

ANALISIS PENGARUH PENGALAMAN KERJA, DISIPLIN KERJA, DAN TINGKAT PENDIDIKAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PD. SUMBER MAKMUR PANGKALPINANG

IHSAN AL FAROZI
ARKA'A AHMAD AGIN
LONA MIRANDA

Management Program
STIE-IBEK Bangka Belitung
PangkalPinang, Indonesia
e.jurnal@stie-ibek.ac.id

The purpose of this study is to examine the effect of work experience, work discipline, and level of education on employee productivity PD. Sumber Makmur Pangkalpinang. The research method used is purposive sampling method. Research respondents were 30 people of PD. Sumber Makmur Pangkalpinang. The variables used are work experience, work discipline, and level of education as independent variables and employee productivity as a dependent variable developed according to its own indicators. This research uses quantitative analysis to primary data direct research results in the field. As a tool in the processing of statistical data used SPSS22 program. The results showed that: First, there is a significant influence of work experience variables on work productivity. This is evidenced by the value of t_{count} (3.631) > t_{table} (2.04841). Second, there is a significant influence of work discipline variable on work productivity. This is evidenced by the value of t_{count} (3.689) > t_{table} (2.04841). Third, there is a significant influence of variables Education level on work productivity. This is evidenced by the t_{count} (4,001) > t_{table} (2.04841). Fourth, there is significant influence of variable Work experience, work discipline, and level of education simultaneously to work productivity. This is evidenced by the value F_{count} (8,008) > F_{table} (3.37). Based on the results of these studies, the researcher concludes that the employee productivity PD. Sumber Makmur Pangkalpinang can be improved through Work Experience, Work Discipline, and Education Level.

Keywords : Work Experience, Work Discipline, Level of Education, and Work Productivity

I. PENDAHULUAN

Setiap perusahaan yang telah didirikan mempunyai harapan bahwa kelak dikemudian hari akan mengalami perkembangan yang pesat di dalam lingkup usaha dari perusahaan tersebut. Pada setiap perusahaan menghendaki adanya keuntungan yang maksimal, dalam mencapai hasil yang maksimal perusahaan itu diperlukan produktivitas yang tinggi, dengan demikian kelangsungan perusahaan dapat terjamin dan dapat mengembangkan usaha – usahanya.

Produktivitas sebuah perusahaan biasanya berpengaruh oleh budaya organisasinya juga. Budaya organisasi disini berarti pengalaman kerja, cerita, kepercayaan, dan norma bersama yang menjadi ciri suatu perusahaan. (Kotler, 2008).

Pencapaian produktivitas yang tinggi dengan faktor manusia merupakan variabel yang sangat penting karena

berhasil tidaknya suatu usaha, sebagian besar ditentukan oleh perilaku – perilaku manusia yang melaksanakan atau memegang pekerjaan. Sugiyono dalam (Nano Ismanto, 2005:).

Pengalaman kerja berkaitan dengan kemampuan dan kecakapan karyawan dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya. Pengalaman kerja tidak hanya ditinjau dari keterampilan, keahlian, dan kemampuan yang dimiliki saja, akan tetapi pengalaman kerja dapat dilihat dari pengalaman seseorang yang telah bekerja atau lamanya bekerja pada suatu instansi. Semakin banyak pengalaman yang dimiliki akan semakin terampil dia dalam menjalankan pekerjaannya.

Disiplin kerja disini merupakan sikap kesetiaan dan ketaatan seorang atau sekelompok orang sehingga peraturan-peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis tercermin dalam bentuk tingkah laku dan perbuatan (The Liang Gie, 2004).

Tingkat pendidikan merupakan suatu proses jangka panjang yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir, yang mana tenaga kerja manajerial mempelajari pengetahuan konseptual dan teoritis untuk tujuan-tujuan umum. Tingkat pendidikan yang lebih tinggi akan memudahkan seseorang atau masyarakat untuk menyerap informasi dan mengimplementasikannya dalam perilaku dan gaya hidup (The Liang Gie, 2004).

Tujuan penelitian ini adalah :

1. Mengetahui bagaimana pengaruh pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja karyawan perusahaan PD.Sumber Makmur Pangkalpinang.
2. Mengetahui bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan perusahaan PD.Sumber Makmur Pangkalpinang.
3. Mengetahui bagaimana pengaruh tingkat pendidikan terhadap produktivitas kerja karyawan perusahaan PD.Sumber Makmur Pangkalpinang.
4. Mengetahui bagaimana pengaruh pengalaman kerja, disiplin kerja, dan tingkat pendidikan terhadap produktivitas kerja karyawan perusahaan PD.Sumber Makmur Pangkalpinang.

II. LANDASAN TEORI

Pengertian Manajemen

Manajemen berasal dari kata *“to manage”* yang artinya mengatur. Pengaturan dilakukan melalui proses dan diatur berdasarkan urutan dari fungsi-fungsi manajemen itu. Jadi manajemen merupakan suatu proses untuk mewujudkan tujuan yang diinginkan (Hasibuan, 2003).

Manajemen itu memenuhi syarat sebagai Ilmu Pengetahuan, antara lain karena ia mempergunakan metode-metode ilmu pengetahuan untuk mencari kebenaran, misalnya metode induksi dan metode deduksi (Mannulang, 2008).

Fungsi manajemen sering kali diartikan sebagai tugas-tugas manajer. Beberapa klarifikasi fungsi-fungsi manajemen menurut Terry yang diterjemahkan oleh Hasibuan (2013:) adalah sebagai berikut:

1. **Perencanaan (*Planning*)**
Merupakan fungsi manajemen yang fundamental, karena fungsi ini dijadikan sebagai landasan atau dasar bagi fungsi-fungsi manajemen lainnya. Perencanaan meliputi tindakan pendahuluan mengenai apa yang harus dikerjakan dan bagaimana hal tersebut akan dikerjakan agar tujuan yang dikehendaki tercapai.
2. **Pengorganisasian (*Organizing*)**
Merupakan proses penyusunan kelompok yang terdiri dari beberapa aktivitas dan personalitas menjadi satu kesatuan yang harmonis guna ditunjukkan ke arah pencapaian tujuan.
3. **Menggerakkan (*Actuating*)**
Merupakan salah satu tindakan menggerakkan semua anggota kelompok agar mereka mau berusaha untuk mencapai tujuan yang telah direncanakan.
4. **Pengawasan (*Controlling*)**
Merupakan usaha mencegah terjadinya atau timbulnya penyimpangan-penyimpangan aktivitas yang telah dilakukan dari sasaran yang telah ditetapkan sebelumnya.

Maka dapat disimpulkan bahwa manajemen adalah suatu proses di mana didalam proses tersebut dilakukan melalui fungsi-fungsi manajerial, dikoordinasikan dengan sumber daya, yaitu sumber daya manusia dan sumber daya lainnya seperti mesin dan modal untuk melaksanakan kegiatan-kegiatan yang diperlukan untuk mencapai tujuan perusahaan.

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen bukan saja mengolah sumber daya manusia, tetapi juga material, modal dan faktor produksi lainnya. Sumber daya manusia merupakan salah satu konsekuensi dari semua itu adalah perlunya pengelolaan sumber daya manusia secara baik agar bermanfaat untuk kemajuan organisasi atau perusahaan.

Menurut Mangkunegara (2013) mendefinisikan manajemen sumber daya manusia sebagai berikut:

Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia atau

suatu ilmu yang digunakan untuk mengatur orang atau karyawan, mengembanglan potensi manusia dan organisasinya, untuk melakukan serangkaian proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan terhadap pengadaan, pemeliharaan, sampai pemberhentian sebagai upaya-upaya untuk mengembangkan aktivitas manusia dalam mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Manajemen sumber daya manusia wajib perusahaan besar maupun perusahaan kecil untuk membuat perusahaan tersebut dapat terus berkembang karena keberhasilan suatu organisasi itu juga bergantung pada karyawan di dalam suatu organisasi tersebut, untuk itu dibutuhkan karyawan berkomitmen tinggi terhadap organisasi.

