

**PENGARUH LATAR BELAKANG PENDIDIKAN DAN PENGALAMAN KERJA  
TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN DI  
PT. INDOTIRTA SUAKA PULAU BULAN, BATAM**

**Samuel Simanjuntak dan Ramon Zamora**

Fakultas Ekonomi, Prodi Manajemen Universitas Riau Kepulauan Batam,

**ABSTRACT**

*This study aims to examine and analyze the effect of Educational Background and Work Experience of the Employees Productivity at PT. Indotirta Suaka Moon Island, Batam. Data collect through questionnaires and conducted on 81 respondents. Analysis of the data in this study using SPSS version 20 statistical sample technique and is based on research estimates using Slovin formula with an error rate of 10% and testing techniques of data used in this study include testing the validity of the factor analysis, reliability test with Cronbach alpha. Classical assumption test and multiple linear regression analysis, to test and prove the research hypothesis.*

*Hypothesis testing using t-test showed that variables and satisfaction Educational Background influence Employees Productivity and Work Experience variables affect the Employees Productivity. Then through the F test can be seen that two independent variables simultaneously affect the employees productivity. Figure adjusted  $R^2$  of 0.415 indicates that 41.5% variable employees productivity can be explained by the two independent variables in the regression equation, while the remaining 58.5% is explained by other variables outside the two variables used in the study.*

**Keywords : Educational Background, Work Experience, Employees Productivity**

**PENDAHULUAN**

Peternakan adalah kegiatan mengembangbiakkan dan membudidayakan hewan ternak untuk mendapatkan manfaat dan hasil dari kegiatan tersebut. Pengertian peternakan tidak terbatas pada pemeliharaan saja, memelihara dan peternakan perbedaannya terletak pada tujuan yang ditetapkan. Tujuan peternakan adalah mencari keuntungan dengan penerapan prinsip-prinsip manajemen pada faktor-faktor produksi yang telah dikombinasikan secara optimal. Suatu usaha agribisnis seperti peternakan harus

mempunyai tujuan yang berguna sebagai bahan evaluasi kegiatan. Bila tujuan ini ditetapkan maka segala prinsip ekonomi perusahaan, ekonomi mikro dan makro, konsep akuntansi, dan tentunya manajemen harus diterapkan.

PT. Indotirta Suaka adalah salah satu peternakan hewan besar dan terbesar di Asia Tenggara, dimana tujuannya untuk menyediakan kebutuhan daging masyarakat dalam negeri dan luar negeri sebagai pangsa pasar utama. PT. Indotirta Suaka berada dalam naungan Salim Group yang terkenal dengan berbagai macam bidang usaha yang tersebar di Indonesia dan Negara lainnya. Sepertinya hal nya di Pulau Bulan dengan PT. Indotirta Suaka sebagai pusat usaha, akan tetapi masih terdapat puluhan perusahaan atau usaha lainnya dan tentunya dalam satu naungan. Perusahaan berbasis peternakan dengan cakupan produksi besar dengan berbagai macam kegiatan produksi tentunya membutuhkan faktor produksi sumber daya manusia sebagai pelaksana kegiatan disamping factor-faktor produksi lainnya seperti modal, bahan, mesin, manajemen dan pasar. Sumber daya manusia sering disebut sebagai *human resource*, tenaga atau kekuatan manusia (energi atau *power*). Sumber daya juga disebut sumber tenaga, kemampuan, kekuatan, keahlian yang dimiliki oleh manusia.

Sumber daya manusia memegang peranan paling penting dan potensial bagi keberhasilan suatu perusahaan, mengingat sumber daya manusia merupakan penentu kegiatan perusahaan baik perencanaan, pengorganisasian, serta pengambilan keputusan. Maka dari itu sumber daya manusia harus digunakan sebaik-baiknya dan dikembangkan kemampuannya agar hasil kerjanya produktif. Kualitas sumber daya manusia sebuah perusahaan merupakan salah satu faktor utama baik atau buruknya perusahaan tersebut termasuk suatu peternakan. Apabila sumber daya manusia yang dimiliki lemah, maka perkembangan perusahaan dapat terhambat dan produktivitasnya menjadi terbatas sehingga perusahaan tidak mampu bersaing baik dalam skala local, regional maupun global.

