



PENGARUH PENGALAMAN DAN PENDIDIKAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA DI POLSEK DUREN SAWIT JAKARTA TIMUR

Slamet Wahyudi¹, Zulkifli Rangkuti², Kemal Taufik³

^{1,2,3} Universitas Mitra Bangsa, (Jakarta 12530)
slawahyudi42@gmail.com

INFO ARTIKEL	ABSTRAK
Sejarah Artikel: Diterima tgl. 27/12/2025 Diperbaiki tgl. 31/12/2025 Disetujui tgl. 31/12/2025 Tersedia daring tgl. 31/12/2025	<p>Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Pengalaman dan Pendidikan terhadap Produktivitas Kerja. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan analisis regresi linier berganda. Data penelitian diperoleh dari 63 responden dan dianalisis menggunakan uji t untuk mengetahui pengaruh parsial, uji F (ANOVA) untuk pengaruh simultan, serta koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pengalaman berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja dengan nilai thitung sebesar 11,168 > ttabel 1,998. Pendidikan juga berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja dengan nilai thitung sebesar 3,355 > ttabel 1,998. Secara simultan, Pengalaman dan Pendidikan berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja, yang dibuktikan dengan nilai Fhitung sebesar 69,470 > Ftabel 2,75 dan tingkat signifikansi 0,000. Nilai R Square sebesar 0,698 menunjukkan bahwa 69,8% variasi Produktivitas Kerja dipengaruhi oleh Pengalaman dan Pendidikan, sedangkan sisanya sebesar 30,2% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini.</p>
ISSN-E: 2962-4746 ISSN-P: 2961-8312	Kata Kunci: Pengalaman, Pendidikan dan Produktivitas Kerja
DOI: 10.64626/jmbo.v4i2.596	©2025. Diterbitkan oleh Jurnal Manajemen Bisnis dan Organisasi (JMBO). Artikel ini memiliki akses terbuka di bawah lisensi CC BY (https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/)

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan suatu perusahaan, karena peran karyawan sebagai aset berharga adalah merencanakan, melaksanakan, dan mengelola berbagai kegiatan operasional perusahaan. Sumber daya manusia harus diperhatikan dalam menjalankan operasional perusahaan. Sebab, agar bisa menguntungkan dan berkelanjutan, suatu perusahaan harus mampu meningkatkan proses produksinya serta kualitas pelayanannya kepada pelanggannya. Permasalahan yang muncul apabila sumber daya manusia tidak dikelola dengan baik adalah rendahnya produktivitas pegawai. Keberhasilan suatu perusahaan bergantung pada produktivitas, efisiensi, kejujuran, ketekunan, dan integritas karyawannya. Produktivitas merupakan indikator utama kemajuan suatu perusahaan. Karyawan dapat bersaing dengan perusahaan lain untuk memberikan pelayanan yang lebih efisien merupakan upaya perusahaan dalam meningkatkan produktivitas karyawannya (Wahuni et al., 2018). Apabila produktivitas tenaga kerja karyawan baik maka akan dihasilkan sejumlah karyawan dalam kurun waktu tertentu dengan kualitas yang baik sesuai standar yang ditetapkan perusahaan, sehingga produktivitas tenaga kerja karyawan perusahaan akan lebih tinggi, serta mendapat keuntungan bagi perusahaan.

Produktivitas merupakan faktor

utama bagi perkembangan sebuah perusahaan, sehingga kenaikan produktivitas pada seluruh komposisi perusahaan merupakan suatu cara untuk mengembangkan dengan pesat pertumbuhan ekonomi dalam perusahaan tersebut. Perusahaan berusaha untuk mengembangkan produktivitas semua karyawannya sehingga mampu bersanding dengan perusahaan lain karena bisa memproduksi secara efisien beberapa barang dan jasa. Pegawai dikatakan produktif apabila mampu menghasilkan output (barang atau jasa) yang diinginkan dalam jangka waktu yang efektif dan efisien. Karyawan yang memiliki produktivitas tinggi sangat bermanfaat dalam mencapai tujuan perusahaan karena mampu melaksanakan pekerjaan karyawan dengan baik.

Pengalaman kerja merupakan salah satu faktor yang dapat meningkatkan kompetensi individu dalam melaksanakan tugasnya. Semakin lama seseorang bekerja dalam suatu bidang, semakin besar pula kemampuannya dalam menyelesaikan pekerjaan secara efektif dan efisien. Pengalaman kerja dapat meningkatkan pemahaman terhadap tugas-tugas kepolisian, mengasah keterampilan dalam pengambilan keputusan, serta mempercepat respons dalam menangani berbagai situasi di lapangan.

Salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja yaitu pendidikan, karena pendidikan

dianggap mampu menghasilkan tenaga kerja yang bermutu tinggi, mempunyai pola pikir dan cara bertindak yang modern, pendidikan yang lebih tinggi akan mempunyai wawasan yang lebih luas tentang pentingnya produktivitas kerja. Dengan adanya kesadaran akan pentingnya produktivitas tersebut maka akan mendorong pegawai untuk melakukan tindakan produktif. Pendapat diatas di dukung dengan teori menurut H. Horne yang menyatakan bahwa pendidikan merupakan proses yang dilakukan secara terus menerus dari penyesuaian yang lebih tinggi bagi manusia yang telah berkembang secara fisik dan mentalnya.

Di sisi lain, pendidikan juga memiliki peran yang tidak kalah penting dalam meningkatkan produktivitas kerja. Pendidikan yang lebih tinggi memungkinkan seseorang untuk memiliki pemahaman yang lebih mendalam terhadap peraturan hukum, kebijakan kepolisian, serta strategi dalam menangani berbagai masalah yang muncul di masyarakat. Anggota kepolisian dengan pendidikan yang lebih tinggi cenderung lebih cepat dalam memahami kebijakan baru, lebih teliti dalam penyusunan administrasi, serta lebih adaptif terhadap penggunaan teknologi dalam operasional kepolisian.

LANDASAN TEORI

a. Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen adalah satu aktivitas yang sudah dipraktekkan sejak manusia

hidup (Baldry dan Amaratunga, 2002). Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian. Proses ini terdapat dalam fungsi/bidang produksi, pemasaran, keuangan, maupun kepegawaian. Karena sumber daya manusia (SDM) dianggap semakin penting perannya dalam pencapaian tujuan perusahaan, maka berbagai pengalaman dan hasil penelitian dalam bidang SDM dikumpulkan secara sistematis dalam apa yang disebut manajemen sumber daya manusia. Istilah "manajemen" mempunyai arti sebagai kumpulan pengetahuan tentang bagaimana seharusnya manage (mengelola) sumber daya manusia.

Menurut Bintoro dan Daryanto (2019 : 15) menyatakan bahwa "Manajemen sumber daya manusia, disingkat MSDM, adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal.

Menurut Sedarmayanti (2018:13) menyatakan bahwa Manajemen Sumber daya Manusia (MSDM) adalah kebijakan dan praktik menentukan aspek "manusia" atau sumber daya manusia dalam posisi manajemen, termasuk merekrut, menyaring, melatih, memberi penghargaan dan penilaian". Sedangkan

menurut Frinces (2021:120) menjelaskan sumber daya manusia adalah salah satu sumber untuk menciptakan keunggulan komparatif organisasi untuk membangun keunggulan kompetitif organisasi secara totalitas.

Manajemen sebagai ilmu dan seni mengatur proses pendayagunaan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya secara efisien, efektif, dan produktif merupakan hal yang paling penting untuk mencapai tujuan tertentu. Selain itu manajemen juga untuk mencapai suatu tujuan melalui kegiatan orang lain, artinya tujuan dapat dicapai bila dilakukan oleh satu orang atau lebih. Dalam manajemen sumber daya manusia, karyawan adalah kekayaan (asset) utama perusahaan, sehingga harus dipelihara dengan baik. Manajemen SDM menggunakan pendekatan modern dan kajiannya secara makro. Faktor yang menjadi perhatian dalam manajemen SDM adalah manusianya itu sendiri. Saat ini sangat disadari bahwa SDM merupakan masalah perusahaan yang paling penting, karena dengan SDM menyebabkan sumber daya yang lain dalam perusahaan 10 dapat berfungsi/dijalankan. Di samping itu SDM dapat menciptakan efisiensi, efektivitas dan produktivitas perusahaan. Melalui SDM yang efektif mengharuskan manajer atau pimpinan dapat menemukan cara terbaik, dalam mendayagunakan orang-orang yang ada dalam lingkungan perusahaannya agar tujuan-tujuan yang diinginkan dapat

tercapai.

Dari beberapa definisi Manajemen sumber daya manusia (MSDM) diatas, dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan teknik suatu penjadwalan, penyusunan atas penyediaan sumber daya manusia, pengembangan, kompensasi, integritasi, pemeliharaan dan juga pembatasan jalinan kerja dengan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan individu ataupun perusahaan.

b. Pengalaman Kerja

Menurut pendapat (Wirawan, 2019) pengalaman kerja merupakan jumlah waktu karyawan bekerja di tempat kerja mulai saat diterima di tempat kerja hingga saat ini. Namun, pengalaman kerja menurut Foster (Yahya, 2023) adalah ukuran mengenai lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh seseorang dalam memahami tugas pekerjaan dan melaksanakannya secara baik. Menurut pendapat Sutrisno (Suwanto et al., 2021) bahwa pengalaman kerja adalah kemampuan seseorang karyawan untuk melaksanakan semua tanggung jawab dan tugas didasarkan pada pengalamannya di bidang pekerjaan karyawan tersebut.

