TINGKAT PENDIDIKAN DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA CV. MANDIRI AGUNG

EDUCATIONAL LEVEL AND WORK EXPERIENCE TO WORK PRODUCTIVITY CV. MANDIRI AGUNG

Achsar Darmawan [1] . Isniar Budiarti [2]
Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Komputer Indonesia

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the magnitude of the influence of the level of education and work experience on employee productivity at the CV. Mandiri is grand and partial. To support this research, descriptive and verification methods are used. Where descriptive to know the level of education, work experience and work productivity, while the verification method is to find out how the influence of education level on work productivity, work experience on work productivity and level of education and work experience on work productivity. The results show that there is an effect of education level has a significant effect on work productivity, and work experience has a significant effect on work productivity and education level and work experience has as significant effect on work productivity. This is supported by the theory of Susilowati (2008) showing that the level of education has a positive and significant effection work productivity. And Septiyan Dwi Nugroho (2012) that work experience has a positive and significan effect on employee work productivity. Dan Hanna Rianita Putri (2016) stated that education and work experience have positive and significant effects, high education and work experience with long working periods can increase employee work productivity.

Keywords: Level of Education, Work Experience, Work Productivity

PENDAHULUAN

Pertumbuhan industri secara global terbilang cukup maju. Hal ini terbukti dengan munculnya perusahaan - perusahaan dari perusahaan kecil maupun besar yang ikut serta dalam meramaikan dunia usaha di Indonesia. Perkembangan industri Indonesia keseluruhan hampir selalu mengalami peningkatan setiap tahunnya. Persaingan yang semakin ketat membuat para investor berlomba untuk meningkatkan produktivitas dari masing-masing perusahaannya.

Perusahaan CV. Mandiri Agung ini bergerak di dalam bidang penyediaan produk atau jasa *service* timbangan analog dan digital. Jenis timbangannya beragam, mulai dari timbangan kue yang berkapasitas maksimal 5kg hingga jembatan timbang yang berkapasitas hingga lebih dari 2 Ton.

Hal-hal yang dikerjakan atau disediakan oleh CV. Mandiri Agung adalah sebagai berikut :

1. Penyediaan timbangan analog dan digital untuk konsumen secara langsung perorangan (dijual di toko) maupun ke perusahaan- perusahaan lainnya seperti Dinas Peternakan maupun perusahaan lain yang membutuhkan timbangan dalam jumlah kecil maupun besar.
2. Pelayanan *maintenance* atau perawatan timbangan di perusahaan- perusahaan yang menggunakan timbangan dalam jumlah sedikit maupun banyak.
3. Pelayanan jasa *service* timbangan analog maupun digital secara langsung perorangan (konsumen/ klien datang ke toko) maupun *service* timbangan dalam jumlah besar.
4. Penyediaan jasa tera ulang atau biasa kita kenal dengan sertifikasi timbangan. Hal ini bertujuan untuk memudahkan konsumen dalam mendapatkan timbangan yang bersertifikat sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang telah ditetapkan oleh pemerintah.

Untuk melaksanakan pekerjaan tersebut, peran sumber daya manusia sangatlah penting untuk menentukan kesuksesan suatu perusahaan dalam melakssanakan pekerjaan tersebut. Dalam hal ini, jika perusahaan sedang menjalankan aktivitasnya hendaknya memperhatikan kesejahteraan karyawan dalam bekerja.

Dengan adanya sumber daya manusia yang baik, sebuah perusahaan harus memiliki manajer yang kompeten agar bisa memperoleh hasil yang lebih baik dibandingkan dengan suatu perusahaan yang memiliki sumber daya manusia yang rendah atau manajer yang kurang kompeten di dalamnya. Tujuan tersebut tidak

mungkin dapat terwujud tanpa peran penting manusia di dalamnya, walaupun pada zaman sekarang ini alat- alat canggih bermunculan. Karena alat- alat membutuhkan manusia untuk peng- aplikasiannya. Diantaranya komputer butuh dioperasikan oleh manusia, mesin- mesin butuh dioperasikan oleh manusia.