Perusahaan dengan basis peternakan harus mampu menempuh berbagai cara untuk mendapatkan sumber daya manusia yang memiliki kualitas tinggi, keterampilan dan kreativitas, profesionalisme, disiplin, mampu menguasai teknologi dan produktivitas (kinerja karyawan) . Tantangan yang selalu dihadapi oleh sebuah peternakan adalah sulitnya dalam mencari sumber daya manusia yang profesional dan berproduktivitas, karena pada umumnya sumber daya manusia yang banyak bekerja tidak memiliki latar belakang pendidikan dalam bidang peternakan.

Produktivitas dalam bidangnya menggambarkan sebagai integritas, kerja keras, ketekunan, semangat juang dan lain-lain. Meningkatkan produktivitas merupakan salah satu bentuk pertanggungjawaban karyawan sebagai sumber daya manusia kepada perusahaan. Oleh karena itu, setiap

individu maupun kelompok di perusahaan harus produktif dan memiliki kesadaran untuk saling bekerja sama dan mampu mendukung kepentingan strategi perusahaan untuk mendukung semua kebutuhan perusahaan. Sumber daya manusia yang unggul dan memiliki produktivitas yang baik dapat dipengaruhi dari latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja yang dimiliki oleh individu tersebut karena produktivitas tidak dapat dipisahkan dengan kualitas sumber daya manusia itu sendiri. Meningkatnya kualitas karyawan dapat tercapai apabila ada pendidikan yang merata dan bermutu, disertai dengan peningkatan dan perluasan pendidikan, keahlian dan keterampilan sehingga semakin meningkat pula aktivitas dan produktivitas karyawan sebagai pelaku ekonomi.

Sedangkan faktor lain yang dapat mempengaruhi produktivitas karyawan adalah pengalaman kerja (senioritas). Pengalaman kerja didapatkan pada karyawan yang telah memiliki jam kerja lebih banyak yang diharapkan akan mempunyai penyelesaian dari berbagai macam persoalan, sesuai dengan kemampuan individual masing-masing karyawan. Pendapat ini sesuai dengan penelitian Boatwright dan Slate yang mengungkapkan bahwa pekerja selama 1-2 tahun memiliki etos kerja yang lebih tinggi dari pada yang bekerja dibawah 1 tahun. Semakin lama individu bekerja, semakin tinggilah kemungkinan individu untuk memperoleh kesempatan untuk mengembangkan dan menggunakan kapasitasnya dan memperoleh peluang untuk pertumbuhan dan mendapatkan jaminan.

PT. Indotirta Suaka merupakan perusahaan berbasis peternakan sebagai eksportir hewan besar ke Singapura dan terus berkembang untuk menjadi peternakan terbesar di Asia. Hal ini dibuktikan dengan usaha-usaha yang dilakukan manajemen untuk meningkatkan mutu ternak yang dihasilkan dan kualitas karyawannya.

Latar belakang pendidikan yang dimiliki PT. Indotirta Suaka sangatlah berbeda, baik lulusan SD sampai SMA, Sarjana peternakan sampai Master peternakan dan jenjang pendidikan lainnya yang tidak terkait dengan bidang peternakan. Akan tetapi, karyawan yang berasal dari pendidikan bidang peternakan tidaklah selalu dianggap lebih produktif dibanding dengan karyawan dengan basis pendidikan lainnya. Hanya saja, pendidikan formal yang dimiliki karyawan dapat menjadi dasar yang kuat sehingga lebih mudah mengerti tanggung jawab pekerjaan yang dibebankan.

Diketahui juga bahwa di perusahaan tersebut masih terdapat karyawan yang tidak memiliki pengalaman bekerja dibidang peternakan. Termasuk halnya dengan karyawan yang masih *fresh graduate* dalam pendidikan peternakan sehingga mereka hanya sebatas menguasai teori yang diperoleh di bangku perkuliahan. Minimnya pengalaman kerja dimiliki di peternakan akan sangat merugikan

bagian produksi karena dibutuhkan responsive yang tinggi. Hal ini dikarenakan karyawan bekerja tidak dengan mesin ataupun benda mati, melainkan makhluk hidup yang tentunya memiliki kebutuhan khusus sehingga target produksi bisa terpenuhi.

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis tertarik untuk mengambil judul penelitian :  
“Pengaruh Pengalaman Bekerja dan Latar Belakang Pendidikan Terhadap produktivitas kerja Karyawan di PT. Indotirta Suaka, Pulau Bulan, Batam.