Pengalaman Kerja

Setiap disiplin ilmu pasti memiliki definisi yang merumuskan secara jelas ruang lingkup dan konten mengenai apa yang dicakup, menetapkan batasan-batasannya dan menjelaskan isu atau topik utamanya. Menurut Kotler dan Keller (2012), pemasaran adalah “sebagai suatu proses sosial dan managerial yang membuat individu dan kelompok memperoleh apa yang mereka butuhkan dan inginkan lewat penciptaan dan pertukaran timbal balik produk dan nilai dengan orang lain”. Dari teori tersebut kita akan tahu nantinya apakah seseorang itu sudah berpengalaman dari bagaimana dia melakukan pekerjaannya yang nantinya akan berdampak pada produktivitas kerjanya.

“Pengalaman kerja adalah proses pembentukan pengetahuan atau keterampilan tentang metode suatu pekerjaan karena keterlibatan karyawan tersebut dalam pelaksanaan tugas pekerjaan” (Manulang, 2008).

Pendapat lain mengemukakan “pengalaman kerja adalah ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh seseorang dapat memahami tugas – tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakan dengan baik” (Ranupandojo, 2004).

Dari uraian tersebut 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.

Pengukuran Pengalaman Kerja

Pengukuran pengalaman kerja sebagai sarana untuk menganalisa dan mendorong efisiensi dalam pelaksanaan tugas pekerjaan. Beberapa hal yang digunakan untuk mengukur pengalaman kerja seseorang menurut Asri (2009) adalah :

1. Gerakannya mantap dan lancer artinya Setiap karyawan yang berpengalaman akan melakukan gerakan yang mantap dalam bekerja tanpa disertai keraguan.
2. Gerakannya berirama Artinya terciptanya dari kebiasaan dalam melakukan pekerjaan sehari – hari.
3. Lebih cepat menanggapi tanda – tanda artinya tanda – tanda seperti akan terjadi kecelakaan kerja.
4. Dapat menduga akan timbulnya kesulitan sehingga lebih siap menghadapinya Karena didukung oleh pengalaman kerja dimilikinya maka seorang pegawai yang berpengalaman dapat menduga akan adanya kesulitan dan siap menghadapinya.

5. Bekerja dengan tenang artinya Seorang pegawai yang berpengalaman akan memiliki rasa percaya diri yang cukup besar.

Selain itu ada juga beberapa faktor yang mempengaruhi pengalaman kerja karyawan. Beberapa faktor lain mungkin juga berpengaruh dalam kondisi - kondisi tertentu, tetapi adalah tidak mungkin untuk menyatakan secara tepat semua faktor yang dicari dalam diri karyawan potensial. Beberapa faktor tersebut menurut Handoko (2008) adalah :

1. Latar belakang pribadi, mencakup pendidikan, kursus, latihan, bekerja. Untuk menunjukkan apa yang telah dilakukan seseorang di waktu yang lalu.
2. Bakat dan minat, untuk memperkirakan minat dan kapasitas atau kemampuan seseorang.
3. Sikap dan kebutuhan (*attitudes and needs*) untuk meramalkan tanggung jawab dan wewenang seseorang.
4. Kemampuan – kemampuan analitis dan manipulatif untuk mempelajari kemampuan penilaian dan penganalisaan.
5. Keterampilan dan kemampuan tehnik, untuk menilai kemampuan dalam pelaksanaan aspek – aspek tehnik pekerjaan.

Ada beberapa hal juga untuk menentukan berpengalaman tidaknya seorang karyawan yang sekaligus sebagai indikator pengalaman kerja menurut Foster (2003) yaitu :

1. Lama waktu/ masa kerja.
Ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh seseorang dapat memahami tugas – tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakan dengan baik.
2. Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki.
Pengetahuan merujuk pada konsep, prinsip, prosedur, kebijakan atau informasi lain yang dibutuhkan oleh karyawan.
Pengetahuan juga mencakup kemampuan untuk memahami dan menerapkan informasi pada tanggung jawab pekerjaan. Sedangkan keterampilan merujuk pada kemampuan fisik yang dibutuhkan untuk mencapai atau menjalankan suatu tugas atau pekerjaan.
3. Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan.
Tingkat penguasaan seseorang dalam pelaksanaan aspek – aspek tehnik peralatan dan tehnik pekerjaan.
Dari uraian tersebut dapat diketahui, bahwa seorang karyawan yang berpengalaman akan memiliki gerakan yang mantap dan lancar, gerakannya berirama, lebih cepat menanggapi tanda – tanda, dapat menduga akan timbulnya kesulitan sehingga lebih siap menghadapinya, dan bekerja dengan tenang serta dipengaruhi factor lain yaitu : lama waktu/masa kerja seseorang, tingkat pengetahuan atau keterampilan yang telah dimiliki dan tingkat penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan. Oleh karena itu seorang karyawan yang mempunyai pengalaman kerja adalah seseorang yang mempunyai kemampuan jasmani, memiliki pengetahuan, dan keterampilan untuk bekerja serta tidak akan membahayakan bagi dirinya dalam bekerja.

Disiplin Kerja

Secara etimologi disiplin berasal dari bahasa latin “disipel” yang berarti pengikut. Seiring dengan berkembangnya zaman, kata tersebut mengalami perubahan menjadi “disipline” yang artinya kepatuhan atau yang menyangkut tata tertib. Selama ini kata disiplin telah berkembang mengikuti kemajuan ilmu pengetahuan, sehingga

banyak pengertian disiplin yang berbeda antara ahli yang satu dengan yang lainnya.

Menurut Philip Kotler (2008), “untuk mencapai sasaran penjualan laba, dan sasaran-sasaran lain yang ditetapkan dalam rencana tahunannya perusahaan, diperlukannya tugas management dalam mengawas karyawannya”. Pengertian teori ini bersangkutan terhadap karyawan perusahaan apakah akan melakukan pekerjaannya sesuai dengan yang diinginkan perusahaan dalam hal disiplin kerja.

Pengertian disiplin kerja adalah “suatu sikap ketaatan karyawan terhadap suatu aturan atau ketentuan yang berlaku dalam suatu perusahaan atau organisasi atas dasar adanya kesadaran dan keinsafan bukan paksaan” (Wursanto, 2005).

Dari definisi yang dikemukakan di atas dapat ditarik suatu kesimpulan bahwa disiplin merupakan sikap kesetiaan dan ketaatan seseorang atau sekelompok orang terhadap peraturan – peraturan baik tertulis maupun tidak, yang tercermin dalam bentuk tingkah laku dan perbuatan.

Jenis Disiplin Kerja

Disiplin kerja dapat timbul dari dalam diri sendiri dan karena adanya perintah, G. R. Terry (Winardi 2007), membagi jenis disiplin menjadi dua, yaitu :

1. Disiplin yang timbul dari dalam diri sendiri (*Self imposed discipline*)
Disiplin yang timbul dari dalam diri sendiri merupakan disiplin yang timbul atas dasar kerelaan, kesadaran, dan bukan atas dasar paksaan atau ambisi tertentu. Disiplin ini timbul karena seseorang merasa terpenuhi kebutuhannya dan merasa menjadi bagian organisasi, sehingga orang akan tergugah hatinya untuk sadar dan secara sukarela mematuhi segala peraturan yang berlaku.
2. Disiplin berdasarkan perintah (*Command Discipline*)
Disiplin ini timbul dan tumbuh disebabkan karena paksaan, perintah hukuman dan kekuasaan. Jadi disiplin ini bukan tumbuh atas perasaan yang ikhlas, akan tetapi timbul karena adanya paksaan atau ancaman orang lain. Dalam setiap organisasi yang diinginkan pastilah jenis disiplin yang pertama yaitu yang datang karena adanya kesadaran dan keinsafan. Akan tetapi kenyataan selalu menunjukkan bahwa disiplin itu lebih banyak disebabkan oleh adanya semacam paksaan dari luar. Untuk tetap menjaga agar supaya disiplin tetap terpelihara.