"Produktivitas kerja memerlukan perubahan sikap mental yang dilandasi kerja hari ini harus lebih baik dari pada hari kemarin, dan cara kerja hari esok lebih baik dari hari ini" (Sutrisno, 2011:99). "Produktivitas dapat diartikan sebagai kemampuan seperangkat sumber- sumber ekonomi untuk menghasilkan sesuatu atau diartikan juga perbandingan antara pengorbanan (*input*) dengan penghasilan (*output*)". (Alqi dalam Wiwik, 2015: 4).

"Adapun faktor- faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan, diantaranya seperti sikap mental, tingkat pendidikan, pengalaman kerja, keterampilan, manajemen, hubungan industrial pancasila, tingkat penghasilan, gizi dan kesehatan jaminan sosial, lingkungan dan iklim kerja, sarana produksi, teknologi, kesempatan berprestasi". (Sedarmayanti, 2009: 72 – 77) serta masih banyak faktor yang lainnya.

Dalam penelitian ini penulis hanya menggunakan beberapa faktor saja yaitu faktor tingkat pendidikan dan faktor pengalaman kerja, karena pada **CV. MANDIRI AGUNG** membutuhkan karyawan yang telah berpengalaman khususnya di bagian produksi *timbangan* untuk lebih mudah dalam melakukan pekerjaannya.

Kualitas tenaga kerja dapat dilihat dari tingkat pendidikan yang karyawan miliki. Pendidikan didalam suatu perusahaan merupakan proses pengembangan kemampuan karyawan ke arah tujuan yang diinginkan oleh pihak perusahaan.

Salah satu faktor pendukung untuk meningkatkan produktivitas karyawan yaitu tingkat pendidikan, jika tingkat pendidikan rendah karyawan akan sering meminta bantuan kepada rekannya untuk menyelesaikan tugasnya dikarenakan kurangnya pengetahuan dan kemampuan mengenai tugasnya. Ariwibowo dalam Hesti (2014:2) "Pendidikan adalah proses seseorang mengembangkan kemampuan, sikap, dan bentuk- bentuk tingkah laku lainnya dalam masyarakat tempat ia hidup, proses sosial yakni orang dihadapkan pada pengaruh lingkungan yang terpilih dan terkontrol, sehingga dia dapat memperoleh atau mengalami perkembangan kemampuan sosial dan kemampuan individu yang optimal". Pada umumnya orang yang mempunyai pendidikan lebih tinggi, formal atau nonformal akan memiliki wawasan yang lebih luas terutama dalam penghayatan akan arti pentingnya produktivitas. Tingginya kesadaran akan penting nya produktivitas, mendorong tenaga kerja bersangkutan melakukan tindakan yang produktif.

Todaro dalam Wiwik, (2012:3) bahwa "pendidikan memainkan peran kunci dalam membentuk kemampuan sebuah negara berkembang untuk menyerap teknologi modern dan untuk mengembangkan kapasitas pertumbuhan serta meningkatkan pembangunan yang berkelanjutan". Seseorang yang mempunyai pendidikan tinggi akan mempengaruhi pola pikir, sikap dan perilakunya. Semakin1tinggi pendidikan dan kualitas pendidikan yang lebih baik serta memiliki keterampilan yang melengkapi pendidikan formal memungkinkan mereka mendapat keuntungan yang lebih tinggi.

Manulang dalam Hesti, (2014:4) "Pengalaman kerja adalah proses pembentukan pengetahuan atau keterampilan tentang metode suatu pekerjaan karena keterlibatan karyawan tersebut dalam pelaksanaan tugas pekerjaan". "Pendapat lain mengemukakan bahwa pengalaman kerja adalah ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh seseorang untuk dapat memahami tugas- tugas suatu pekerjaan dan telah dilaksanakan dengan baik". Ranupandojo dalam Hesti, (2014:4).

KAJIAN PUSTAKA

TINGKAT PENDIDIKAN

Dalam membentuk kemampuan sebuah negara berkembang, Pendidikan memainkan peran kunci menyerap teknologi modern untuk mengembangkan kapasitas pertumbuhan dan pembangunan yang berkelanjutan. Seseorang yang mempunyai pendidikan tinggi akan mempunyai pola pikir, sikap dan perilakunya. "Semakin tinggi tingkat pendidikan dan kualitas pendidikan yang lebih baik serta memiliki keterampilan yang melengkapi pendidikan formal memungkinkan mereka mendapat keuntungan yang lebih tinggi". (Widyastuti 2012).