Pengalaman kerja dibutuhkan dalam upaya peningkatan efektivitas sumber daya manusia di dalam organisasi, yang dimaksudkan untuk mencapai hasil kerja yang efektif dan peningkatan produktivitas kerja karyawan. Semakin lama karyawan bekerja pada suatu perusahaan, akan berbanding lurus

dengan semakin banyak pengalaman yang dimiliki oleh karyawan tersebut (Rahmawati, 2016). Pengalaman kerja dapat menjadi modal penting bagi karyawan itu sendiri yang di dapat dari suatu proses pembentukan dalam menjalankan pekerjaan berdasarkan tanggung jawabnya (Situmeang, 2017). Dari beberapa pengertian di atas maka dapat disimpulkan bahwa pengalaman kerja adalah lama kerja atau masa kerja seorang karyawan dalam memahami tugas dan kewajiban dalam bekerja. Pengalaman kerja juga merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja dan tingkat penguasaan keterampilan karyawan. Kinerja diukur dengan hasil kerja yang dicapai seorang karyawan ketika menyelesaikan tugas yang diberikan sesuai dengan tanggung jawabnya (Leatemia, 2018). Karyawan dengan pengalaman kerja yang lama memiliki kemampuan profesional dalam memecahkan berbagai masalah pekerjaan. Pengalaman tersebut akan menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas dalam meningkatkan prestasi dan capaian kinerjanya (Rahmawati, 2016).

Bangun (2012, p.210) mengatakan bahwa perputaran pekerjaan (job rotation) merupakan pemidahan pekerjaan lainnya dalam organisasi, sehingga dapat menambah pengetahuan dan pengalaman tenaga kerja. Pengalaman kerja adalah suatu dasar atau acuan seorang karyawan dapat menempatkan diri secara tepat kondisi, berani mengambil resiko, mampu

menghadapi tantangan dengan penuh tanggungjawab serta mampu berkomunikasi dengan baik terhadap berbagai pihak untuk tetap menjaga produktivitas, kinerja dan menghasilkan individu yang kompeten dalam bidangnya. Dari beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa pengalaman kerja adalah tingkat penguasaan pengetahuan serta keterampilan seseorang dalam pekerjaannya yang dapat diukur dari masa kerja dan dari tingkat pengetahuan serta keterampilan yang dimilikinya. Pengalaman usaha, terutama pekerjaan yang membutuhkan banyak keahlian, kecakapan dan inisiatif dalam bereaksi, sehingga menghasilkan produk yang lebih baik dilihat dari segi kuantitas dan kualitas.

Dari uraian beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa pengalaman kerja adalah tingkat pengetahuan serta keterampilan seseorang yang dapat diukur dari masa kerja seseorang. Sehingga semakin lama seseorang bekerja semakin bertambah pengalamannya terhadap pekerjaannya. Dengan banyaknya pengalaman kerja yang dimiliki seseorang pekerja maka orang tersebut akan lebih menguasai pekerjaannya, sehingga dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik ini berarti orang tersebut mempunyai efektivitas kerja yang baik. Selain itu juga pengalaman kerja akan ikut mematangkan orang yang bersangkutan dalam menghadapi tugas-tugas manajerial yang akan

diembannya.

c. Pengertian Pendidikan

Menurut Sujana (2019 :29) mengatakan “ Pendidikan adalah upaya untuk membantu jiwa anak-anak didik baik lahir maupun batin, dari sifat koadratnya menuju kearah peradaban manusiawi yang lebih baik, sebagai contoh dapat dikemukakan; anjuran atau arahan untuk anak didik lebih baik, tidak berisik agar tidak mengganggu orang lain, mengetahui badan bersih seperti apa, rapih pakaian, hormat pada orang yang lebih tua dan menyayangi yang muda, saling peduli satu sama lain, itu merupakan sebagian contoh proses Pendidikan untuk memanusiaikan manusia.