## **RUMUSAN MASALAH**

Berdasarkan uraian diatas maka rumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah terdapat pengaruh antara pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Indotirta Suaka, Pulau Bulan, Batam ?
2. Apakah terdapat pengaruh antara latar belakang pendidikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Indotirta Suaka, Pulau Bulan, Batam ?
3. Apakah secara simultan terdapat pengaruh antara pengalaman kerja dan latar belakang pendidikan secara bersama-sama terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Indotirta Suaka, Pulau Bulan, Batam ?

## **LANDASAN TEORI**

### **a. Pengalaman Kerja**

Berdasarkan pengertian yang terdapat dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia, pengalaman merupakan segala sesuatu yang pernah dialami (dijalani, dirasakan, ditanggung, dsb) sedangkan kerja merupakan kegiatan melakukan sesuatu. Dari uraian tersebut dapat diketahui bahwa pengalaman kerja merupakan kegiatan melakukan segala sesuatu yang pernah dialami oleh seseorang. Pengalaman dalam semua organisasi atau pekerjaan sangat diperlukan, karena pengalaman merupakan guru yang terbaik. Maksud dari pernyataan ini adalah bahwa seseorang belajar dari sesuatu hal/pengalaman yang pernah dialami dan tentunya membuat dan menghasilkan sesuatu hal yang lebih baik dari sebelumnya.

Seorang karyawan yang memiliki pengalaman kerja lebih banyak tentu akan lebih mengerti apa yang harus dilakukan ketika menghadapi sebuah masalah yang muncul. Selain itu karyawan tersebut akan lebih cepat dalam bekerja dan tidak harus beradaptasi dengan tugas yang dijalankan karena sudah memiliki pengalaman. Elaine B Johnson (2007) menyatakan bahwa “pengalaman memunculkan potensi seseorang. Potensi penuh akan muncul bertahap seiring berjalannya waktu sebagai tanggapan terhadap bermacam-

macam pengalaman”. Inti yang perlu diperhatikan dalam hubungan tersebut adalah kemampuan seseorang untuk belajar dari pengalamannya, baik pengalaman manis maupun pahit. Menurut Jeffrey dalam Herliansyah (2006) memperlihatkan bahwa seseorang dengan lebih banyak pengalaman dalam suatu bidang memiliki lebih banyak hal yang tersimpan dalam ingatannya dan dapat mengembangkan suatu pemahaman yang baik mengenai peristiwa-peristiwa.

### **b. Latar Belakang Pendidikan**

Latar belakang pendidikan mempunyai kaitan erat dengan hasil seleksi yang telah dilaksanakan oleh manajer sumber daya manusia. SDM yang memiliki latar belakang pendidikan tertentu biasanya akan terlihat prestasinya pada seleksi tentang bidang yang dikuasainya. Dengan kata lain hasil seleksi dapat memperkuat dan meyakinkan manajer SDM untuk menempatkan orang yang bersangkutan pada tempat yang tepat. Di samping itu, latar belakang pendidikan dengan prestasi akademis yang diraihinya dapat menjadi acuan pemberian beban kerja dan tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan. Prestasi akademik yang telah dicapai oleh tenaga kerja selama mengikuti jenjang pendidikan harus mendapatkan pertimbangan dalam penempatan, dimana tenaga kerja seharusnya melaksanakan tugas dan pekerjaan serta mengemban wewenang dan tanggung jawab. Prestasi akademis yang menjadi pertimbangan bukan saja prestasi pada jenjang pendidikan terakhir, tetapi lebih dari itu dengan melihat perkembangan prestasi akademis sebelumnya.

Pendidikan secara sederhana dapat dipahami sebagai proses belajar yang dialami seseorang untuk mengetahui, memahami, dan mampu mempraktekannya dalam kehidupan sehari-hari. Definisi pendidikan yang lebih luas dikemukakan oleh Redja Mudyaharjo (2002 : 2), menurutnya “Pendidikan adalah segala pengalaman belajar yang berlangsung dalam segala lingkungan dan sepanjang hidup”. Proses pendidikan dapat terjadi dimana saja dan kapan saja tidak terbatas pada lingkungan sekolah. Sedangkan menurut Undang-undang Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 2012 tentang pendidikan tinggi yang menyatakan bahwa 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. Pernyataan ini didukung oleh Soekidjo Notoatmodjo (2003 :16) yang menyatakan pendidikan secara umum adalah segala upaya yang direncanakan untuk mempengaruhi orang lain baik individu, kelompok atau masyarakat sehingga mereka melakukan apa yang diharapkan oleh pelaku pendidikan.