Indikator – indikator tingkat pendidikan menurut liza dan sukriati (2013)

1. Jenis pendidikan
2. Jalur pendidikan
3. Jenjang pendidikan

PENGALAMAN KERJA

Kreitnet dan Kinicki dalam Wiwik (2015:32), menyatakan bahwa "masa kerja yang lama akan cenderung membuat seorang pegawai lebih merasa betah dalam suatu organisasi, hal ini disebabkan karena telah beradaptasi dengan lingkungannya yang cukup lama sehingga seorang pegawai akan merasa nyaman dengan pekerjaannya". Penyebab yang lain juga bisa dikarenakan adanya kebijakan dari instansi atau perusahaan mengenai jaminan hidup di hari tua.

Indikator – indikator pengalaman kerja menurut Foster (2001 : 43):

1. Lama waktu/ masa kerja
2. Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki
3. Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan

PRODUKTIVITAS KERJA

Produktivitas merupakan salah satu alat ukur perusahaan didalam menilai prestasi kerja yang dicapai karyawannya. Bagi pimpinan perusahaan, produktivitas haruslah ditingkatkan dari waktu ke waktu karena ini menyangkut pada produksi perusahaan itu sendiri. "Produktivitas kerja memerlukan perubahan sikap mental yang dilandasi kerja hari ini harus lebih baik dari pada hari kemarin, dan cara kerja hari esok lebih baik dari hari ini" (Sutrisno,2011:99).

Indikator – indikator produktivitas kerja menurut Simamora (2004:612)

1. Kuantita kerja
2. Kualitas kerja
3. Ketepatan waktu

METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dan verifikatif. Metode deskriptif dalam penelitian ini yaitu menggambarkan tentang Tingkat pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja pada CV. Mandiri Agung pada masa sekarang. Sedangkan metode verifikatif dalam penelitian ini yaitu untuk menguji hipotesis Tingkat pendidikan Terhadap Produktivitas Kerja serta Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja dan tingkat pendidikan dan Pengalaman Kerja terhadap Produktivitas Kerja menggunakan perhitungan statistika sehingga mendapatkan hasil1pembuktian yang menunjukan hipotesis ditolak atau diterima.

Sumber yang digunakan peneliti yaitu data primer dan sekunder. Dalam penelitian ini data primer didapatkan langsung dengan wawancara serta kuesioner pada beberapa pegawai di CV. Mandiri Agung. Sedangkan untuk data sekunder yang digunakan peneliti didapatkan dari sumber pada jurnal-jurnal terdahulu, buku, artikel, penelitian terdahulu dalam bentuk skripsi, IT, dll.

Penilitian ini memperoleh sampel sebanyak 30 dari 30 populasi. Rancangan analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda.

Sedangkan uji hipotesis menggunakan uji-T dengan tingkat signifikansi 5%. Dalam penelitian ini pengujian asumsi klasik yang digunakan meliputi uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk membuat estimasi koefisien-koefisien persamaan linier, mencakup satu atau dua variabel bebas yang dapat digunakan secara tepat untuk memprediksi nilai variabel terikat, dalam hal ini variabel Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja terhadap Produktivitas Kerja, persamaan linier berganda yang akan dibentuk adalah:

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan :

Y = Nilai taksiran Produktivitas Kerja

X_1 = Tingkat Pendidikan

X_2 = Pengalaman Kerja

b_0 = Konstanta

b_1, b_2 = Koefisien Regresi

Analisis regresi linier berganda dengan menggunakan *software* SPSS, diperoleh hasil sebagai berikut:

Hasil Estimasi Persamaan Regresi

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,728	2,201		1,239	,226
	Tingkat Pendidikan (X1)	,500	,138	,521	3,617	,001
	Pengalaman Kerja (X2)	,274	,106	,371	2,577	,016

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja (Y)

Sumber : Hasil pengolahan (output) SPSS

Dari perhitungan regresi yang telah diolah diatas, maka diperoleh persamaan regresi linier sebagai berikut:

$$Y = 2{,}728 + 0{,}500X_1 + 0{,}274X_2$$

Koefisien yang terdapat pada persamaan diatas dapat dijelaskan sebagai berikut :

b_0= 2,728 Artinya jika kedua variabel bebas (X) bernilai konstan (nol) maka Produktivitas Kerja (Y) akan bernilai sebesar 2,728.

b_1= 0,500 Artinya jika Tingkat Pendidikan (X1) meningkat sebesar satu dan variabel lainnya konstan, maka Produktivitas Kerja (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,500.

b_2= 0,274 Artinya jika Pengalaman Kerja (X2) meningkat sebesar satu dan variabel lainnya konstan, maka Produktivitas Kerja (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,274.