Para ahli mengemukakan pendapat tentang pendidikan yaitu seperti menurut John Dewey Pendidikan adalah proses pembentukan kecakapan-kecakapan fundamental secara intelektual, emosional ke arah alam dan sesama manusia. Menurut M.J. Longeveled Pendidikan adalah usaha, pengaruh, perlindungan dan bantuan yang diberikan kepada anak agar tertuju kepada kedewasaannya, atau lebih tepatnya membantu anak agar cukup cakap melaksanakan tugas hidupnya sendiri. Menurut Thompson Pendidikan adalah pengaruh lingkungan terhadap individu untuk menghasilkan perubahan-perubahan yang tetap dalam kebiasaan perilaku, pikiran dan sifatnya.

Menurut Ahmad dalam Hasbullah (2017:3) “Pendidikan adalah bimbingan atau pimpinan secara sadar oleh

pendidik terhadap perkembangan jasmani dan rohani siterdidik menuju terbentuknya kepribadian yang utama”. Menurut Rousseau dalam Abu Ahmadi dan Nur Uhbiyati (2015:69) “Pendidikan adalah memberi kita perbekalan yang tidak ada pada masa anak-anak, akan tetapi kita membutuhkannya pada waktu dewasa”. Selanjutnya menurut Jhon Dewey dalam Hasbullah (2015:2) “Pendidikan adalah proses pembentukan kecakapan-kecakapan fundamental secara intelektual dan emosional ke arah alam dan sesama manusia.

Menurut Ruky dalam Hendrik Setiawan (2006) pendidikan/belajar (*learning*) adalah tindakan yang dilakukan oleh pihak karyawan dalam upaya menguasai, keterampilan, pengetahuan, dan sikap tertentu yang mengakibatkan perubahan yang relative bersifat permanen dalam perilaku kerja mereka. Pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara. (UU RI No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, pasal 1).

Pengertian pendidikan menurut instruksi presiden no. 15 tahun 1974, pendidikan adalah segala sesuatu usaha untuk membina kepribadian dan

mengembangkan kemampuan manusia Indonesia, jasmani dan rohani yang berlangsung seumur hidup, baik didalam maupun diluar sekolah dalam rangka pembangunan persatuan Indonesia dan masyarakat yang adil, makmur berdasarkan pancasila (Soekidja, 2019 : 138).

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Berdasarkan permasalahan dan tujuan penelitian maka penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif dengan tujuan penelitian yang menjelaskan hubungan kausal variabel-variabel melalui pengujian hipotesis. Dalam hal ini menjelaskan ada tidaknya Pengaruh Pengalaman dan Pendidikan Terhadap Produktivitas Kerja di Polsek Duren Sawit Jakarta Timur. Penelitian yang dilaksanakan, diteliti lebih rinci karena disamping untuk menggali data dari responden juga untuk menguji hipotesis.

Populasi Sampel

Populasi adalah keseluruhan subjek atau objek yang menjadi fokus penelitian dengan karakteristik tertentu yang akan diteliti. Populasi bisa berupa individu, kelompok, organisasi, benda, peristiwa, atau fenomena tertentu. Populasi adalah seluruh data yang menjadi perhatian kita dalam suatu ruang lingkup dan waktu yang kita tentukan. Dari pengertian tersebut maka yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Polsek Duren Sawit Jakarta Timur sebanyak 166 orang. Dengan

menggunakan teknik rumus slovin, maka diambil sampel sebanyak 63 pegawai Polsek Duren Sawit Jakarta Timur, jumlah sebaran angket kelebihan satu lembar jadi jumlah responden yang di analisis sebanyak 64 orang sebagai responden dalam penelitian ini.

Metode Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono (2019:224) teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data. Menurut Hamidi (2017:140) teknik pengumpulan data adalah cara peneliti memperoleh atau mengumpulkan data. Dalam penelitian ini teknik pengumpulan data yang digunakan adalah teknik penelitian lapangan, dilakukan dengan turun langsung ke lapangan menggunakan alat pengumpulan data kuesioner yang disebarakan kepada responden. Metode ini digunakan untuk memperoleh data yang penulis butuhkan. Tujuannya untuk mengetahui Pengaruh Pengalaman dan Pendidikan Terhadap Produktivitas Kerja di Polsek Duren Sawit Jakarta Timur.

Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kuesioner (Angket)

Kuesioner (Angket) diberikan kepada responden mengenai pengaruh insentif dan semangat kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada RSUD Benda, Kota Tangerang. Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah

skala likert.

Penilaian terhadap serangkaian pernyataan angket penelitian yang telah dijawab oleh responden menggunakan norma penelitian sebagai berikut :

Pertanyaan yang bersifat positif jika jawabannya:

- a) Sangat Setuju Skor 5
- b) Setuju Skor 4
- c) Cukup Setuju Skor 3
- d) Tidak Setuju Skor 2
- e) Sangat Tidak Setuju Skor 1

Penyusunan alternatif jawaban pada angket ini didasarkan pada model skala Likert. Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok tentang kejadian atau gejala sosial. Dalam penelitian gejala sosial ini telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti, yang selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian.