### c. Produktivitas Kerja

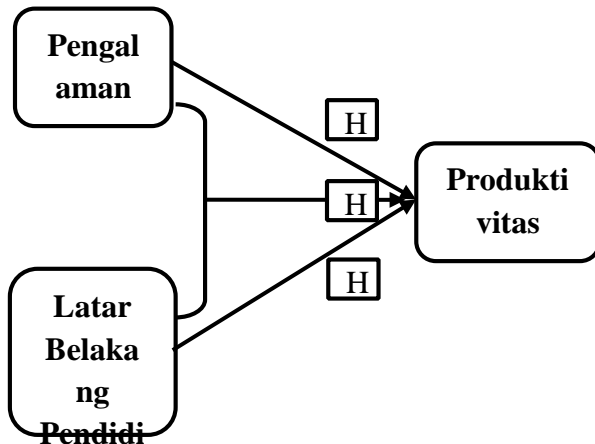
Produktivitas kerja merupakan masalah yang penting dalam perusahaan dan menentukan kelangsungan usaha suatu perusahaan. Dua aspek vital dari produktivitas adalah efisiensi yang berkaitan dengan seberapa baik berbagai masukan tersebut dikombinasikan atau bagaimana pekerjaan tersebut dilaksanakan dan efektifitas yang berkaitan dengan suatu kenyataan apakah hasil-hasil yang diharapkan atau tingkat keluaran itu dapat tercapai. Sehingga, produktivitas kerja sangat tergantung dari sumber daya manusia yang bekerja dan memiliki ruang lingkup yang lebih baik. Muchdarsyah Sinungan (2005:17) mengutip doktrin pada konferensi Oslo 1984 mengemukakan bahwa “Produktivitas adalah suatu konsep yang bersifat universal yang bertujuan untuk menyediakan lebih banyak barang dan jasa untuk lebih banyak manusia, dengan menggunakan sumber-sumber riil yang semakin sedikit”. Pernyataan tersebut didukung oleh Kusnendi (2003:8.4) yang menyatakan bahwa produktivitas adalah sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin, dan hari esok harus lebih baik dari hari ini.

Semangat kerja karyawan sangat penting dalam mencapai tujuan perusahaan, maka perlu diupayakan agar produktivitas tenaga kerja tetap terpelihara dan terus ditingkatkan. Produktivitas tenaga kerja secara langsung dapat berpengaruh terhadap produktivitas suatu usaha, yang akhirnya dapat menentukan peningkatan dan pengembangan usaha tersebut. Peningkatan dan pengembangan perusahaan yang semakin baik pada gilirannya akan mampu meningkatkan kesejahteraan karyawan melalui pemberian balas jasa, serta gaji yang setaraf dengan perusahaan lainnya. Apabila hal tersebut dapat tercapai maka kepuasan kerja karyawan dapat semakin terpelihara yang pada gilirannya akan meningkatkan semangat kerja yang juga akan meningkatkan produktivitas kerja. Seperti yang dikatakan oleh Simanjuntak (Awaluddin, 2002) bahwa peningkatan produktivitas individu atau perorangan di dalam suatu usaha sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik yang bersumber dari individu tenaga kerja maupun lingkungan sosial pekerjaannya.

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2005: 67) istilah kinerja berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Secara lebih sederhana, *International Labour Organization* (ILO) menyatakan bahwa “Produktivitas adalah perbandingan secara ilmu hitung antara jumlah yang dihasilkan dengan jumlah setiap sumber yang dipergunakan selama produksi berlangsung” (Malayu S.P. Hasibuan, 2009: 127). Pernyataan ini didukung oleh Prof. Dr. Sondang P. Siagian (2003) yang mengatakan:

“produktivitas terkait dengan masalah kemampuan memperoleh manfaat yang sebesar-besarnya dari sarana dan prasarana yang tersedia dengan menghasilkan keluaran (output) yang optimal bahkan kalau mungkin yang maksimal.

## KERANGKA BERPIKIR



## HIPOTESIS

Berdasarkan kerangka berpikir di atas, maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian tentang hubungan antara pengalaman kerja dan latar belakang pendidikan terhadap produktivitas/kinerja karyawan PT. Indotirta Suaka, Pulau Bulan, Batam sebagai berikut :

1. H-1: Diduga terdapat pengaruh antara Pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Indotirta Suaka, Pulau Bulan, Batam
2. H-2: Diduga terdapat pengaruh antara Latar Belakang Pendidikan terhadap Produktivitas kerja karyawan PT. Indotirta Suaka, Pulau Bulan, Batam
3. H-3: Diduga secara simultan terdapat pengaruh antara Pengalaman Kerja dan Latar Belakang Pendidikan terhadap Produktivitas kerja karyawan PT. Indotirta Suaka, Pulau Bulan, Batam.