UJI ASUMSI KLASIK

a) Hasil Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi, variabel terikat dan variabel bebas keduanya memiliki distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah yang memiliki distribusi data norma1 atau mendekati normal. Adapun alat pengujian yang digunakan oleh penulis yaitu dengan menggunakan tes *Kolmogorov Smirnov*. Dalam hal ini untuk mengetahui apakah distribusi residual terdistribusi normal jika nilai signifikansi lebih dari 0,05 atau juga dapat dilihat pada uji gambar *P-P Plot* jika titik menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka dapat disimpulkan bahwa residu dalam model berdistribusi secara normal. Diperoleh hasil uji sebagai berikut dengan menggunakan bantuan program *SPSS*,:

Uji1Normalitas Model Regresi
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters[a,b]	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,64620708
Most Extreme Differences	Absolute	,093
	Positive	,093
	Negative	-,064
Kolmogorov-Smirnov Z		,509
Asymp. Sig. (2-tailed)		,958

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber : Hasil output pengolahan SPSS

Dapat di llihat dari tabel di atas nilai signifikansi (Asymp. Sig. (2-tailed)) dari uji *Kolmogorov-Smirnov* sebesar 0,958 dan lebih besar dari 0,05. Karena nilai signifikansi uji *Kolmogorov-Smirnov* lebih besar dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa model regresi telah memenuhi asumsi normalitas.

b) Hasil Uji Multikolinieritas

Uji miltikolinearitas adalah keadaan dimana ditemukan adanya korelasi yang sempurna atau mendekati sempurna antar variabel independent pada model regresi. Pada model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi yang sempurna atau mendekati sempurna di antara variabel bebas (korelasinya 1 atau mendekati 1). Agar dapat mengetahui suatu model regresi bebas dari multikolinearitas, yaitu mempunyai nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) kurang dari 10 dan mempunyai angka Tolerance lebih dari 0,1.

Uji Multikolinearitas

Coefficients[a]

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Tingkat Pendidikan (X1)	,641	1,561
	Pengalaman Kerja (X2)	,641	1,561

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja (Y)

Sumber : Hasil pengolahan (output) SPSS

Seperti terlihat pada tabel di atas berdasarkan nilai VIF yang diperoleh nilai *tolerance* kedua variabel bebas > 0,1 dan nilai VIF semua variabel < 10. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa1tidak terjadi multikolinieritas pada data.

c) Hasil Uji Heteroskedastisitas

Tujuan dari uji heteroskedastisitas adalah untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari suatu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heterokedastisitas. Untuk menguji ada tidaknya heteroskedastisitas digunakan uji *Glejser* yaitu dengan meregreskan masing- masing variabel bebas terhadap nilai absolut dari residual. Jika nilai koefisien signifikansi (Sig.) dari masing-masing variabel bebas terhadap nilai absolut dari residual *(error)* ada yang signifikan, maka kesimpulannya terdapat heteroskedastisitas (varian dari residual tidak homogen).

Uji *Glejser*

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,013	1,229		1,637	,113
	Tingkat Pendidikan (X1)	,119	,077	,353	1,541	,135
	Pengalaman Kerja (X2)	-,087	,059	-,335	-1,463	,155

a. Dependent Variable: Abs_Residual

Sumber : Hasil pengolahan (output) SPSS

Dari tabel di atas dapat dilihat nilai signifikansi *(Sig. (2-tailed)* dari uji *Glejser* yang diperoleh adalah sebesar 0,135 dan 0,155 keduanya lebih besar1dari 0,05. Karena nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi tidak terdapat masalah heteroskedastisitas.

Selain menggunakan program SPSS, heteroskedastisitas juga bisa dilihat dengan melihat grafik scatterplot antara nilai tambah prediksi variabel yaitu ZPRED dengan residualnya SDRESID, jika ada pola tertentu seperti titik- titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Berikut ini dilampirkan grafik *scatterplot* untuk menganalisis apakah terjadi heterokedaktisitas atau terjadi heterokedaktisitas,

adapun alat pengujian yang digunakan oleh penulis adalah dengan melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat (SRESID) dengan redsidualnya (ZPRED).