2. Instrument Penelitian

Instrument penelitian variabel Pengalaman (X_1), Pendidikan (X_2) dan Produktivitas Kerja (Y) berupa kuisisioner dengan *scoring* model likert yang diisi oleh responden pada kuisisioner yang dibagikan. Skala likert terdiri dari 5 (lima) skala yaitu Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Cukup Setuju (CS), Tidak Setuju (TS) dan Sangat Tidak Setuju (STS) dengan bobot nilai untuk pernyataan positif maupun negatif.

Metode Analisis

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis kuantitatif dengan menggunakan statistik. Selanjutnya

untuk memperoleh dan mempercepat input data, *software* statistik digunakan untuk mendukung penelitian ini. *Software* yang digunakan untuk mendukung penelitian ini adalah program SPSS (*Statistical Product and Service Solutions*) versi 29. Dalam SPSS data mentah yang telah diolah menjadi angka di inputkan ke dalam SPSS, sehingga memudahkan penulis dalam melakukan penelitian ini.

Pengujian Validitas

$$r_{xy} = \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{n(\sum X^2) - (\sum X)^2} \cdot \sqrt{n(\sum Y^2) - (\sum Y)^2}}$$

Dasar pengambilan keputusan dalam uji validitas adalah sebagai berikut :

- a. Apabila nilai r_{hasil} positif serta $r_{\text{hasil}} > r_{\text{tabel}}$, maka butir atau variabel tersebut valid.
- b. Apabila nilai r_{hasil} negatif dan $r_{\text{hasil}} < r_{\text{tabel}}$ atau pun r_{hasil} negatif $> r_{\text{tabel}}$ maka butir atau variabel tersebut tidak valid.

Suatu kuesioner dinyatakan valid apabila nilai r yang diperoleh dari hasil perhitungan (r_{xy}) lebih besar daripada nilai r_{tabel} (5%).

Uji Reliabilitas Instrumen

Menurut Arikunto (2020:221) reliabilitas menunjukkan pada satu pengertian bahwa suatu instrument cukup dapat dipercaya untuk menggunakan rumus Cronbach Alpha. Adapun rumus yang dipakai dalam uji reliabilitas ini sebagai berikut :

$$r_1 = \left[\frac{k}{(k-1)} \right] \left[\frac{S_i^2 - \sum p_i q_i}{S_i^2} \right]$$

Dasar pengambilan keputusan dalam uji reliabilitas pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apabila nilai r_{α} positif dan $r_{\alpha} > r_{\text{tabel}}$ maka butir atau variabel tersebut Reliabel.
2. Apabila nilai r_{α} negatif dan $r_{\alpha} < r_{\text{tabel}}$ ataupun r_{α} negatif $> r_{\text{tabel}}$ maka butir atau variabel tersebut tidak Reliabel

Analisis Regresi Berganda

Sugiyono (2019:277) mengemukakan analisis regresi linier berganda digunakan untuk melakukan prediksi, bagaimana perubahan nilai variabel dependen bila nilai variabel independen dinaikan atau diturunkan nilainya. Analisis ini digunakan dengan melibatkan dua atau lebih variabel bebas antara variabel dependen (Y) dan variabel independen (X_1, X_2), cara ini digunakan untuk mengetahui kuatnya pengaruh antara beberapa variabel bebas secara serentak terhadap variabel terikat.

$$\mu_{Y/X_1, X_2, \dots, X_n} = A + B_1X_1 + B_2X_2 + \dots + B_nX_n$$

1. Hipotesis

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik regresi linear bergada. Analisis dilakukan secara komputerisasi dengan menggunakan komputer program *Statistical Product and Service Solutions* (SPSS) Versi 29 for Windows.

a. Uji F

Statistik uji F digunakan untuk mengetahui secara simultan (berganda) pengaruh antara Pengalaman (X_1) dan

Pendidikan (X_2) terhadap Produktivitas Kerja (Y), dengan keputusan uji adalah :

- 1) H_0 diterima jika $F_{\text{hitung}} < F_{\text{tabel}}$
- 2) H_0 ditolak jika $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$.

b. Uji t

Untuk mengetahui pengaruh variabel bebas secara sendiri-sendiri (parsial) dengan variabel terikat, dengan keputusan ini adalah menggunakan uji parsial (uji t) dengan keputusan uji adalah :

- 1) H_0 diterima jika $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$
- 2) H_0 ditolak jika $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$.