Kegiatan pendisiplinan itu terdiri dari :

- a. Disiplin Preventif
Merupakan kegiatan yang dilakukan dengan maksud untuk mendorong para karyawan agar sadar mentaati berbagai standar dan aturan sehingga dapat dicegah berbagai penyelewengan atau pelanggaran. Lebih utama dalam hal ini adalah dapat ditumbuhkan “self discipline” pada setiap karyawan tanpa terkecuali, untuk memungkinkan iklim yang penuh disiplin tanpa paksaan tersebut perlu kiranya standar itu sendiri bagi setiap karyawan. Dengan demikian dapat dicegah kemungkinan – kemungkinan timbulnya pelanggaran atau penyimpangan dari standar yang telah ditentukan.
- b. Disiplin Korektif
Merupakan kegiatan yang diambil untuk menangani pelanggaran – pelanggaran yang telah terjadi dan mencoba untuk menghindari pelanggaran – pelanggaran lebih lanjut. Kegiatan korektif ini dapat berupa suatu hukuman atau tindakan pendisiplinan (*discipline action*)

yang wujudnya dapat berupa peringatan – peringatan atau schorsing Semua kegiatan pendisiplinan tersebut tentulah bersifat positif dan tidak mematahkan semangat kerja karyawan serta harus bersifat mendidik dan mengoreksi kekeliruan agar di masa mendatang tidak terulang kembali.

Prinsip – Prinsip Kedisiplinan

Dengan adanya tata tertib yang telah ditetapkan tidak dengan sendirinya para karyawan mau menaatinya, maka perlu bagi pihak organisasi mengkondisikan karyawannya dengan tata tertib perusahaan untuk mengkondisikan perubahan agar bersikap disiplin, maka dikemukakan prinsip – prinsip kedisiplinan menurut Winardi (2007) sebagai berikut :

1. Pendisiplinan dilakukan secara pribadi.
Pendisiplinan ini dilakukan dengan menghindari menegur kesalahan dihadapan orang banyak, karena kalau hal tersebut dilakukan menyebabkan karyawan tersebut malu dan tidak menutup kemungkinan sakit hati yang dapat menimbulkan rasa dendam yang akhirnya dapat melakukan tindakan balasan yang merugikan perusahaan.
2. Pendisiplinan harus bersifat membangun.
Selain menunjukkan kesalahan yang telah dilakukan oleh karyawan haruslah diikuti dengan petunjuk cara pemecahannya sehingga karyawan tidak merasa bingung dalam menghadapi kesalahan yang dilakukan.
3. Pendisiplinan dilakukan secara langsung dengan segera.
Suatu tindakan dilakukan dengan segera setelah terbukti bahwa karyawan telah melakukan kesalahan. Jangan membiarkan masalah menjadi kadaluarsa sehingga akan terlupakan oleh karyawan yang bersangkutan. Pendisiplinan yang dilakukan dengan segera selain karyawan akan cepat mengetahui kesalahannya, sehingga dengan segera pula akan mengubah sikapnya dan juga akan meredakan kesalahan tersebut.
4. Keadilan dan pendisiplinan sangat diperlukan.
Dalam tindakan pendisiplinan hendaknya dilakukan secara adil tanpa pilih kasih. Siapa pun yang telah melakukan kesalahan harus mendapatkan tindakan pendisiplinan secara adil tanpa membeda – bedakan.
5. Pimpinan hendaknya tidak melakukan pendisiplinan sewaktu karyawan absen.
Pendisiplinan hendaknya dilakukan dihadapan karyawan yang bersangkutan secara pribadi agar mengetahui bahwa ia melakukan kesalahan karena akan tidak berguna pendisiplinan yang dilakukan tanpa adanya pihak yang melakukan kesalahan.
6. Setelah pendisiplinan hendaknya wajar kembali.
Sikap wajar hendaknya dilakukan pimpinan terhadap karyawan yang melakukan kesalahan tersebut.
Dari uraian diatas dapat dikatakan bahwa pada hakekatnya pendisiplinan tindakan karyawan agar dapat bersikap tanggung jawab atas pekerjaan yang telah dilakukannya.

Faktor – faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Adapun disiplin kerja karyawan dipengaruhi oleh faktor – factor yang sekaligus sebagai indikator dari disiplin kerja yaitu menurut Soedjono (2005) sebagai berikut :

1. Para pekerja datang ke kantor dengan tertib, tepat waktu, dan teratur.

Dengan datang ke kantor secara tertib, tepat waktu, dan teratur maka disiplin kerja dapat dikatakan baik. Dalam hal ini juga dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan, sesuai yang diharapkan oleh perusahaan.

2. Berpakaian rapi di tempat kerja
Berpakaian rapi juga merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan karena dengan berpakaian rapi suasana kerja akan terasa nyaman dan rasa percaya diri dalam bekerja akan tinggi sehingga produktivitas kerja karyawan juga akan tinggi.
3. Menggunakan perlengkapan kantor dengan hati – hati.
Sikap hati – hati dapat menunjukkan bahwa seseorang memiliki sikap disiplin kerja yang baik karena apabila tidak hati – hati dalam menggunakan perlengkapan kantor akan terjadi kerusakan yang mengakibatkan kerugian – kerugian dan menurunkan produktivitas kerja.
4. Mengikuti cara kerja yang ditentukan oleh perusahaan.
Dengan mengikuti cara kerja yang ditentukan oleh perusahaan maka dapat menunjukkan bahwa karyawan memiliki disiplin kerja yang baik, juga menunjukkan kepatuhan karyawan terhadap perusahaan yang nantinya dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan dan keuntungan bagi perusahaan meningkat.
5. Memiliki tanggung jawab yang tinggi.
Dengan bertanggung jawab terhadap segala tugasnya, maka menunjukkan bahwa disiplin kerja karyawan tinggi sehingga diharapkan produktivitas kerja karyawan tinggi.

Tingkat Pendidikan

Pendidikan dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (2008) yaitu “proses perubahan sikap dan tata laku seseorang atau sekelompok orang dalam usaha mendewasakan manusia melalui upaya pengajaran dan pelatihan”. Pendidikan sering diartikan sebagai usaha manusia untuk membina kepribadiannya sesuai dengan nilai-nilai di dalam masyarakat dan kebudayaan.

Menurut Basrowi dalam (Mefta Septarina 2016) “pendidikan mempunyai tugas menyiapkan sumber daya manusia untuk pembangunan”. Derap langkah pembangunan selalu diupayakan seiring dengan tuntutan zaman. Sementara menurut Muliani dalam (Mefta Septarina 2016) “perkembangan zaman selalu memunculkan persoalan-persoalan baru yang tidak pernah terpikirkan sebelumnya”. Tingginya rata-rata tingkat pendidikan masyarakat sangat penting bagi kesiapan bangsa menghadapi tantangan global di masa depan.

Sedangkan tingkat pendidikan adalah tahapan pendidikan yang ditetapkan berdasarkan tingkat perkembangan peserta didik, tujuan yang akan dicapai dan kemauan yang dikembangkan. Tingkat pendidikan berpengaruh terhadap perubahan sikap dan perilaku hidup sehat. Tingkat pendidikan yang lebih tinggi akan memudahkan seseorang atau masyarakat untuk menyerap informasi dan mengimplementasikannya dalam perilaku dan gaya hidup sehari-hari, khususnya dalam hal kesehatan. “Pendidikan formal membentuk nilai bagi seseorang terutama dalam menerima hal baru” (Suhardjo dalam Mifta Septarina 2016). Menurut Andrew E. Sikula dalam Mangkunegara (2003) tingkat pendidikan adalah “suatu proses jangka panjang yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir, yang mana tenaga kerja manajerial mempelajari pengetahuan konseptual dan teoritis untuk tujuan-tujuan umum”.

Tujuan Pendidikan

Tujuan dari pendidikan yaitu menanamkan pengetahuan / pengertian, pendapat dan konsep-konsep, mengubah sikap dan persepsi, menanamkan tingkah laku / kebiasaan yang baru.

