

PENGARUH PELATIHAN KERJA, PENGALAMAN KERJA DAN PENDIDIKAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA

Ahmad Fathoni Rodli¹

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Program Pendidikan S1 Manajemen
Universitas Maarif Hasyim Latif
Sidoarjo, Indonesia

E-mail: rektor@umaha.ac.id

ABSTRAK

PT. Monier di Sidoarjo merupakan objek penelitian, yang beralamat di jalan Sidomulyo, km 20 Desa Buduran, Kecamatan Buduran, Kabupaten Sidoarjo. PT. Monier adalah perusahaan yang memproduksi solusi atap sejak tahun 1973. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah pelatihan kerja, pengalaman kerja dan pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja PT. Monier di Sidoarjo. Hasil dari penelitian ini diperoleh hasil yaitu (1) Pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Monier di Sidoarjo dengan nilai t_{hitung} 2,431 dan nilai signifikan 0,019 (sig < 0,05). (2) Pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Monier di Sidoarjo dengan nilai t_{hitung} 2,807 dan nilai signifikan 0,007 (sig < 0,05). (3) Pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Monier di Sidoarjo dengan nilai t_{hitung} 2,282 dan nilai signifikan 0,027 (sig < 0,05). (4) pelatihan kerja, pengalaman kerja dan pendidikan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Monier di Sidoarjo dengan nilai F_{hitung} 11,629 dan nilai signifikan 0,000 (sig < 0,05). Koefisien determinasi (R^2) sebesar 402, dapat diartikan bahwa 40,2% produktivitas kerja karyawan PT. Monier dipengaruhi oleh variabel Pelatihan kerja, pengalaman kerja dan pendidikan.

Kata Kunci: Pelatihan Kerja, Pengalaman Kerja, Pendidikan, Produktivitas Kerja

Abstract

PT. Monier in Sidoarjo is a research object, which is located on Jalan Sidomulyo, km 20 of Buduran village, Buduran subdistrict, Sidoarjo regency. PT. Monier is a company that manufactures roofing solutions since the year 1973. This research aims to determine whether job training, work experience and education have a positive and significant impact on the working productivity of PT. Monier in Sidoarjo. Results of this research obtained result of (1) work training is positive and significant to the productivity of employees of PT. Monier in Sidoarjo with a value of $t_{calculate}$ 2.431 and a significant value of 0.019 (sig < 0.05). (2) Work experience has a positive and significant effect on the work productivity of PT. Monier in Sidoarjo with a value of T_{count} 2.807 and a significant value of 0.007 (sig < 0.05). (3) Education is positive and significant to the work productivity of PT. Monier in Sidoarjo with a value of T_{count} 2.282 and a significant value of 0.027 (sig < 0.05). (4) Work training, work experience and education simultaneously positively and significantly affect the productivity of employee work PT. Monier in Sidoarjo with F value $_{count}$ 11.629 and significant value 0.000 (sig < 0.05). The coefficient of determination (R^2) is 402, which can mean that 40.2% of employees ' work PRODUCTIVITY of PT. Monier is influenced by variables of work training, work experience and education.

Keywords: Job training, work experience, education, work

PENDAHULUAN

Pada era modern seperti saat ini persaingan di dalam dunia usaha dan bisnis semakin ketat dan semakin sengit, untuk itu perusahaan harus bisa mengelola sumber daya dengan tepat agar mampu bersaing dan bertahan serta berkembang. Salah satu sumber daya yang harus di kelola dengan baik adalah sumber daya manusia yang memegang peranan sangat penting dalam sebuah perusahaan. dengan persaingan pada dunia bisnis yang semakin ketat juga akan berdampak pada produktivitas kerja karyawan yang bekerja dalam sebuah perusahaan. Setiap perusahaan pasti berharap para karyawannya mampu melaksanakan pekerjaannya dengan maksimal. Ini bisa terwujud apabila para karyawan bisa memberikan tingkat produktivitas yang tinggi dalam bekerja.