Analisis Korelasi

Analisis korelasi berfungsi untuk mencari kuatnya hubungan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y). Berdasarkan pengolahan SPSS maka diperoleh hasil sebagai berikut:

Koefisien Korelasi Berganda

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,801[a]	,641	,615	2,74246

a. Predictors: (Constant), Pengalaman Kerja (X2), Tingkat Pendidikan (X1)

b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja (Y)

Sumber : Hasil pengolahan (output) SPSS

Nilai R sebesar 0,801 pada output di atas menunjukkan kekuatan hubungan kedua variabel independen (Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja) secara dengan Produktivitas Kerja. Jadi pada permasalahan yang sedang diteliti diketahui bahwa kedua variabel bebas secara bersama- sama memiliki hubungan yang sangat kuat dengan Produktivitas Kerja.

Koefisien Korelasi Parsial

Correlations

		Produktivitas Kerja (Y)
Tingkat Pendidikan (X1)	Pearson Correlation	,744
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	30
Pengalaman Kerja (X2)	Pearson Correlation	,684
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	30

Sumber : Hasil pengolahan (output) SPSS

Hubungan antara Tingkat Pendidikan dengan Produktivitas Kerja adalah sebesar 0,744 termasuk dalam hubungan yang kuat karena pada rentang interval antara 0,60-0,799, nilai korelasi bertanda positif yang menunjukan bahwa hubungan yang terjadi antara keduanya adalah searah yang artinya Produktivitas Kerja akan semakin baik ketika Tingkat Pendidikannya semakin baik.

Hubungan antara Pengalaman Kerja dengan Produktivitas Kerja adalah sebesar 0,680 termasuk dalam hubungan yang kuat karena pada rentang interval antara 0,60-0,799, nilai korelasi bertanda positif yang menunjukan bahwa hubungan yang terjadi antara keduanya adalah searah yang artinya Produktivitas Kerja akan semakin baik ketika Pengalaman Kerjanya semakin baik.

Analisis Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi merupakan suatu nilai yang menyatakan besar pengaruh secara secara simultan variabel independen terhadap variabel dependen. Pada permasalahan yang sedang diteliti yaitu pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja secara simultan dalam memberikan kontribusi pengaruh terhadap variabel dependen. Dengan menggunakan SPSS, diperoleh *output* sebagai berikut:

Koefisien Determinasi

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,801[a]	,641	,615	2,74246

a. Predictors: (Constant), Pengalaman Kerja (X2), Tingkat Pendidikan (X1)

b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja (Y)

Sumber : Hasil pengolahan (output) SPSS

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh informasi bahwa R-*square* sebesar 0,641 atau 64,1%. Nilai tersebut menunjukan bahwa Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja secara simultan dalam memberikan pengaruh terhadap variabel Produktivitas Kerja sebesar 64,1%. Sedangkan sisanya sebesar 100%-64,1% = 35,9% lainnya merupakan pengaruh dari variabel lain yang tidak diteliti.

Sedangkan untuk melihat besar pengaruh dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat, dilakukan perhitungan dengan menggunakan formula *Beta x Zero Order*. Beta adalah koefisien regresi yang telah distandarkan, sedangkan *zero order* merupakan korelasi parsial dari setiap variabel bebas terhadap variabel terikat. Dengan menggunakan SPSS diperoleh nilai *beta* dan *zero order* sebagai berikut:

Pengaruh Parsial

Coefficients[a]

Model		Standardized Coefficients	Correlations
		Beta	Zero-order
1	Tingkat Pendidikan (X1)	,521	,744
	Pengalaman Kerja (X2)	,371	,684

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja (Y)

Sumber : Hasil pengolahan (output) SPSS

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilakukan perhitungan untuk memperoleh pengaruh parsial dari setiap variabel bebas sebagai berikut:

Tingkat Pendidikan 0,521 x 0,744 = 0,387 atau 38,7%

Pengalaman Kerja 0,371 x 0,684 = 0,254 atau 25,4%

Berdasarkan perhitungan di atas, diketahui bahwa pengaruh terbesar 38,7% berasal dari variabel Tingkat Pendidikan sedangkan variabel Pengalaman Kerja memberikan pengaruh sebesar sebesar 25,4%.