## METODE

Penelitian ini dilakukan dengan pendekatan kuantitatif yaitu metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengumpulan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistic dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2012)

Sedangkan, jenis penelitian yang digunakan adalah *explanatory* yang bersifat asosiatif yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih (Sugiyono, 2010). Dalam penelitian ini akan menjelaskan keterkaitan atau hubungan antara pengalaman kerja dan latar belakang pendidikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

### HASIL DAN PEMBAHASAN a. Uji Validitas

#### Uji Validitas Butir Pernyataan Latar Belakang Pendidikan

<b>Butir Pertanyaan</b>	<b>Rhitung</b>	<b>r<sub>tabel</sub></b>	<b>Ket</b>
Pernyataan1	0,737	0,220	Valid
Pernyataan2	0,641	0,220	Valid
Pernyataan3	0,537	0,220	Valid
Pernyataan4	0,667	0,220	Valid
Pernyataan5	0,394	0,220	Valid
Pernyataan6	0,593	0,220	Valid
Pernyataan7	0,639	0,220	Valid
Pernyataan8	0,547	0,220	Valid
Pernyataan9	0,548	0,220	Valid
Pernyataan10	0,639	0,220	Valid

*Sumber: Data primer yang diolah (2015).*

#### Uji Validitas Butir Pernyataan Pengalaman Kerja



<b>Butir Pertanyaan</b>	<b>Rhitung</b>	<b>r<sub>tabel</sub></b>	<b>Ket</b>
Pernyataan11	0,927	0,220	Valid
Pernyataan12	0,854	0,220	Valid
Pernyataan13	0,920	0,220	Valid
Pernyataan14	0,969	0,220	Valid
Pernyataan15	0,944	0,220	Valid
Pernyataan16	0,927	0,220	Valid
Pernyataan17	0,437	0,220	Valid
Pernyataan18	0,927	0,220	Valid
Pernyataan19	0,505	0,220	Valid
Pernyataan20	0,450	0,220	Valid

Sumber: Data primer yang diolah (2015).

Uji Validitas Butir Pertanyaan Variabel

Produktivitas Kerja

<b>Butir Pertanyaan</b>	<b>Rhitung</b>	<b>r<sub>tabel</sub></b>	<b>Ket</b>
Pernyataan21	0,705	0,220	Valid
Pernyataan22	0,575	0,220	Valid
Pernyataan23	0,452	0,220	Valid
Pernyataan24	0,750	0,220	Valid

Pernyataan25	0,604	0.220	Valid
Pernyataan26	0,816	0.220	Valid
Pernyataan27	0,700	0.220	Valid
Pernyataan28	0,426	0.220	Valid
Pernyataan29	0,416	0.220	Valid
Pernyataan30	0,666	0.220	Valid

Sumber: Data primer yang diolah (2015).

### a. Uji Reliabilitas

#### Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Kesimpulan
Latar Belakang Pendidikan	0,868	<i>Reliable</i>
Pengalaman Kerja	0,949	<i>Reliable</i>
Produktivitas Kerja Karyawan	0,861	<i>Reliable</i>

Sumber: Data primer yang diolah (2015).

Dari tabel memperlihatkan bahwa variabel latar belakang pendidikan memiliki *Cronbach's alpha* sebesar 0,868, variabel pengalaman kerja memiliki *Cronbach's alpha* sebesar 0,949, dan variabel produktivitas kerja karyawan memiliki *Cronbach's alpha* sebesar 0,861. Berdasarkan kriteria uji Reliabilitas pada tabel, dapat disimpulkan bahwa variabel latar belakang pendidikan, pengalaman kerja dan produktivitas kerja karyawan adalah *reliable*.

### b. Uji Multikolinieritas

Berdasarkan pada hasil uji multikolinieritas pada Tabel, menunjukkan bahwa nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) masing-masing variabel independen kurang dari 10 dan nilai *tolerancenya* juga lebih dari 0,1 (Ghozali, 2006). Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah multikolinieritas.