Faktor yang Mempengaruhi Tingkat Pendidikan

Faktor yang mempengaruhi pendidikan menurut Hasbullah dalam Mifta Septarina (2003) adalah sebagai berikut :

1. Ideologi
Semua manusia dilahirkan ke dunia mempunyai hak yang sama khususnya hak untuk mendapatkan pendidikan dan peningkatan pengetahuan dan pendidikan.
2. Sosial Ekonomi
Semakin tinggi tingkat sosial ekonomi memungkinkan seseorang mencapai tingkat pendidikan yang lebih tinggi.
3. Sosial Budaya
Masih banyak orang tua yang kurang menyadari akan pentingnya pendidikan formal bagi anak-anaknya.
4. Perkembangan IPTEK
Perkembangan IPTEK menuntut untuk selalu memperbaharui pengetahuan dan keterampilan agar tidak kalah dengan negara maju.
5. Psikologi
Konseptual pendidikan merupakan alat untuk mengembangkan kepribadian individu agar lebih bernilai.

Produktivitas Kerja.

Produktivitas berarti kemampuan menghasilkan sesuatu. Sedangkan kerja berarti “kegiatan melakukan sesuatu yang dilakukan untuk mencari nafkah mata pencaharian” (Poerwadarminta, 2004). Produktivitas kerja adalah “kemampuan menghasilkan suatu kerja yang lebih banyak daripada ukuran biasa yang telah umum”. (The Liang Gie, 2004).

“Pengertian produktivitas pada dasarnya mencakup sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa kehidupan di hari lebih baik dari hari kemarin dan hari esok lebih baik dari baik dari hari ini” (Sinungan, 2007). Secara teknis produktivitas adalah suatu perbandingan antara hasil yang dicapai (out put) dengan keseluruhan sumber daya yang diperlukan (in put). “Produktivitas mengandung pengertian perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran tenaga kerja persatuan waktu” (Riyanto, 2007).

Dari pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa produktivitas kerja adalah kemampuan karyawan dalam memproduksi dibandingkan dengan input yang digunakan, seorang karyawan dapat dikatakan produktif apabila mampu menghasilkan barang atau jasa sesuai dengan diharapkan dalam waktu yang singkat atau tepat.

Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas.

Untuk mencapai produktivitas yang tinggi suatu perusahaan dalam proses produksi, selain bahan baku dan tenaga kerja yang harus ada juga didukung oleh faktor – faktor sebagai berikut (Ravianto, 2006) :

1. Pendidikan
2. Keterampilan
3. Sikap dan etika kerja
4. Tingkat penghasilan
5. Jaminan social
6. Tingkat sosial dan iklim kerja

7. Motivasi
8. Gizi dan kesehatan
9. Hubungan individu
10. Teknologi
11. Produksi

Pengukuran Produktivitas Kerja.

Pengukuran produktivitas kerja sebagai sarana untuk menganalisa dan mendorong efisiensi produksi. Manfaat lain adalah untuk menentukan target dan kegunaan, praktisnya sebagai standar dalam pembayaran upah karyawan. “Untuk mengukur suatu produktivitas dapat digunakan dua jenis ukuran jam kerja manusia yakni jam – jam kerja yang harus dibayar dan jam – jam kerja yang harus dipergunakan untuk bekerja” (Sinungan, 2007).

Ada dua macam alat pengukuran produktivitas, yaitu :

1. Produktivitas fisik, yaitu produktivitas secara kuantitatif seperti ukuran (size), panjang, berat, banyaknya unit, waktu, dan biaya tenaga kerja.
2. Produktivitas bernilai, yaitu ukuran produktivitas dengan menggunakan nilai uang yang dinyatakan dalam rupiah, yen, dollar dan seterusnya. (Ravianto, 2006).

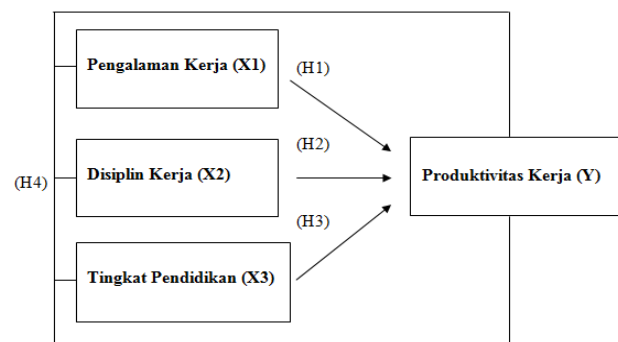
Pengukuran produktivitas kerja ini mempunyai peranan yang sangat penting untuk mengetahui produktivitas kerja dari karyawan sehingga dapat dijadikan pedoman untuk meningkatkan produktivitas kerja sesuai yang diharapkan oleh perusahaan. Berdasarkan uraian di atas maka dapat disimpulkan indikator – indikator dari produktivitas kerja antara lain :

1. Penggunaan waktu.
Penggunaan waktu yang baik oleh karyawan dalam bekerja akan mempengaruhi produktivitas kerja karyawan karena dengan menggunakan waktu yang efisien dan efektif karyawan dapat bekerja secara teratur dengan memperhatikan waktu yang ditentukan oleh perusahaan maka produktivitas kerja karyawan dapat diharapkan meningkat.
2. Hasil kerja.
Hasil kerja karyawan dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Apabila hasil kerja karyawan baik maka produktivitas kerja karyawan juga baik karena ditunjang dengan daya kerja yang tinggi.

Kerangka Berpikir

Berdasarkan tinjauan pustaka tersebut maka dikembangkan kerangka pemikiran teoritis dengan bagan sebagai berikut :

**GAMBAR 1
KERANGKA PEMIKIRAN**



Hipotesis Penelitian

- H1 : Ada pengaruh pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PD.Sumber Makmur Pangkalpinang
- H2 : Ada pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PD.Sumber Makmur Pangkalpinang
- H3 : Ada pengaruh tingkat pendidikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PD.Sumber Makmur Pangkalpinang
- H4 : Ada pengaruh pengalaman kerja, disiplin kerja, dan tingkat pendidikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PD.Sumber Makmur Pangkalpinang

III. METODE PENELITIAN

Sampel yaitu sebagian dari populasi yang diteliti, sedangkan *sampling* yaitu “cara pengumpulan data yang sifatnya tidak menyeluruh, artinya tidak mencakup seluruh obyek penelitian akan tetapi hanya sebagian dari populasi saja, yaitu hanya mencakup sampel yang diambil dari populasi tersebut”. (Supranto 2003).

Pada penelitian ini, penulis akan melakukan pengambilan jumlah sampel dari seluruh populasi yang berjumlah 30 orang yaitu seluruh karyawan PD. Sumber Makmur Pangkalpinang.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada karyawan di PD. Sumber Makmur Pangkalpinang yang menjadi responden dalam penelitian ini.

Dengan skala likert menurut Sugiyono (2014), maka variabel penelitian yang akan diukur dan dijabarkan menjadi indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan. Jawaban setiap item instrumen yang menggunakan skala likert mempunyai gradasi sangat positif sampai sangat negatif.

Adapun skala ukuran yang digunakan oleh penulis untuk menghitung jawaban skor responden menggunakan skala likert. Ukuran skala yang digunakan ada 5 skala yaitu :

1. Sangat setuju (SS) : diberi nilai 5
2. Setuju (S) : diberi nilai 4
3. Netral (N) : diberi nilai 3
4. Tidak setuju (TS) : diberi nilai 2
5. Sangat tidak setuju (STS) : diberi nilai 1

Teknik Pengolahan dan Analisis Data

Analisis data yang dilakukan dengan menggunakan analisis regresi berganda, yaitu pengujian statistik yang digunakan untuk mengukur besarnya pengaruh variabel bebas (indevenden) terhadap variabel terikat (dependen) dengan menggunakan variabel bebas yang lebih dari satu. Pada penelitian ini model yang digunakan adalah sebagai berikut :

Dimana Y adalah variabel dependen (terikat), X adalah variabel independen (bebas).