Permasalahan produktivitas sudah menjadi rahasia umum menjadi bagian penting bagi organisasi dalam menghadapi persaingan tersebut. oleh karena itu perusahaan harus bisa melakukan upaya – upaya serta cara untuk dapat meningkatkan produktivitas para karyawannya agar dapat mencapai sebuah tujuan. Supaya bisa mencapai sebuah tujuan perusahaan diperlukan kemampuan dalam memanfaatkan sumber daya manusia yang berkualitas. Sumber daya manusia yang berkualitas adalah sumber daya manusia yang memiliki pengetahuan, kemampuan, keterampilan dan sikap yang baik dalam bekerja. PT. Monier Adalah sebuah perusahaan yang bergerak di bidang produsen atap yang merupakan bagian dari Group Monier yang merupakan produsen solusi atap terbesar di dunia. PT.Monier beroperasi sejak tahun 1973 yang memiliki 3 pabrik di Indonesia yaitu di Tangerang, Sidoarjo dan Medan. Salah satunya berada di kota sidoarjo. Waktu operasional PT. Monier yakni untuk harian beroperasi mulai hari senin sampai hari jum'at yang dalam satu minggu waktu beroperasi yakni 5 hari dan dalam satu harinya beroperasi selama 8 jam, dan setiap harinya terbagi dalam

satu shift yaitu pagi.

Penerapan metode pelatihan kerja pada PT. Monier di harapkan dapat meningkatkan produktivitas kerja para karyawan. Karena dengan pelatihan kerja inilah para karyawan bisa mengetahui pekerjaan yang akan dilaksanakan sehingga produktivitas kerja dapat meningkat. Produktivitas karyawan juga di pengaruhi oleh pengalaman kerja karyawan. pengalaman kerja juga penting bagi

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, dan penelitian menggunakan angka – angka dan analisis menggunakan statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

PEMBAHASAN

- 1) Pengaruh pelatihan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Monier di Sidoarjo.

Hasil pengujian hipotesis pelatihan kerja menunjukkan nilai t hitung sebesar 2,431 ($t_{hitung} 2,431 > t_{tabel} 1,67469$) dengan nilai signifikansi 0,019 tidak lebih besar dari 0,05 yang berarti bahwa pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Monier di Sidoarjo. Maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama (H_1) pelatihan kerja terbukti atau diterima, karena pelatihan kerja (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Monier di Sidoarjo. Hasil penelitian ini mendukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Joko Tri Widiyanto (2016) yang menyatakan pelatihan kerja

berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas.

- 2) Pengaruh pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Monier di Sidoarjo.

Hasil pengujian hipotesis pengalaman kerja menunjukkan nilai t hitung sebesar 2,807 ($t_{hitung} 2,807 > t_{tabel} 1,67469$) dengan nilai signifikansi 0,007 tidak lebih besar dari 0,05 yang berarti bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Monier di Sidoarjo. Maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua (H_2) pengalaman kerja terbukti atau diterima, karena pengalaman kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Monier di Sidoarjo. Hasil penelitian ini mendukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Hanna Rianta Putri (2016) yang menyatakan pengalaman kerja berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas.

- 3) Pengaruh pendidikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Monier di Sidoarjo.

Hasil pengujian hipotesis pendidikan menunjukkan nilai t hitung sebesar 2,282 ($t_{hitung} 2,282 > t_{tabel} 1,67469$) dengan nilai signifikansi 0,027 tidak lebih besar dari 0,05 yang berarti bahwa pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Monier di Sidoarjo. Maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis ketiga (H_3) pendidikan terbukti atau diterima, karena pendidikan (X_3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Monier di Sidoarjo. Hasil penelitian ini mendukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Maulana Setihada (2014) yang menyatakan pendidikan berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas.

- 4) Pengaruh pelatihan kerja, pengalaman kerja dan pendidikan terhadap

produktivitas kerja karyawan PT. Monier di Sidoarjo

Hasil uji simultan (uji F) menunjukkan nilai $F_{hitung} 11,629$ ($F_{hitung} 11,629 > F_{tabel} 3,18$) dengan nilai signifikan 0,000 tidak lebih besar dari 0,05 yang berarti variabel pelatihan kerja, pengalaman kerja dan pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Dapat disimpulkan bahwa pelatihan kerja, pengalaman kerja dan pendidikan secara bersama – sama (simultan) berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Monier di Sidoarjo.

KESIMPULAN

- 1) Terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel pelatihan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Monier di Sidoarjo. Hal ini dibuktikan dengan hasil pengujian hipotesis pelatihan kerja menunjukkan nilai t hitung sebesar 2,431 dengan nilai signifikansi 0,019 tidak lebih besar dari 0,05 yang berarti bahwa pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Monier di Sidoarjo. Maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama (H_1) pelatihan kerja terbukti atau diterima, karena pelatihan kerja (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Monier di Sidoarjo.
- 2) Terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Monier di Sidoarjo. Hal ini dibuktikan dengan hasil pengujian hipotesis pengalaman kerja menunjukkan nilai t hitung sebesar 2,807 dengan nilai signifikansi 0,007 tidak lebih besar dari 0,05 yang berarti bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Monier di Sidoarjo. Maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua (H_2) pengalaman kerja terbukti atau diterima, karena

pengalaman kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Monier di Sidoarjo.