Hasil Uji Multikolinearitas

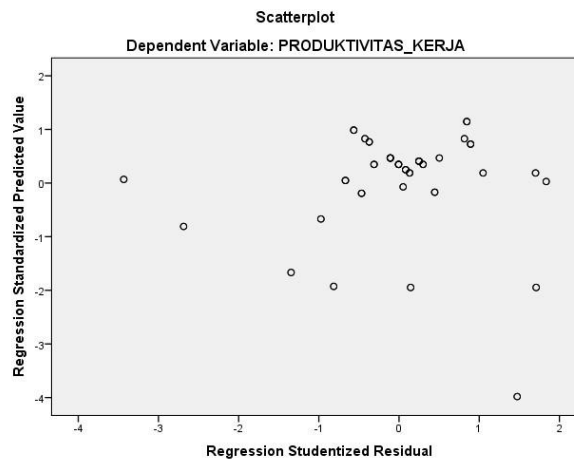
Variabel	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Latar Belakang Pendidikan (X1)	0,668	0,765
Pengalaman Kerja (X2)	0,668	0,765

Sumber: Data primer diolah (2015)

### a. Uji Heteroskedastisitas

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual, dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varians dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika varians berbeda, disebut heteroskedastisitas.

Hasil Uji Heteroskedestisitas



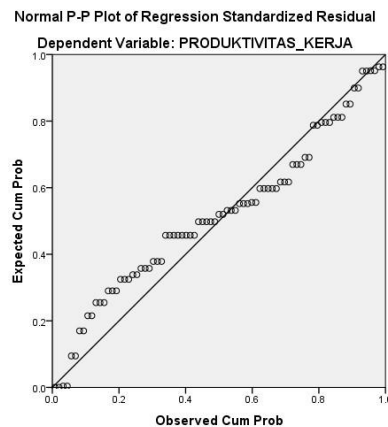
*Sumber Data Primer yang diolah (2015)*

Dari grafik tersebut terlihat titik-titik yang menyebar secara acak, tidak membentuk suatu pola tertentu yang jelas, serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 (nol) pada sumbu Y, hal ini berarti tidak terjadi penyimpangan asumsi klasik heteroskedastisitas pada model regresi yang dibuat, dengan kata lain menerima hipotesis heteroskedastisitas.

### **a. Uji Normalitas**

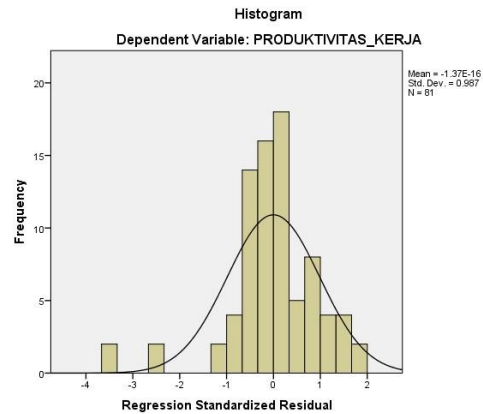
Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah dalam regresi, variabel dependen dan variabel independen mempunyai distribusi data normal atau tidak. Dengan melihat tampilan grafik *normal p-p plot* pada gambar dapat disimpulkan bahwa grafik *normal p-p plot* terlihat titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal, serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal (Ghozali, 2001). Hasil uji normalitas menunjukkan bahwa model regresi layak dipakai karena memenuhi asumsi normalitas. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal. Berikut ini disajikan grafik *normal p-p plot* dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Pengujian dapat dilakukan dengan dua pendekatan histogram atau dengan pendekatan grafik.

#### Hasil Uji Normalitas Variabel



*Sumber Data Primer yang diolah (2015)*

## Hasil SPSS Uji Normalitas



*Sumber Data Primer yang diolah (2015)*

### b. Uji T

Hipotesis 1 Terdapat Pengaruh antara Latar Belakang Pendidikan dan Produktivitas Kerja Karyawan

Ho : Tidak ada pengaruh variabel x terhadap variabel y

Ha : Terdapat pengaruh variabel x terhadap variabel y

- Jika  $\text{Sig} < 0.05$  dan  $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ , maka Ho ditolak dan Ha diterima
- Jika  $\text{Sig} > 0.05$  dan  $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$ , maka Ho diterima dan Ha ditolak

Hasil Uji Koefisien ( Uji t )

<i>Model</i>	<i>Uji t</i>		<i>Sig.</i>	<b>Kesimpulan</b>
	<i>B</i>	<i>t</i>		
1. ( <i>Constant</i> )	16,32	5.028	.000	Tidak Signifikan
	3			
Latar Belakang Pendidikan	.451	5.232		
Pengalaman Kerja	.169	2.366	.000	
			.020	Signifikan