Keterangan:

$$Y = a + bX_1 + bX_2 + bX_3 + e$$

- Y = Kinerja
- a = Koefisien regresi konstan
- b1 = Koefisien regresi independen pertama
- X1 = Pengalaman Kerja
- X2 = Disiplin Kerja
- X3 = Tingkat Pendidikan
- e = Standar Error

(Firdaus dalam Mifta Septarina;2011)
 Analisis korelasi ganda (R) digunakan untuk mengetahui hubungan antara dua atau lebih variabel independen (X1, X2, X3) terhadap variabel dependen (Y) secara serentak. Nilai R berkisar 0 sampai 1, nilai semakin mendekati 1 berarti hubungan yang terjadi kuat, sebaliknya jika nilai semakin mendekati 0, maka hubungan yang terjadi semakin lemah.

Analisis determinasi (R2) digunakan untuk mengetahui persentase sumbangan pengaruh variabel independen (X1, X2, X3) secara serentak terhadap variabel dependen (Y). R2 sama dengan 0, maka tidak ada sedikitpun persentase sumbangan pengaruh yang diberikan variabel dependen, sebaliknya jika R2 sama dengan 1, maka persentase sumbangan pengaruh yang diberikan variabel independen terhadap variabel dependen adalah sempurna.

Uji Asumsi Klasik

Dalam analisis regresi linear berganda terdapat asumsi-asumsi yang harus dipenuhi sehingga model regresi tidak memberikan hasil bias (Best Linear Unibased Estimator/BLUE). Pengujian asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini meliputi uji normalitas, linearitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas. Masing-masing pengujian asumsi klasik tersebut secara rinci dapat dijelaskan sebagai berikut:

Uji Normalitas

Uji Normalitas adalah untuk melihat apakah variabel dependen, independen atau keduanya berdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik hendaknya berdistribusi normal ataupun mendekati normal. Jadi uji normalitas bukan dilakukan pada masing-masing variabel tetapi pada keduanya.

Untuk mengetahui normal atau tidaknya sebaran data, maka dilakukan perhitungan uji normalitas sebaran dengan uji statistik Kolmogorof-Smirnov (K-S). Untuk mengetahui normal atau tidaknya sebaran data, menurut Hadi (2011), data dikatakan berdistribusi normal jika nilai signifikan > 0,05, sebaliknya jika nilai signifikannya ≤ 0,05 maka sebarannya dinyatakan tidak normal. Hipotesis yang dikemukakan adalah:
 Ho = Data residual berdistribusi normal (Asymp. Sig > 0,05)
 Ha = Data residual tidak berdistribusi normal (Asymp. Sig < 0,05)

Uji Linearitas

Uji Linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan. Uji ini bisa digunakan sebagai persyaratan dalam analisis korelasi atau regresi Linear. Pengujian pada SPSS dengan menggunakan Test for Linearity dengan pada taraf signifikansi 0,05. Dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linear bila signifikansi (Linearity) kurang dari 0,05.

Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah

model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel (independen). Model regresi yang baik dan harusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Jika variabel bebas saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak ortogonal. Ortogonal adalah variabel bebas yang nilai korelasi antar sesama variabel independen sama dengan nol.

Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Uji Multikolinieritas dapat dilakukan dengan melihat VIF (variance Inflation Factors) dan nilai tolerance. Pengambilan keputusan dengan melihat nilai tolerance:

1. Tidak terjadi Multikolinieritas, jika nilai tolerance lebih besar 0,10.
2. Terjadi Multikolinieritas, jika nilai VIF lebih besar atau sama dengan 10,0.

Uji Hipotesis

Uji hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini ada tiga, yaitu uji koefisien determinasi (R²), uji F (simultan), dan uji t (parsial).

Koefisien Determinasi (R²)

Uji determinasi (R²) pada intinya mengukur seberapa jauh model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara 0 dan 1. Nilai R² yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati 1 berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

Nilai koefisien determinasi mempunyai interval nol sampai satu (0 ≤ R² ≤ 1). Jika R² = 1, berarti besarnya persentase sumbangan X₁, X₂ dan X₃ terhadap variasi (naik-turunnya) Y secara bersama-sama adalah 100%. Hal ini menunjukkan bahwa apabila koefisien determinasi mendekati 1, maka pengaruh variabel independen terhadap variabel dependennya semakin kuat, semakin cocok pula garis regresi untuk meramalkan Y.

Uji F (simultan)

Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen. Uji f dilakukan dengan membandingkan nilai f hitung dengan f tabel untuk tingkat signifikansi 5% dari degree of freedom (df) = n-k-1, dalam hal ini n adalah jumlah sampel dan k adalah konstruk.

Kriteria uji F adalah sebagai berikut:

1. Taraf signifikan α = 0,05
2. H₀ akan ditolak jika F_{hitung} > F_{tabel}, artinya variabel independen (X) secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Y).
3. H_a akan diterima jika F_{hitung} < F_{tabel}, artinya variabel independen (X) secara simultan tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Y).

Uji t (Parsial)

Uji signifikan t digunakan untuk melihat signifikan pengaruh dari variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh [pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen. Pengujian ini dilakukan

dengan kriteria:

1. Jika nilai signifikan > 0,05 maka hipotesis ditolak (koefisien regresi tidak signifikan). Ini berarti secara parsial variabel independen tidak mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen.
2. Jika nilai signifikan ≤ maka hipotesis diterima (koefisien regresi signifikan). Ini berarti secara parsial variabel independen tersebut mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.

IV. PEMBAHASAN

Pengujian persyaratan analisis meliputi Uji validitas dan uji reliabilitas terhadap data mentah dilakukan untuk memeriksa validitas dari masing-masing kuesioner dan konsistensi alat ukur. Untuk memperoleh hasil perhitungan yang akurat, proses penghitungan menggunakan aplikasi SPSS 22.

Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk memastikan seberapa baik suatu instrumen digunakan untuk mengukur konsep yang seharusnya diukur. Perhitungan validitas dengan teknik korelasi “product moment” diperoleh koefisien korelasi butir (r_{hitung}) untuk 14 butir instrumen (kuesioner) dengan sampel sebanyak 30 orang (n = 30 orang), dengan α = 0.05 didapat r_{tabel} 0,361, artinya bila r_{hitung} < r_{tabel}, maka butir instrumen tersebut tidak valid dan apabila r_{hitung} > r_{tabel}, maka butir instrumen tersebut dapat digunakan (valid). Dari perhitungan statistik untuk masing-masing variabel, ternyata bahwa r_{hitung} yang diperoleh lebih besar dari r_{tabel}, sehingga dikatakan bahwa semua butir kuesioner berpredikat valid. Nilai - nilai koefisien korelasi untuk uji validitas instrumen setiap variabel, disajikan sebagai berikut :

- a) Variabel Pengalaman Kerja (X₁)

Nilai koefisien korelasi dari hasil uji validitas untuk variabel Pengalaman Kerja dapat dilihat pada tabel berikut ini:

TABEL 1
REKAPITULASI NILAI r UNTUK UJI VALIDITAS INSTRUMEN PENELITIAN VARIABEL PENGALAMAN KERJA (X₁)

Nomor Kuesioner	r _{hitung}	r _{tabel}	Keterangan
1	0,406	0,361	Valid
2	0,525	0,361	Valid
3	0,415	0,361	Valid

Berdasarkan data yang tertera pada tabel 1, dapat diketahui bahwa nilai koefisien korelasi untuk uji validitas instrumen variabel Motivasi (X₁) yang diperoleh rata-rata lebih besar dari r_{tabel} dan seluruh instrumen sebanyak 10 butir pernyataan dikatakan valid.