Pengujian Hipotesis Simultan (Uji F)

Selanjutnya adalah melakukan pengujian hipotesis untuk membuktikan apakah Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja dengan rumusan hipotesis statistik ebagai berikut:

H_o : Semua $\beta i = 0$, $i = 1,2$ — Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja.

H_a : Ada $\beta i \neq 0$, $i = 1,2$ — Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja.

Untuk menguji hipotesis di atas digunakan statistik uji-F yang diperoleh melalui tabel anova seperti yang disajikan pada tabel di bawah ini:

Uji Hipotesis Simultan (Uji F)

ANOVA[a]

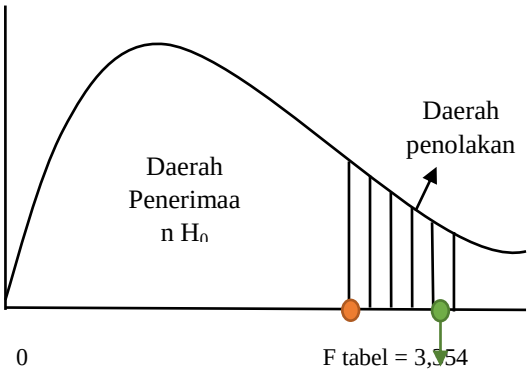
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	362,755	2	181,377	24,116	,000[b]
	Residual	203,070	27	7,521		
	Total	565,825	29			

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja (Y)

b. Predictors: (Constant), Pengalaman Kerja (X2), Tingkat Pendidikan (X1)

Sumber : Hasil pengolahan (output) SPSS

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai F_{hitung} sebesar 24,116, nilai ini menjadi statistik uji yang akan dibandingkan dengan nilai F dari tabel dimana pada tabel F untuk α = 0,05 dan db_1: 2 dan db_2: n-k-1 (30-2-1) = 27 maka diperoleh nilai F_{tabel} sebesar 3,354. Karena F_{hitung} (24,116) lebih besar dibanding F_{tabel} (3,354) maka pada tingkat kekeliruan 5% (α=0,05) diputuskan untuk menolak Ho dan menerima Ha. Untuk memperjelas uji hipotesis tersebut dapat digambarkan dalam kurva daerah penolakan dan penerimaan Ho pada uji simultan sebagai berikut :



Grafik Penolakan dan Penerimaan Ho Pada Uji Simultan Terhadap Produktivitas Kerja (Y)

Berdasarkan gambar di atas dapat dilihat bahwa F_{hitung} sebesar 24,116 berada pada daerah penolakan Ho, yang berarti bahwa Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap Produktivitas Kerja.

Pengujian Hipotesis Parsial (Uji t)

Pengujian hipotesis parsial (uji-t) dilakukan untuk membuktikan apakah Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap Produktivitas Kerja dengan menggunakan program SPSS, hasil yang diperoleh sebagai berikut:

Uji Hipotesis Parsial (Uji t)

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,728	2,201		1,239	,226
	Tingkat Pendidikan (X1)	,500	,138	,521	3,617	,001
	Pengalaman Kerja (X2)	,274	,106	,371	2,577	,016

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja (Y)

Sumber : Hasil pengolahan (output) SPSS

Adapun hipotesis statistik secara parsial yang akan diuji dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

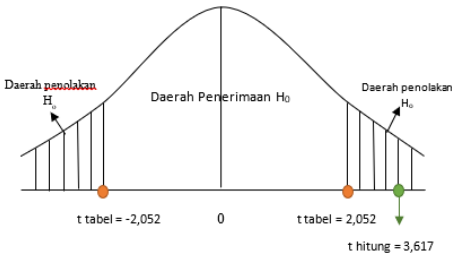
Ho : $\beta_1 = 0$, Tingkat Pendidikan tidak berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja.

Ha : $\beta_1 \neq 0$, Tingkat Pendidikan berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja.

Ho : $\beta_2 = 0$, Pengalaman Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja.