*Sumber: Data primer yang diolah (2015).*

Pengujian hipotesis 1 dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan analisis regresi. Hipotesis 1 dalam penelitian ini adalah menguji apakah latar belakang pendidikan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Dilihat dari tabel variabel latar belakang pendidikan ( $X_1$ ) nilai  $t$  nya (5.232) dan signifikansi (0.00) < dari 0.005 dan ini menunjukkan terdapat pengaruh antara latar belakang pendidikan terhadap produktivitas kerja karyawan. **Berdasarkan  $t_{hitung}$  dengan perbandingan dengan  $t$  tabel untuk sampel 81 responden adalah (1,658) dengan taraf signifikan 5%. Maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima karna  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t$  tabel yaitu  $5.232 > 1.658$ .**

Hipotesis 2 Terdapat Pengaruh Antara Pengalaman Kerja dengan Produktivitas Kerja Karyawan

$H_0$  : Tidak ada pengaruh variabel x terhadap variabel y

$H_a$  : Terdapat pengaruh variabel x terhadap variabel y

- Jika  $Sig < 0.05$  dan  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima
- Jika  $Sig > 0.05$  dan  $t_{hitung} < t_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak

Berdasarkan tabel 4.9 nilai t antara latar belakang pendidikan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan adalah 2,366. Nilai signifikansi  $0.020 < 0.05$  yang artinya terdapat pengaruh. Berdasarkan t hitung dengan perbandingan dengan  $t_{tabel}$  untuk sampel 81 responden adalah (1,658) dengan taraf signifikan 5%, maka  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak karena t hitung lebih besar dari t tabel yaitu  $2.366 > 1.658$ . Dan dalam penelitian ini pengalaman kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.

$H_o$  : Secara bersama tidak terdapat terdapat pengaruh antara latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja dengan produktivitas kerja karyawan.

$H_a$  : Secara bersama terdapat pengaruh antara latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja dengan produktivitas kerja karyawan.

**a. Uji F**

Dilihat dari tabel hasil perhitungan menunjukkan bahwa  $F_{hitung}$  adalah 29,397 dengan signifikan nilai  $F_{hitung}$  sebesar  $0.000 < 0,05$ . Nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$  yang artinya terdapat pengaruh antara variabel latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja secara bersama sama terhadap variabel produktivitas kerja karyawan.

Hasil Uji Koefisien ( Uji F )

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	638,204	2	319,102	29,397	.000 <sup>b</sup>
Residual	846,685	78	10,855		
Total	1484,889	80			

Sementara itu uji  $R^2$  (uji koefisien determinasi) yang menjelaskan berapa besar variasi variable latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja mampu menerangkan variable produktivitas kerja karyawan dapat dilihat pada table :

Hasil SPSS uji  $R^2$

Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics	
					R Square Change	F Change
1	.656 <sup>a</sup>	.430	.415	3,29468	.430	29,397

a. Predictors: (Constant), PENGALAMAN\_KERJA, LATAR\_BELAKANG\_PENDIDIKAN

b. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS\_KERJA

Dari tabel dapat dilihat bahwa nilai  $R^2 = 0,415$  yang berarti pengaruh antara variabel latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja karyawan sebesar 41,5%. Artinya hubungan cukup erat sesuai

dengan kriteria berikut:

Hubungan antar variabel

Nilai R	Interprestasi
0.00 – 0.19	Sangat Tidak Erat
0.20 – 0.39	Tidak Erat
0.40 – 0.59	Cukup Erat
0.60 – 0.79	Erat
0.80 – 0.99	Sangat Erat



Berarti variabel independen (latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja) mampu menjelaskan variabel dependen (produktivitas kerja karyawan) sebesar 41,5% sementara sisanya sebesar 58,5% diterangkan oleh variabel lainnya yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

### **a. Kesimpulan**

Dari pembahasan yang telah diuraikan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

- a. Hipotesis 1 : Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan bahwa terdapat pengaruh antara latar belakang pendidikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Dengan nilai  $t_{hitung} = 5.232$  dan nilai signifikan = 0.000
- b. Hipotesis 2 : Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan bahwa terdapat pengaruh antara pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. Dengan nilai  $t_{hitung} = 2.366$  dan nilai signifikan = 0.020
- c. Hipotesis 3. Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan bahwa terdapat pengaruh antara latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. Dengan nilai F hitung sebesar 29.397 dengan signifikan 0.000.