Kemudian untuk mengetahui besarnya pengaruh Pengalaman (X_1) dan Pendidikan (X_2) terhadap Produktivitas Kerja (Y) menggunakan koefisien determinasi parsial (r^2). Apabila semakin besar r^2 untuk masing-masing variabel independent, semakin besar pula sumbangannya terhadap variabel dependen dan jika ada variabel dependen yang angka r^2 paling besar, probabilitasnya paling kecil dan r_{hitung} paling tinggi, maka variabel dependen tersebut mempunyai hubungan yang besar terhadap variabel independent.

2. Uji F

Uji F digunakan untuk mencari apakah secara simultan ada pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen. Adapun rumus uji F menurut Sugiyono (2019:190) sebagai berikut:

$$F = \frac{R^2/k}{(1-R^2)/(n-k-1)}$$

Keterangan:

F = Nilai F (F_{hitung})

R^2 = Koefisien korelasi berganda

K = Jumlah variabel bebas

n = Ukuran sampel

Dasar pengambilan keputusannya adalah sebagai berikut :

1) Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima.

2) Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak.

Koefisien Determinasi

Pengertian koefisien determinasi menurut Andi Supangat (2018:350) yaitu: "Koefisien determinasi adalah merupakan besaran untuk menunjukkan tingkat kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih dalam bentuk persen (menunjukkan seberapa besar persentase keragaman y yang dapat dijelaskan oleh keragaman x), atau dengan kata lain seberapa besar x dapat memberikan kontribusi terhadap y."

Mudrajad Kuncoro (2021:100), menurutnya Koefisien pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat. Nilai koefisien determinasi adalah diantara nol (0) dan satu (1). Nilai r^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel amat terbatas. Jika nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

Besarnya hubungan variabel " X_1 " dan " X_2 " dengan variabel "Y" dapat diketahui dengan menggunakan analisis koefisien determinasi, yang diperoleh dengan mengkuadratkan koefisien

korelasinya. Berdasarkan dari pengertian diatas, maka koefisien determinasi merupakan bagian dari keragaman total dari variabel tak bebas yang dapat diperhitungkan oleh keragaman variabel bebas dihitung dengan koefisien determinasi dengan asumsi dasar faktor-faktor lain di luar variabel dianggap tetap atau konstan. Untuk mengetahui nilai koefisien determinasi, maka dapat dihitung dengan menggunakan rumus :

$$Kd = r^2 \times 100\%$$

Keterangan :

KD = Koefisien determinasi

R^2 = Koefisien Korelasi

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil output SPSS pada tabel *coefficients* 5.10, maka dapat diidentifikasi bahwa persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 14.961 + 0.659 X_1 + 0.152 X_2$$

Dapat dijelaskan sebagai berikut :

a. Nilai Konstanta a = 14.961, dapat diartikan bahwa jika variabel motivasi, Pendidikan bernilai nol maka Produktivitas Kerja bernilai positif sebesar 14.961.

b. Koefesien regresi Pengalaman $b_1 = 0.659$, dapat diartikan bahwa jika nilai Pengalaman meningkat sebesar satu maka nilai Produktivitas Kerja juga akan meningkat sebesar 0.659.

c. Koefesien regresi Pendidikan $b_2 = 0.152$, dapat diartikan bahwa jika nilai Pendidikan meningkat sebesar satu maka nilai Produktivitas Kerja juga akan meningkat sebesar 0.152.

1. Pengaruh Pengalaman (X_1) Terhadap Produktivitas Kerja (Y)

Dari hasil perhitungan statistik nilai t_{hitung} untuk variabel Pengalaman (X_1) sebesar 11.168 sedangkan nilai t_{tabel} untuk $n = 63$ sebesar 1.998. Jadi $11.168 > 1.998$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, dapat dinyatakan bahwa Pengalaman (X_1) berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja (Y).

2. Pengaruh Pendidikan (X_2) Terhadap Produktivitas Kerja (Y)

Dari hasil perhitungan statistik nilai t_{hitung} untuk variabel Pendidikan (X_2) sebesar 3.355, sedangkan nilai t_{tabel} untuk $n = 63$ sebesar 1.998. Jadi $3.355 > 1.998$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel Pendidikan (X_2) berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja (Y).

Dari hasil analisis pada tabel di atas yakni uji ANOVA diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 69.470, sedangkan F_{tabel} ($\alpha 0,05$) untuk $n = 63$ sebesar 2.75. Jadi $F_{hitung} >$ dari F_{tabel} ($\alpha 0,05$) atau $69.470 > 2.75$ dengan tingkat signifikan sebesar 0,000 karena $0,000 < 0,05$, maka dapat dikatakan bahwa Pengalaman (X_1) dan Pendidikan (X_2) secara bersama-sama atau simultan berpengaruh positif terhadap Produktivitas Kerja (Y).