- b) Variabel Disiplin Kerja (X₂)

Nilai koefisien korelasi dari hasil uji validitas untuk variabel Disiplin Kerja dapat dilihat pada tabel 2. berikut ini:

TABEL 2
REKAPITULASI NILAI r UNTUK UJI VALIDITAS INSTRUMEN PENELITIAN VARIABEL DISIPLIN KERJA (X₂)

Nomor Kuesioner	r _{hitung}	r _{tabel}	Keterangan
1	0,511	0,361	Valid
2	0,414	0,361	Valid
3	0,400	0,361	Valid
4	0,427	0,361	Valid
5	0,503	0,361	Valid

Sumber: Data diolah peneliti

Berdasarkan data yang tertera pada Tabel 2, dapat diketahui bahwa nilai koefisien korelasi untuk uji validitas instrumen variabel Disiplin Kerja (X₂) yang diperoleh rata-rata lebih besar dari r_{tabel} dan seluruh instrumen sebanyak 5 butir pernyataan dikatakan *valid*.

c) Variabel Tingkat Pendidikan (X₃)

Nilai koefisien korelasi dari hasil uji validitas untuk variabel Lingkungan kerja dapat dilihat pada tabel 3 berikut ini:

TABEL 3
REKAPITULASI NILAI r UNTUK UJI VALIDITAS INSTRUMEN PENELITIAN VARIABEL TINGKAT PENDIDIKAN (X₃)

Nomor Kuesioner	r _{hitung}	r _{tabel}	Keterangan
1	0,526	0,361	Valid
2	0,382	0,361	Valid
3	0,415	0,361	Valid
4	0,405	0,361	Valid

Sumber: Data diolah peneliti

Berdasarkan data yang tertera pada Tabel 3, dapat diketahui bahwa nilai koefisien korelasi untuk uji validitas instrumen variabel Tingkat Pendidikan (X₃) yang diperoleh rata-rata lebih besar dari r_{tabel} dan seluruh instrumen sebanyak 4 butir pernyataan dikatakan *valid*.

d) Variabel Produktivitas Kerja Karyawan (Y)

Nilai koefisien korelasi dari hasil uji validitas untuk variabel Kinerja Karyawan dapat dilihat pada tabel 4 :

TABEL 4
REKAPITULASI NILAI r UNTUK UJI VALIDITAS INSTRUMEN PENELITIAN VARIABEL PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN (Y)

Nomor Kuesioner	r _{hitung}	r _{tabel}	Keterangan
1	0,408	0,361	Valid
2	0,408	0,361	Valid

Sumber: Data diolah peneliti

Berdasarkan data yang tertera pada tabel 4, dapat diketahui bahwa nilai koefisien korelasi untuk uji validitas instrumen variabel Produktivitas Kerja Karyawan (Y) yang diperoleh rata-rata lebih besar dari r_{tabel} dan seluruh instrumen sebanyak 2 butir pernyataan dikatakan *valid*.

Uji Reliabilitas

Reliabel adalah tingkat kepercayaan hasil suatu pengukuran yang merupakan salah satu ciri atau karakter utama instrument pengukuran yang baik. Perhitungan

reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan bantuan aplikasi SPSS 22 sehingga diperoleh nilai Koefisien Reliabilitas *Alpha Cronbach*, sebagai berikut :

TABEL 5
KOEFISIEN RELIABILITAS

No.	VARIABEL	Koefisien Reliabilitas (Alpha)
1.	Pengalaman Kerja (X ₁)	0,719
2.	Disiplin Kerja (X ₂)	0,820
3.	Tingkat Pendidikan (X ₃)	0,858
4.	Produktivitas Kerja Karyawan (Y)	0,715

Sumber: Data diolah peneliti

Hasil Koefisien Reliabilitas (*Alpha*) yang tertera pada tabel 5, dapat dikatakan bahwa instrumen yang digunakan andal, artinya suatu instrumen yang dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data atau mengukur obyek yang telah ditetapkan karena instrumen tersebut sudah tergolong baik dimana koefisien reliabilitas *alpha* > dari *alpha correctit alpha item correlation* atau suatu variabel dikatakan *reliable* jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0,60 (Imam Ghozali).

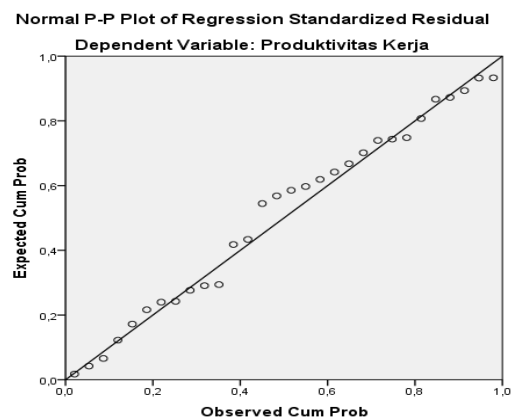
Pengujian Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik adalah persyaratan statistik yang harus dipenuhi pada analisis regresi linier berganda yang berbasis *ordinary least square* (Agusyana).

Persyaratan Normalitas Data

Pengujian normalitas data, dilakukan dengan dua cara yaitu dibuat histogram untuk distribusi *standardized residual*, dan dibuat grafik *normal probability plot* pada setiap model. Untuk memperoleh hasil yang akurat, penghitungan dilakukan dengan program SPSS, hasilnya peneliti kemukakan sebagai berikut :

GAMBAR 2
NORMAL PROBABILITY



Sumber : Data diolah peneliti

Pada Gambar 2 *normal probability* memperlihatkan bahwa sebaran data pada *chart* tersebut terdapat korelasi yang kuat antara *Expected Cumulative Probability* dengan *Observed Cumulative Probability*, sehingga memenuhi persyaratan normalitas.

Pengujian Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan untuk mengetahui apakah variabel bebas yang diuji benar - benar bebas , jika nilai VIF yang diperoleh < 10, maka dapat dikatakan bahwa tidak ada *multicollinearity* antara variabel bebas. Cara yang digunakan adalah dengan menghitung *tolerance* dan VIF. Berdasarkan perhitungan menggunakan SPSS 22 maka didapatkan hasil sebagai berikut :

TABEL 6
KOEFISIEN MULTIKOLINEARITAS

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Pengalaman Kerja	0,965	1,036
	Disiplin Kerja	0,997	1,003
	Tingkat Pendidikan	0,964	1,038

Sumber: data diolah peneliti

Dari data tabel diatas hasil perhitungan nilai *variance inflation factor* (VIF) menunjukkan tidak ada satu variabel independen yang memiliki nilai VIF kurang dari 10. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolonieritas antar variabel independen dalam model regresi.

Pengujian Regresi Berganda

Hasil perhitungan dengan menggunakan bantuan aplikasi SPSS versi 22, diperoleh nilai persamaan regresi linear berganda antara variabel bebas X, yaitu Pengalaman Kerja (X₁), Disiplin Kerja (X₂), dan Tingkat Pendidikan (X₃), sedangkan variabel terikat yaitu nilai dari Produktivitas Kerja Karyawan (Y). Untuk lebih jelasnya nilai-nilai dari koefisien masing-masing variabel dapat dilihat dalam tabel 7. berikut ini :

TABEL 7
PERHITUNGAN REGRESI

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	9,889	3,076		3,215	0,003
Pengalaman Kerja	0,209	0,139	0,121	3,631	0,002
Disiplin Kerja	0,231	0,103	0,130	3,689	0,001
Tingkat Pendidikan	0,309	0,092	0,192	4,001	0,001

Sumber : Data diolah peneliti

Dari tabel koefisien tersebut di atas, maka nilai persamaan regresi berganda dapat dituliskan sebagai berikut :

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

$$Y = 9,889 + 0,209 X_1 + 0,231 X_2 + 0,309 X_3$$

(0,003) (0,002) (0,001) (0,001)

Angka-angka yang terdapat di dalam kurung merupakan besarnya nilai signifikan dari masing-masing variabel bebas dimana koefisien regresi < α (0,05) berarti berpengaruh signifikan. Variabel Pengalaman Kerja (X₁), Disiplin Kerja

(X₂), dan Tingkat Pendidikan (X₃) nilainya adalah positif, yang menjelaskan bahwa hubungan tersebut searah dengan Produktivitas Kerja Karyawan (Y), apabila variabel-variabel bebas tersebut mengalami kenaikan, maka nilai variabel terikat juga akan mengalami kenaikan atau sebaliknya. Sedangkan nilai intersep dan nilai koefisien dari masing-masing variabel diantaranya Pengalaman Kerja (X₁), Disiplin Kerja (X₂), Tingkat Pendidikan (X₃) dan Produktivitas Kerja Karyawan (Y) dalam persamaan tersebut di atas dapat diuraikan sebagai berikut:

- 1) Constant 9,889 menyatakan bahwa jika tidak ada variabel Pengalaman Kerja (X₁), Disiplin Kerja (X₂), dan Tingkat Pendidikan (X₃) maka Produktivitas Kerja Karyawan di PD. Sumber Makmur Pangkalpinang adalah 9,889 satuan.
- 2) Untuk Pengalaman Kerja (X₁) : 0,209 artinya apabila variabel Pengalaman Kerja meningkat 1 satuan maka akan meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan sebesar 0,209 satuan.
- 3) Untuk Disiplin Kerja (X₂) : 0,231 artinya apabila variabel Disiplin Kerja meningkat 1 satuan maka akan meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan sebesar 0,231 satuan.
- 4) Untuk Tingkat Pendidikan (X₃) : 0,309 artinya apabila variabel Tingkat Pendidikan meningkat 1 satuan maka akan meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan sebesar 0,309 satuan.

Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat. Setelah dilakukan perhitungan melalui aplikasi SPSS versi 22 diperoleh koefisien determinasi (*r-square*) sebesar 0,686. Nilai ini dapat didefinisikan bahwa 68,6% variabel Produktivitas Kerja Karyawan dapat dijelaskan oleh Pengalaman Kerja, Disiplin Kerja dan Tingkat Pendidikan secara bersama-sama, sisanya 31,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

TABEL 8
MODEL SUMMARY^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	0,828 ^a	0,686	0,680	0,958	2,121

Sumber : Data diolah peneliti

Pengujian Hipotesis

Pengujian dilakukan terhadap masing-masing hipotesis dengan urutan langkah sebagai berikut :

- a. Uji t untuk b₁
- b. Uji t untuk b₂
- c. Uji t untuk b₃
- d. Uji F

Adapun uji untuk masing-masing hipotesis adalah sebagai berikut :

- a. Uji t untuk b₁
Uji t untuk b₁ dilakukan untuk menguji hipotesa pertama, yaitu :

Ho :Diduga tidak terdapat pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PD. Sumber Makmur Pangkalpinang

H₁ : Diduga terdapat pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Produktivitas Kerja di PD. Sumber Makmur Pangkalpinang

Jika nilai sign < 0,05, maka keputusannya H₁ diterima atau dengan membandingkan t_{hitung} > t_{tabel} maka keputusannya H₁ diterima.

TABEL 9
t_{HITUNG} PENGALAMAN KERJA (X₁)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9,889	3,076		3,215	0,003
	<u>Pengalaman Kerja</u>	0,209	0,139	0,121	3,631	0,002

Sumber : Data diolah peneliti

Dari tabel diatas diperoleh persamaan regresi Y = 9,889 + 0,209 X₁. Persamaan ini menjelaskan bahwa setiap peningkatan 1 satuan Motivasi akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,209 satuan.

Dari hasil perhitungan, diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 3,631 sedangkan t_{tabel} dengan derajat bebas 28 pada α (0,05) sebesar 2,04841. Dengan demikian t_{hitung} (3,631) > t_{tabel} (2,04841), sehingga jelas Ho ditolak dan H₁ diterima atau dari hasil perhitungan dan pengolahan data diperoleh nilai sign sebesar 0,002. Dengan demikian keputusannya jelas Ho ditolak dan H₁ diterima. Hal ini menunjukkan bahwa Pengalaman Kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PD. Sumber Makmur Pangkalpinang sesuai dengan teori yang di kemukakan oleh Handoko (2008). Pengalaman Kerja adalah proses pembentukan pengetahuan atau keterampilan tentang metode suatu pekerjaan karena keterlibatan karyawan tersebut dalam pelaksanaan tugas pekerjaan. sehingga secara langsung membenarkan mengenai identifikasi awal peneliti yaitu ada pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.

b. Uji t untuk b₂

Uji t untuk b₁ dilakukan untuk menguji hipotesa kedua, yaitu :

Ho :Diduga tidak terdapat pengaruh Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PD. Sumber Makmur Pangkalpinang

H₁ : Diduga terdapat pengaruh Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PD. Sumber Makmur Pangkalpinang

Jika nilai sign < 0,05, maka keputusannya H₁ diterima atau jika t_{hitung} > t_{tabel} maka keputusannya H₁ diterima.

TABEL 10
t_{HITUNG} DISIPLIN KERJA (X₂)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9,889	3,076		3,215	0,003
	<u>Disiplin Kerja</u>	0,231	0,103	0,130	3,689	0,001

Sumber : Data diolah peneliti

Dari tabel diatas diperoleh persamaan regresi Y = 9,889 + 0,231 X₂. Persamaan ini menjelaskan bahwa setiap peningkatan 1 satuan Disiplin Kerja akan meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan sebesar 0,231 satuan.

Dari hasil perhitungan, diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 3,689 sedangkan t_{tabel} dengan derajat bebas 28 pada α (0,05) sebesar 2,04841. Dengan demikian t_{hitung} (3,689) > t_{tabel} (2,04841), sehingga jelas Ho ditolak dan H₁ diterima atau dari hasil perhitungan dan pengolahan data diperoleh nilai sign sebesar 0,001. Dengan demikian keputusannya jelas Ho ditolak dan H₁ diterima. Hal ini menunjukkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PD. Sumber Makmur Pangkalpinang. Hasil pengujian ini membenarkan identifikasi awal peneliti bahwa Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PD. Sumber Makmur Pangkalpinang sesuai dengan teori yang dikemukakan menurut (Wursanto, 2005) menyatakan bahwa Disiplin Kerja suatu sikap ketaatan karyawan terhadap suatu aturan atau ketentuan yang berlaku dalam suatu perusahaan atau organisasi atas dasar adanya kesadaran dan keinsafan bukan paksaan.

c. Uji t untuk b₃

Uji t untuk b₁ dilakukan untuk menguji hipotesa ketiga, yaitu :

Ho :Diduga tidak terdapat pengaruh Tingkat Pendidikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PD. Sumber Makmur Pangkalpinang

H₁ : Diduga terdapat pengaruh Tingkat Pendidikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PD. Sumber Makmur Pangkalpinang

Jika nilai sign < 0,05, maka keputusannya H₁ diterima atau jika t_{hitung} > t_{tabel} maka keputusannya H₁ diterima.

TABEL 11
t_{HITUNG} TINGKAT PENDIDIKAN (X₃)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9,889	3,076		3,215	0,003
	<u>Tingkat Pendidikan</u>	0,309	0,092	0,192	4,001	0,001

Sumber : Data diolah peneliti

Dari tabel diatas diperoleh persamaan regresi Y = 9,889 + 0,309 X₃. Persamaan ini menjelaskan bahwa setiap peningkatan 1 satuan Disiplin Kerja akan meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan sebesar 0,309 satuan.

Dari hasil perhitungan, diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 4,001 sedangkan t_{tabel} dengan derajat bebas 28 pada α (0,05) sebesar 2,04841. Dengan demikian t_{hitung} (4,001) > t_{tabel} (2,04841), sehingga jelas Ho ditolak dan H₁ diterima atau dari hasil perhitungan dan pengolahan data diperoleh nilai sign sebesar 0,001. Dengan demikian keputusannya jelas Ho ditolak dan H₁ diterima. Hal ini menunjukkan bahwa Tingkat Pendidikan berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PD. Sumber Makmur Pangkalpinang. Hasil pengujian ini membenarkan identifikasi awal peneliti bahwa Tingkat Pendidikan berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PD. Sumber Makmur Pangkalpinang sesuai

dengan teori yang dikemukakan menurut Menurut Andrew E. Sikula dalam Mangkunegara (2003) tingkat pendidikan adalah suatu proses jangka panjang yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir, yang mana tenaga kerja manajerial mempelajari pengetahuan konseptual dan teoritis untuk tujuan-tujuan umum.

d. Uji F

Uji F dilakukan untuk menguji hipotesa Keempat, yaitu :

Ho :Diduga tidak terdapat pengaruh Pengalaman Kerja, Disiplin Kerja dan Tingkat Pendidikan secara bersama-sama terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PD. Sumber Makmur Pangkalpinang

H₁ : Diduga terdapat pengaruh Pengalaman Kerja, Disiplin Kerja dan Tingkat Pendidikan secara bersama-sama terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PD. Sumber Makmur Pangkalpinang

Jika nilai sign < 0,05, maka keputusannya H₁ diterima atau dengan membandingkan F_{hitung} > F_{tabel} maka keputusannya H₁ diterima.

