, doi: 10.32767/jurmek.v25i3.1133.
- [29] D. Murnawantika, 'PENGARUH PENGAWASAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA CV. PUTRA KALTIM DI SAMARINDA', vol. 2.
- [30] W. Amrita, 'Pengaruh Pengawasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Pada CV. Dewasa Ary Di Abiansemal Badung', *J. Manaj.*, vol. 2, no. 3, 2022.
- [31] R. Petrossky, H. Seri, and M. Mahmud, 'PENGARUH PENGAWASAN KERJA OLEH PIMPINAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN DI PT. JASA MANUNGGAL PULAU MAS PALEMBANG', *J. Vision. Penelit. Dan Pengemb. Dibidang Adm. Pendidik*, vol. 11, no. 1, p. 1, Apr. 2023, doi: 10.33394/vis.v11i1.6597.
- [32] 'Pengaruh Pengawasan Kerja, Budaya Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kepuasan.pdf'.
- [33] Aprilia Dian Eva Sari and Edi Murdiyanto, 'PENGARUH PENGALAMAN KERJA, FASILITAS, KOMUNIKASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI CV ANEKA SUKSES', *Digit. Bisnis J. Publ. Ilmu Manaj. Dan E-Commer.*, vol. 1, no. 4, pp. 149–162, Dec. 2022, doi: 10.30640/digital.v1i4.409.

Artikel nofalia krisdiana putri 1-5.pdf

ORIGINALITY REPORT

12%

SIMILARITY INDEX

15%

INTERNET SOURCES

14%

PUBLICATIONS

11%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	Submitted to Universitas Merdeka Malang Student Paper	3%
2	innovative.pubmedia.id Internet Source	2%
3	repository.umy.ac.id Internet Source	1%
4	digilib.uinsa.ac.id Internet Source	1%
5	archive.umsida.ac.id Internet Source	1%
6	repository.utp.ac.id Internet Source	1%
7	Submitted to Universitas Muhammadiyah Sidoarjo Student Paper	1%
8	elibrary.almaata.ac.id Internet Source	1%
9	openjournal.unpam.ac.id Internet Source	1%

10

ejurnal.ubharajaya.ac.id

Internet Source

1 %

11

Submitted to Universitas Wiraraja

Student Paper

1 %

Exclude quotes On

Exclude matches < 1%

Exclude bibliography On