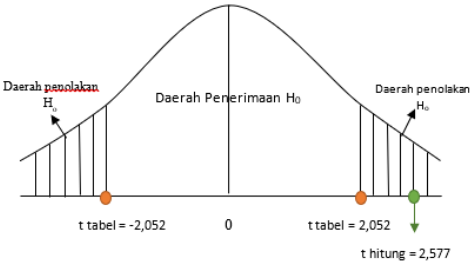
Ha : $\beta_2 \neq 0$, Pengalaman Kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja.

Tingkat signifikansi (α) sebesar 5%, dk= (n-k-1) 30-2-1 = 27, dengan pengujian 2 pihak sehingga diperoleh t-tabel sebesar -2,052 atau 2,052.



Grafik Penolakan dan Penerimaan Ho Variabel Tingkat Pendidikan (X1) Terhadap Produktivitas Kerja (Y)

Berdasarkan grafik di atas dapat dilihat bahwa nilai t-hitung (3,617) variabel Tingkat Pendidikan berada pada daerah penolakan H_0 atau daerah signifikan, hal ini berarti bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Tingkat Pendidikan terhadap Produktivitas Kerja.



Grafik Penolakan dan Penerimaan Ho Variabel Pengalaman Kerja (X2) Terhadap Produktivitas Kerja (Y)

Berdasarkan grafik di atas dapat dilihat bahwa nilai t-hitung (2,577) variabel Pengalaman Kerja berada pada daerah penolakan H_0 atau daerah signifikan, hal ini berarti bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Pengalaman Kerja terhadap Produktivitas Kerja.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis yang telah disajikan pada Bab IV, maka penulis mengambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Tingkat Pendidikan karyawan pada CV. Mandiri Agung, tergolong cukup pengalaman kerja karyawan pada CV. Mandiri Agung tergolong cukup, dan produktivitas kerja karyawan pada CV. Mandiri Agung tergolong cukup.
2. Tingkat Pendidikan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan CV. Mandiri Agung.
3. Pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan CV. Mandiri Agung.
4. Tingkat Pendidikan dan Pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan CV. Mandiri Agung

Saran

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan pada bab sebelumnya mengenai Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada CV. Mandiri Agung, penulis menyampaikan beberapa saran yang bertujuan agar lebih baik kedepanya, berikut saran untuk CV. Mandiri Agung:

1. Tingkat Pendidikan pada CV.Mandiri Agung sudah tergolong cukup, namun terdapat beberapa hal yang perlu diperhatikan dan diperbaiki agar perusahaan menjadi lebih baik kedepannya, seperti penempatan pekerjaan yang belum sesuai dengan tingkat Pendidikan karyawan, karena penempatan pekerjaan sangat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan tersebut
2. Pengalaman Kerja di CV. Mandiri Agung sudah tergolong cukup, akan tetapi masih ada karyawan yang belum menguasai pekerjaan dan peralatan yang ada di CV. Mandiri Agung, oleh karena itu upaya yang perlu dilakukan CV. Mandiri Agung yaitu mengadakan pelatihan- pelatihan khusus untuk karyawan agar karyawan dapat menguasai peralatan yang ada di CV. Mandiri Agung dan menguasai pekerjaan yang diberikan, kemudian untuk karyawan yang sudah mempunyai pengalaman kerja harus memberikan bimbingan kepada karyawan yang belum memilik pengalaman kerja, sehingga mempermudah karyawan tersebut dalam bekerja
3. Produktivitas Kerja di CV. Mandiri Agung sudah tergolong cukup, akan tetapi masih ada karyawan yang memiki kemampuan dibawah standar kualitas yang ditentukan oleh CV. Mandiri Agung oleh karena itu CV. Mandiri Agung harus membangun suasana yang produktif, memberikan motivasi untuk bekerja dan mengadakan pelatihan khusus agar karyawan mencapai standar kualitas yang ditentukan oleh CV. Mandiri Agung sehingga mereka dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target waktu yang telah ditetapkan.

DAFTAR PUSTAKA

Hadari Nawawi & H.M. Martini Hadari, 2000, *Administrasi Personel Untuk Peningkatan Produktivitas Kerja, Edisi Revisi, Penerbit CV. Haji Masagung*

Hadari Nawawi 2006, *Administrasi Pendidikan CV Haji Masagung. Jakarta*

Handoko, T. Hani. 1994.5*Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia.*Yogyakarta : BPFE Yogyakarta.