Nilai nilai R Square sebesar 0.698. Hal ini menunjukkan bahwa sebesar 69.8% Pengalaman (X_1) dan Pendidikan (X_2) secara bersama-sama berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja (Y), sedangkan sisanya sebesar 30.2%

dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

SIMPULAN

Terdapat pengaruh Pengalaman terhadap kinerja, terbukti dari nilai t_{hitung} untuk variabel Pengalaman (X_1) sebesar 11.168 sedangkan nilai t_{tabel} untuk $n = 63$ sebesar 1.998. Jadi $11.168 > 1.998$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, dapat dinyatakan bahwa Pengalaman (X_1) berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja (Y).

Terdapat pengaruh Pendidikan terhadap kinerja, terbukti nilai t_{hitung} untuk variabel Pendidikan (X_2) sebesar 3.355, sedangkan nilai t_{tabel} untuk $n = 63$ sebesar 1.998. Jadi $3.355 > 1.998$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel Pendidikan (X_2) berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja (Y).

Terdapat pengaruh Pengalaman dan Pendidikan secara bersama-sama terhadap kinerja. Terbukti dari uji ANOVA diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 69.470, sedangkan F_{tabel} ($\alpha 0,05$) untuk $n = 63$ sebesar 2.75. Jadi $F_{hitung} >$ dari F_{tabel} ($\alpha 0,05$) atau $69.470 > 2.75$ dengan tingkat signifikan sebesar 0,000 karena $0,000 < 0,05$, maka dapat dikatakan bahwa Pengalaman (X_1) dan Pendidikan (X_2) secara bersama-sama atau simultan berpengaruh positif terhadap Produktivitas Kerja (Y). Sedangkan nilai R Square sebesar 0.698. Hal ini menunjukkan bahwa sebesar 69.8% Pengalaman (X_1) dan Pendidikan (X_2) secara bersama-sama berpengaruh

terhadap Produktivitas Kerja (Y), sedangkan sisanya sebesar 30.2% dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A Sagung Diah Putri Utami Wayan Suana.2015. Pengaruh Kepemimpinan Transaksional dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Pln (persero); Fakultas Ekonomi Universitas Udayana.
- Adi, Prasetyo, 2008. "Analisis Pengaruh Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Nasabah BMT Kaffah Yogyakarta", Surakarta, Skripsi FE STAIN.
- Alwi, Hasa, 2019. Tata Bahasa Baku Bahasa Indonesia. Jakarta : Balai Pustaka
- Arikunto, Suharsimi. 2019. Metode Penelitian Kualitatif. Jakarta: Bumi Aksara.
- _____. 2013. Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik. Jakarta: Rineka Cipta.
- Bahri. 2019, Strategi Belajar Mengajar. Jakarta : PT Rineka Cipta
- Danang, Sunyoto. 2022. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Buku Seru
- Dessler, 2019, Manajemen Sumber Daya Manusia Human Resources, Jilid 2, Prenhalindo, Jakarta
- Edy Sutrisno, (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetak ke sebelas. Prananda Media Group, Jakarta
- Gomes, Faustino Cardoso. 2022. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Andi Offset
- Flippo, Edwin B. 2021. Manajemen Personalialia. Erlangga, Jakarta
- Greenberg, J. & Baron, R.A. 2018. Behavior in Organization. Prentice Hall (9th Edition)
- Ghozali, Imam. 2019. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS. Yogyakarta: Badan Penerbit BPFE. Ross.
- _____. 2016. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS. 23. Semarang: BPFE Universitas Diponegoro.
- Gujarati, D.N.,2012, Dasar-dasar Ekonometrika, Terjemahan Mangunsong, R.C., buku 2, Edisi 5, Jakarta: Salemba Empat.
- Hamidi. 2007. Metodologi Penelitian dan Teori Komunikasi. Malang: UMM.
- Handoko, T., Hani, 2022, Manajemen dan Sumber Daya Manusia, Yogyakarta, Liberty
- Hariandja, Marihot T.E. 2019. Manjaemen Sumber Daya Manusia Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian, dan Peningkatan Produktivitas Pegawai. Jakarta: Grasindo.
- Hughes RG. *Targeting Health Care-Associated Infections: Evidence-Based Strategies*. In: Kleinpell RM, Munro CL, Giuliano KK, eds. *Patient Safety and Quality: An Evidence-Based Handbook for Nurses: The Agency for Healthcare Research and Quality (AHRQ) 2008*
- Indriantoro, Nur dan