### **b. Saran**

Berdasarkan kesimpulan yang telah dipaparkan diatas maka beberapa hal yang mungkin bisa penulis sarankan khususnya bagi PT. Indotirta Suaka Pulau Bulan adalah :

- a. Karena latar belakang pendidikan merupakan suatu acuan dan sangat berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan, hendaklah pihak perusahaan lebih memperhatikan dalam hal merekrut karyawan baru berdasarkan tingkat

pendidikan yang terakhir dilalui, karyawan lama diberikan pengetahuan tambahan berupa seminar ataupun praktek langsung dan pembagian kerja karyawan berdasarkan bidang pendidikannya. Dengan demikian karyawan memiliki bayangan tentang pekerjaan yang dibebankan yang pada akhirnya akan dapat meningkatkan

produktivitas kerja baik individu maupun kelompok

- b. Pengalaman kerja termasuk dalam elemen penting dan salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Dengan karyawan yang berpengalaman dalam bidang tertentu, manajemen bisa menghemat beberapa tahap yaitu diantaranya tahap training yang biasanya 3 bulan dapat dipersingkat menjadi 1 bulan. Dengan demikian, pengalaman kerja harus menjadi salah satu syarat dalam perekrutan karyawan khususnya calon karyawan yang akan ditempatkan langsung di bagian Departemen Produksi sebagai inti dari perusahaan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Amrullah Amin, 2014. *Panduan Menyusun Proposal*. Yogyakarta : Smart Pustaka
- Ayuk Wahdanfiari Adibah, 2014. *Pengaruh Latar Belakang Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Eos Kerja Karyawan Bank BNI Syariah Kantor Cabang Kediri*. Skripsi. Tidak Dipublikasikan. Tulungagung. FE Institut Agama Islam.
- Dian Indri Purnamasari, 2005. *Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Hubungan Partisipasi Dengan Efektifitas System Informasi*. *Jurnal Riset Akuntansi Keuangan*.
- Fuad Ihsan, 2008. *Dasar-Dasar Kependidikan*. Jakarta : Rineka Cipta
- Ghozali, Imam, 2002. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang : Badan Penerbit Undip.
- Ghozali, Imam, 2006. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Undip.
- Hakim, Lukmanul. *Analisis Pengaruh Harga, Merek Dan Kualitas Produk Terhadap Keputusan Konsumen Dalam Membeli Bola Lampu Philips Di Kecamatan Medan Johor*. MS thesis. 2009.
- Hasibuan, Melayu SP, 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Henry Simamora, 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : STIE YKPN.
- Indriana Erisa, 2004. *Pengaruh Tingkat Pendidikan, Penerimaan, Pengalaman Kerja, Dan Hubungan Dengan Pimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Auditor Pada Kantor Akuntan Public Semarang*. Skripsi. Tidak Dipublikasikan. Semarang. FE Universitas Katolik Soegijapranata.

Jeffrey Dalam Herliansyah, 2006. *Pengaruh Pengalaman Auditor Terhadap Penggunaan Bukti Tidak Relevan Dalam Auditor Judgment*. Jakarta : Universitas Mercu Buana.

Kusnendi, 2003. *Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PPUT.

Mangkunegara, Anwar Prabu, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : Remaja Rosdakarya

Mustaqim, 2004. *Psikologi Pendidikan*. Yogyakarta : Pustaka Belajar

Randall Collins Dalam Nasution, Ade Parlaungan, Ponco Bambang Mahargiono, and Yoyok Soesatyo. "Effect Of Leadership Styles, Organizational Climate And Ethos Of Work On Employee Productivity (Pt. Hp Metals Indonesia The Powder Coating)." *DIMENSI* 5.1 (2016).

Ravik Karsidi, 2004. *Sosiologi Pendidikan*. Surakarta : UNS Press

Redja Mudyaharjo, 2002. *Pengantar Pendidikan*. Jakarta : Rajawali Pers

Santoso. S, 2002. *Buku Latihan SPSS Statistik Parametik*. Jakarta :Penerbit Elex Media Komputindo.

Sedarmayanti, 2009. *Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja (3 Rd Ed)*. Bandung : CV. Mandar Maju

Wibowo, Edwin Agung. "Pemanfaatan Teknologi E-Commerce Dalam Proses Bisnis." *EQUILIBIRIA* 1.1 (2016).