TABEL 12

F_{HITUNG} VARIABEL PENGALAMAN KERJA (X₁), DISIPLIN KERJA (X₂), DAN TINGKAT PENDIDIKAN (X₃) SECARA BERSAMA-SAMA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN (Y) ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	22,029	3	7,343	8,008	,001 ^b
	Residual	23,837	26	0,917		
	Total	45,867	29			

Sumber : Data diolah peneliti

Setelah dilakukan perhitungan dengan menggunakan program SPSS Versi 22 diperoleh nilai F_{hitung} 8,008 seperti terlihat pada tabel 12. Sedangkan harga kritis nilai F_{tabel} dengan derajat bebas pembilang 3 dan penyebut 26 pada α (0,05) sebesar 3,37. Dengan demikian F_{hitung} (8,008) > F_{tabel} (3,37), sehingga jelas Ho ditolak dan H₁ diterima demikian juga jika menggunakan membandingkan nilai sign sebesar 0,001. Hal ini menunjukkan bahwa secara bersama-sama Pengalaman Kerja, Disiplin Kerja dan Tingkat Pendidikan berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PD. Sumber Makmur Pangkalpinang

Hasil perhitungan ini senada dengan teori yang dikemukakan Produktivitas kerja adalah “kemampuan menghasilkan suatu kerja yang lebih banyak daripada ukuran biasa yang telah umum”. (The Liang Gie, 2004). Dalam hal ini biasa dikatakan juga bahwa produktivitas kerja adalah kemampuan karyawan dalam berproduksi dibandingkan dengan input yang digunakan, seorang karyawan dapat dikatakan produktif apabila mampu menghasilkan barang atau jasa sesuai dengan diharapkan dalam waktu yang singkat atau tepat.

Sehingga membenarkan identifikasi awal peneliti bahwa Pengalaman Kerja, Disiplin Kerja dan Tingkat Pendidikan secara simultan memberikan pengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PD. Sumber Makmur Pangkalpinang.

V. PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai Pengaruh Pengalaman Kerja, Disiplin Kerja dan Tingkat Pendidikan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PD. Sumber Makmur Pangkal Pinang, maka kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh signifikan variabel Pengalaman Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PD. Sumber Makmur Pangkal Pinang. Dari hasil perhitungan, diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 3,631 sedangkan t_{tabel} dengan derajat bebas 28 pada α (0,05) sebesar 2,04841. Dengan demikian t_{hitung} (3,631) > t_{tabel} (2,04841), sehingga jelas Ho ditolak dan H₁ diterima atau dari hasil perhitungan dan pengolahan data diperoleh nilai sign sebesar 0,002. Dengan demikian keputusannya jelas Ho ditolak dan H₁ diterima.
2. Terdapat pengaruh signifikan variabel Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PD. Sumber Makmur Pangkal Pinang. Dari hasil perhitungan, diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 3,689 sedangkan t_{tabel} dengan derajat bebas 28 pada α (0,05) sebesar 2,04841. Dengan demikian t_{hitung} (3,689) > t_{tabel} (2,04841), sehingga jelas Ho ditolak dan H₁ diterima atau dari hasil perhitungan dan pengolahan data diperoleh nilai sign sebesar 0,001. Dengan demikian keputusannya jelas Ho ditolak dan H₁ diterima.
3. Terdapat pengaruh signifikan variabel Tingkat Pendidikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PD. Sumber Makmur Pangkal Pinang. Dari hasil perhitungan, diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 4,001 sedangkan t_{tabel} dengan derajat bebas 28 pada α (0,05) sebesar 2,04841. Dengan demikian t_{hitung} (4,001) > t_{tabel} (2,04841), sehingga jelas Ho ditolak dan H₁ diterima atau dari hasil perhitungan dan pengolahan data diperoleh nilai sign sebesar 0,001. Dengan demikian keputusannya jelas Ho ditolak dan H₁ diterima.
4. Terdapat pengaruh signifikan variabel Pengalaman Kerja, Disiplin Kerja, dan Tingkat Pendidikan secara bersama-sama terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PD. Sumber Makmur Pangkal Pinang. Hal ini terbukti dengan nilai F_{hitung} sebesar 8,008, sementara itu nilai F_{tabel} 3,37 dengan demikian F_{hitung} (8,008) > F_{tabel} (3,37) keputusannya jelas Ho ditolak dan H₁ diterima.

Saran

1. Pengalaman Kerja yang dilihat dari lamanya bekerja terbukti memberikan pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan oleh karena itu karyawan harus selalu bisa mengurangi kesalahan pada saat melaksanakan pekerjaan dan mampu meningkatkan prestasi kerjanya.
2. Disiplin kerja terbukti berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan dilihat dari lamanya bekerja seseorang diperusahaan tersebut. Karyawan harus ditegur atau dinasehati dengan cara yang berbeda karena bagi karyawan yang sudah lama bekerja apabila di nasehat terkesan terasa mengguruinya
3. Tingkat pendidikan terbukti memberikan pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Oleh

karna itu karyawan hendaknya selalu mempertahankan atau bahkan meningkatkan motivasi, khususnya motivasi untuk mendapatkan produktivitas kerja yang diinginkan.

4. Peneliti lain dapat melanjutkan penelitian dengan menambahkan variabel lain yang memberikan pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- 1] Agusyana, Yus. 2011. Olah Data Skripsi dan Penelitian dengan SPSS 19. Jakarta:PT Elex Media Komputindo.
- 2] Asri, Marwan. 2009. Pengelolaan Karyawan. Yogyakarta:BPFE. Foster, Bill. 2003. Pembinaan untuk Peningkatan Kinerja Karyawan. Jakarta:PPM.
- 3] Ghozali, Imam. 2011. Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS. Semarang:Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- 4] Handoko, T. Hani, 2008. Manajemen Personalia Sumber Daya Manusia Edisi Kedua. Yogyakarta:BPFE.
- 5] Kotler, Philip. 2008. Manajemen Pemasaran Edisi 12 Jilid 2. Jakarta:Indeks.
- 6] Kotler, dan Keller. 2012. Manajemen Pemasaran Edisi 12. Jakarta:Erlangga.
- 7] Manulang. 2008. Dasar - Dasar Manajemen. Yogyakarta:Ghalia Indonesia.
- 8] Poerwadarminta. 2004. Kamus Besar Bahasa Indonesia. Jakarta:Balai Pustaka.
- 9] Ranupandojo, 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta, BPPE.
- 10] Ravianto, J. 2006. Produktivitas dan Manajemen. Jakarta:SIUP.
- 11] Riyanto, J. 2007. Produktivitas dan Tenaga Kerja. Jakarta:SIUP.
- 12] Sinungan, Muchdarsyah. 2007. Produktivitas Apa dan Bagaimana. Jakarta:Bumi Aksara.
- 13] Soedjono, 2005. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Organisasi dan Kepuasan Kerja Karyawan pada Terminal Penumpang Umum di Surabaya. Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan Vol. 7 No. 1. Surabaya:STIESIA
- 14] Sugiyono, 2014. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Kombinasi (Mixed Methods). Bandung:Alfabeta
- 15] Supranto, 2003. Metode Penelitian Hukum dan Statistika, Jakarta:Balai Pustaka
- 16] The Liang Gie. 2004. Ensiklopedia Administrasi. Jakarta:Gunung Agung.
- 17] Winardi, 2007. Manajemen Perilaku Organisasi Edisi Revisi, Jakarta:Kencana Prenada Media Group.
- 18] Wursanto, 2005. Dasar - Dasar Ilmu Organisasi. Yogyakarta:Andi.