- Bambang, Supomo. 2011. Metodologi Penelitian Bisnis. Yogyakarta: BPFE.
- I Gusti Ayu Komang Mahayanti (2017) Pengaruh Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan, Dan Karakteristik Situasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan
- Kaswan., (2022), Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Keunggulan Bersaing Organisasi, Graha Ilmu, Jakarta
- Kreitner, Robert dan Angelo Kinicki. 2011. Perilaku Organisasi. Jakarta: Salemba Empat.
- Kriyantono, Rachmat. 2022. Teknis Praktis Riset Komunikasi. Jakarta: Kencana.
- Luthans, Fred. 2022. "Perilaku Organisasi". Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. 2022. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung
- Marwansyah. 2022. Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Kedua, Alfabeta, Bandung
- Mondy R Wayne. 2021. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Erlangga
- Moorhead, Gregory dan Ricky W. Griffin. 2019. Perilaku Organisasi. Jakarta: Salemba Empat.
- Novelia, Sagita dan Dicky Arisudhana. 2011. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Audit Delay pada Perusahaan Go Public di Indonesia. Fakultas Ekonomi. Universitas Budi Luhur. Jakarta.
- Nursalam. 2019. Metodologi Penelitian Ilmu Keperawatan: Pendekatan Praktis : Jakarta : Salemba Medika.
- Rahman, Abdul. 2013. Pengaruh Karakteristik Individu, Motivasi Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Keluarga Berencana Dan Pemberdayaan Perempuan Kabupaten Donggala : Jurnal E-Jurnal Katalogis, Volume I Nomor 2.
- Richard L. Hughes, Robert C. Ginnett, and Gordon J. Curphy. 2012. Leadership, Enhancing the Lessons of Experience, Alih Bahasa: Putri Izzati. Jakarta: Salemba Humanika.
- Rivai, Veithzal dan Sagala, Ella, J. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik. Depok: PT. Rajagrafindo Perkasa
- Robbins, S. 2021. Perilaku Organisasi, Jilid I dan II, alih Bahasa : Hadyana Pujaatmaja. Jakarta: Prenhallindo
- Robert Kreitner, Kinicki, Angelo. 2021. Organizational Behavior. New York: McGraw-Hill Companies, Inc
- Siagian, Sondang. P. 2020. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siahaan, Marihot Pahala (2019). Pajak Daerah dan Retribusi Daerah Edisi Revisi, Jakarta: PT. Raja Grafindo
- Simatupang E.J, 2019, "Penerapan Unsur-Unsur Manajemen",

- Penerbit Buku Awan Indah, Jakarta
Sopiah. 2018. Perilaku Organisasi, Yogyakarta: Andi Offset.
- Sri Widodo. 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Perencanaan Strategi, Isu-isu Utama dan Globalisasi, Manggu Media, Bandung
- Subyantoro, Arief. 2019. "Karakteristik Individu, Karakteristik Perkerjaan, Karakteristik Organisasi dan Kepuasan Kerja Pengurus yang Dimediasi oleh Motivasi Kerja (Studi pada pengurus KUD di kabupaten Sleman)". Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan.Vol.11,No. 1, hal 11-19.
- Sudiro, 2021. Perencanaan Sumber Daya Manusia. Cetakan Pertama. UB Press. Malang Indonesia
- Sugiyono*. 2018. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- _____. 2019. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Sutja,A dkk.2014. Panduan Penulisan Skripsi .Program Ekstensi Bimbingan dan Konseling Fakultas keguruan dan ilmu pendidikan Universitas Jambi.
- Sutrisno*, Edy. 2020. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana.
- Suwatno. & Priansa, D. 2019. Manajemen SDM dalam organisasi Publik dan Bisnis. Bandung: Alfabeta.
- Syahrul Bustomi (2015) Pengaruh Karakteristik Individu Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja
- Testa M.A & Simonson D.C., 1996. Assesment of Quality of Life outcomes. The New England Journal of Medicine. 334: 835-39
- Thoha, Miftah. 2010. Kepemimpinan Dalam Manajemen. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Veithzal Rivai, 2013, Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek, Rajagrafindo persada, Bandung
- Wibowo*. 2018. Budaya organisasi: Sebuah kebutuhan untuk meningkatkan kinerja jangka panjang. PT RajaGrafindo Persada.
- Widodo,Suparno.2015." Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia".Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Zelvia, Debby, 2015, Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi dan Kinerja Karyawan PT. Telkom Medan, Skripsi, Universitas Sumatera Utara.