Hasibuan, Malayu SP. 2000 *Manajemen Sumber Daya Manusia. Site YKPN. Yogyakarta*

Hendra Aprilio Utama, 2015. *Pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kemampuan kerja pegawai bandara kelas 1 utama Sentani*

Jayapura. Skripsi, ilmu manajemen Universitas Yapis Papua, Jayapura.

Hendry Simamora 2014, *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi III* STIE *YKPN Jakarta*

Hermanto, Mozart dkk, 2014. *Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja Di Pt Eastern Sumatera Indonesia, Kebun Bukit Maradja Estate (Kabupaten Simalungun).* Jurnal Agribisnis, Universitas Sumatera Utara.

Hesti Wulansih, 2014. *analisis tingkat pendidikan dan pengalaman kerja terhadap produktivitas keja karyawan pada perusahaan funiture cv. mugiharjo kragilan boyolali.* Naskah Publikasi, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah, Surakarta.

Kreitner, R. and Kinicki, A. 2004. *Organizational Behavior*. Fifth Edition. McGraw Hill. New York.

Kurniawan, Gusti. 2010. *Analisis Faktor-Faktor yang* Mempengaruhi *Produktivitas Tenaga Kerja Pada PT. Kalimantan Steel (PT. Kalico) Pontianak*. Jurnal Manajemen Universitas Muhammadiyah Pontianak.

Mangkunegara, AA, Anwar Prabu (2005) *Evaluasi Kenerja SDM.* Cetakan Pertama PT. Remaja Rosdakarya, Bandung

Manulang. 1984. *Manajemen Personalia*. Jakarta : Ghalia Indonesia

Muhdi B. Hi. Ibrahim (2011) *Manajemen Sumber Daya Manusia Lanjutan.* Medanatera, Sumatera Utara.

M. Yamin Noch dan Abdul Rasyid (2012), *metodologi penelitian.* Perdana Publishing, Medan.

Notoatmodjo, Soekidjo. 2007. *Pengembangan Sumber Daya Manusia. Rineka Cipta, Jakarta*

Narimawati, Umi. (2010). Metodologi Penelitian : Dasar Penyusun Penelitian Manajemen Ekonomi. Jakarta : Genesis

Narimawati , Umi. 2008. *Metodologi Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif,* Teori dan Aplikasi. Bandung: Agung Media.

Narimawati , Umi, dkk. 2010. *Penulisan Karya Ilmiah: Panduan Awal Menyusun Skripsi Tugas Akhir*. Jakarta: Penerbit Genesis.

Narimawati, Umi. 2007. *Riset Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Agung Media

Nur Herawati, 2013. *Analisis Pengaruh Pendidikan, Upah Pengalaman Kerja, Jenis Kelamin Dan Umur Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Industri Shutllecock Kota Tegal.* Jurnal ekonomi dan bisnis universitas Diponegoro, Semarang.

Prabu Mangkunegara, Anwar. 2000, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.*

Rokhmat Fitriadi, 2015. *Analisis pengalaman kerja dan keterampilan kerjaterhadap kinerja pegawai pada kantor sekretariat DPRD Provinsi Papua.* Skripsi, ilmu manajemen Universitas yapis papua, Jayapura.

Siagian, Sondang P., 2002, *Teori Motivasi dan Aplikasinya*, Edisi I, Cetakan 5, Jakarta: Bumi Aksara

Sinungan, Muchdarsyah, 2000, *Produktivitas Apa dan Bagaimana*, Cetakan keempat, Jakarta: Bumi Aksara.

Sinungan, Muchdarsyah 2009, *Produktivitas Apa Dan Bagaimana, Edisi Kedelapan. Jakarta , Bumu Aksara.*

Sugiono, 2008. *Metode Penelitian Bisnis. Cetakan Ke Sebelas, Alfa Beta Bandung.*

Sedarmayanti. 2001. *Metodologi Penelitian.* Bandung: Mandar Maju. Sedarmayanti. 2001. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Jakarta* : Mandar Maju.

Soeharto, Iman. 1995. *Manajemen Proyek dari Konseptual sampai Operasional*. Jakarta : Erlangga

Todaro, Michael P dan Stephen C. Smith. (2003). *Pembangunan Ekonomi di Dunia Ketiga.* Edisi Kedelapan. Jakarta: Erlangga.

Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 *Tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh.*

Undang-Undang Republic Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 *Tentang Sistim Pendidikan Nasional.*