- 3) Terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel pendidikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Monier di Sidoarjo. Hal ini dibuktikan dengan hasil pengujian hipotesis pendidikan menunjukkan nilai t hitung sebesar 2,282 dengan nilai signifikansi 0,027 tidak lebih besar dari 0,05 yang berarti bahwa pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Monier di Sidoarjo. Maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis ketiga (H_3) pendidikan terbukti atau diterima, karena pendidikan (X_3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Monier di Sidoarjo.
- 4) Terdapat pengaruh positif dan signifikan secara bersama – sama (simultan) variabel pelatihan kerja, pengalaman kerja dan pendidikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Monier di Sidoarjo. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji simultan (uji F) menunjukkan nilai F hitung 11,629 dengan nilai signifikan 0,000 tidak lebih besar dari 0,05 yang berarti variabel pelatihan kerja, pengalaman kerja dan pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Monier di Sidoarjo.

SARAN

- 1) Pendidikan memberikan pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, karena pendidikan yang dimiliki karyawan mempengaruhi wawasan pengetahuan yang dimiliki karyawan sehingga dapat melaksanakan pekerjaan secara

optimal, untuk itu perusahaan harus memperhatikan pendidikan yang dimiliki karyawan agar pelaksanaan pekerjaan dapat berjalan secara optimal serta produktivitas kerja karyawan akan semakin membaik.

- 2) Bagi pihak perusahaan PT. Monier agar dapat mempertahankan serta meningkatkan pelatihan kerja, karena variabel pelatihan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, agar kemampuan serta keterampilan kerja karyawan dapat ditambah dan ditingkatkan, sehingga produktivitas kerja karyawan semakin baik.
- 3) Pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Monier untuk itu perusahaan terus memperhatikan pengalaman kerja yang dimiliki karyawan, karena pengalaman kerja yang tinggi dapat meningkatkan produktivitas dalam bekerja serta dapat memberikan kontribusi terhadap peningkatan produktivitas kerja.
- 4) Mengingat variabel diluar penelitian cukup besar yaitu 50,8% maka peneliti selanjutnya diharapkan dapat mengembangkan penelitian dengan menambah variabel lain diluar penelitian ini yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Azwar, Saifuddin. (2015). *Reliabilitas dan Validitas*, Yogyakarta : Pustaka Belajar.
- Handoko, Hani T. (2014). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta : BPFE.
- Irawan, Ketut Edy, I Wayan Bagia. Gede Putu Agus Jana Susila. (2016). *“Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap*

- Kinerja Karyawan*. e -Jurnal Bisma Jurusan Manajemen Universitas Pendidikan Ganesha Singaraja. 4 : 3
- Noor, Juliansyah. (2014). *Analisis Data Penelitian Ekonomi dan Manajemen*, Jakarta : PT. Gramedia
- Priyanto, Dwi. (2016). *Belajar Alat Analisis Data dan Cara Pengolahannya dengan SPSS*. Yogyakarta: Gava Media
- Pamungkas, Putra Dwi Andika, Djahur Hamid dan Arik Prasetya. (2017). "Pengaruh Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kemampuan Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. INKA (Persero))" Jurnal Administrasi dan Bisnis Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang, 43 (1) : 98.
- Pratiwi, vivi restu. (2017). " *Pengaruh struktur aset,likuiditas,profitabilitas, pertumbuhan penjualan dan kebijakan deviden terhadap struktur modal pada perusahaan automotive and componens yang terdaftar di BI*. Artikel ilmiah Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Perbanas Surabaya.
- Rimbano, Dheo. (2014). "Pengaruh Motivasi dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada *Master Group Cash dan Credit Kota Lubuklinggau*". Jurnal Ekonomi dan Informasi Akuntansi STIE Mura Lubuklinggau, 4 (1) : 61
- Raharjo, Slamet, Patricia Dhiana Paramita dan M. Mukeri Warso. (2016). "Pengaruh Kemampuan Kerja, Pengalaman dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Dengan Kompetensi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi kasus Pada KUD "PATI KOTA" Kabupaten Pati) Jurnal of Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Pandanaran Semarang, 2 (2).
- Subekhi, Akhmad dan Jauhar, Mohammad. (2012). *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)*, Jakarta: Prestasi Pustaka.