

Pengaruh Pendidikan, Pelatihan Kerja, Pengalaman Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Pacific Angkasa Abadi

Tiara Ulla Ananda Putri¹, Maulidyah Amalina Rizqi²

^{1,2}Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Gresik, Gresik, Indonesia

Email : ¹tiaraullaa@gmail.com, ²maulidyah@umg.ac.id

Abstract

The Background to this research is that in the last five years employee work productivity has decreased from 2018 – 2022. This research aims to test the influence of education, job training, and work experience of employees work productivity at PT PACIFIC ANGKASA ABADI. This research uses a quantitative methods. The population in this research was 45 employees, while the sampling used was using non-probability sampling techniques, namely using saturated sampling, the reason is because the sample in the research is relatively small, which is less than 100 people, it is mandatory to take all of the population, the sample in this study is 45 employees. The analysis technique uses instrument testing, classical assumption testing, and hypothesis testing. For testing tool, use the Statistical Package for the Social Sciences (SPSS). The results of this research show that education has a positive and significant effect on productivity, job training has a positive and significant effect on productivity, and work experience has a positive and significant effect on productivity.

Keywords: Education, Job Training, Work Experience, Productivity.

Abstrak

Latar belakang pada penelitian ini yaitu berdasarkan pada dalam lima tahun terakhir produktivitas kerja karyawan mengalami penurunan pada tahun 2018 – 2022. Penelitian ini bertujuan untuk melakukan pengujian pengaruh pendidikan, pelatihan kerja, pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT PACIFIC ANGKASA ABADI. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Populasi yang digunakan pada penelitian ini adalah 45 karyawan, sedangkan pengambilan sampel yang digunakan adalah dengan menggunakan non probability sampling yaitu menggunakan sampling jenuh, alasannya adalah karena sampel dalam penelitian relatif kecil yaitu kurang dari 100 orang maka wajib di ambil semua dari populasi, sampel pada penelitian ini adalah berjumlah 45 karyawan. Teknik analisis menggunakan uji instrumen, uji asumsi klasik, dan uji hipotesis. Untuk alat bantu menggunakan Statistical Package for the Social Sciences (SPSS). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas, pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas, dan pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas.

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

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam suatu organisasi atau perusahaan. Sehingga kegiatan administrasi dapat berjalan dengan baik sesuai tujuan. Perusahaan memiliki tujuan dan menghasilkan keuntungan, maka perusahaan harus memiliki sumber daya manusia yang profesional dan berkompoten tinggi serta berpengalaman untuk mengelola perusahaan agar produktivitas kerja karyawan meningkat. Hal ini mendukung argumentasi Hasibuan (2019:10), yaitu. Peran aktif dan dominan seseorang dalam setiap kegiatan organisasi, karena orang menjadi perencana, operator dan penentu tujuan organisasi, dalam hal ini dapat dicatat bahwa karyawan memegang peranan penting. Mengenai produktivitas Pekerjaan karyawan tentunya sangat penting bagi perusahaan atau organisasi.

Salah satu hal penting bagi perusahaan adalah produktivitas karyawan. Karena produktivitas penting dan terbukti meningkatkan bisnis. Meningkatkan produktivitas karyawan merupakan tantangan bagi manajemen untuk mencapai tujuan, dan kelangsungan hidup perusahaan bergantung pada kinerja sumber daya manusia dan produktivitas karyawan. Dalam pengembangan bisnis, perusahaan dapat mengukur produktivitas karyawannya sebagai peluang untuk berhasil dalam bisnisnya. Menurut Hasibuan (2019:94), produktivitas tenaga kerja adalah perbandingan output dengan input, dimana output tersebut harus mempunyai nilai tambah. Pengukuran produktivitas tenaga kerja dapat dilihat dari kinerja setiap orang yang telah menunaikan tugasnya sehingga hasil tersebut dapat mempengaruhi produktivitas total. Semakin tinggi nilai produktivitas diharapkan akan meningkatkan tingkat kesejahteraan pekerja itu sendiri.

Produktivitas tenaga kerja sendiri cukup penting bagi karyawan di perusahaan, menurut Qomariah (2020:81) Produktivitas merupakan hal yang penting bagi karyawan yang ada di perusahaan, denagn adanya produktivitas kerja diharapkan pekerjaan akan terlaksana secara efektif dan efisien, sehingga ini semua akhirnya sangat diperlukan dalam pencapaian tujuan yang sudah ditetapkan. Faktor individu masing-masing perusahaan dengan demikian berperan penting dalam mencapai hasil yang memenuhi tujuan perusahaan, karena meskipun alat yang dimiliki perusahaan sempurna, perusahaan tidak dapat melakukannya tanpa pengetahuan, keterampilan dan pengalaman tenaga kerja. Untuk menghasilkan barang atau jasa sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan keinginan untuk dicapai. Adapun realisasi hasil produksi PT. Pacific Angkasa Abadi mulai tahun 2018 – 2022 di gambarkan pada tabel di bawah ini:

Tabel 1. Data hasil produksi PT. Pacific Angkasa Abadi tahun 2018-2022

Tahun	Target Produksi (TON)	Hasil Produksi (TON) Real	Produktivitas (%)	Jumlah Karyawan
2018	500	450	90%	23
2019	550	486	88%	33
2020	600	512	85%	37
2021	750	647	86%	40
2022	1000	834	83%	45

Sumber : *Data Internal PT Pacific Angkasa Abadi (2022)*

Berdasarkan data pada tabel 1.2 diatas menunjukkan bahwa dari target tahun 2018 dengan hasil realisasi tahun 2018 mengalami penurunan 10% yang memiliki selisih 50 ton yakni 450 ton dari jumlah target produksi sebesar 500 ton, pada tahun 2019 hasil produksi kembali menurun sebesar 12% yang memiliki selisih 64 ton yakni 486 ton dari jumlah target yang ditentukan yakni 550 ton, kemudian pada tahun 2020 penurunan terus

terjadi yakni sebesar 15% yang memiliki selisih hasil produksi 88 ton dengan hasil produksi 512 ton dengan total target produksi sebesar 600 ton, hingga tahun 2021 penurunan terus terjadi yakni sebesar 14% yang memiliki selisih hasil produksi 103 ton dengan jumlah 647 ton dari jumlah awal target produksi yang diberikan sebesar 750 ton, dan hingga pada tahun 2022 penurunan terus menerus terjadi yakni sebesar 17% yang memiliki selisih 166 ton dengan hasil 834 ton dari total target yang diharapkan perusahaan sebesar 1000 ton. Hal itu bisa menyebabkan keberhasilan dalam pencapaian hasil produksi perusahaan yang sesuai target belum bisa atau terhambat untuk mengalami peningkatan.

Dari data produksi diatas dapat dilihat bahwa setiap tahun perusahaan meningkatkan target produksinya, dengan ditingkatkannya target produksi sehingga jumlah karyawan yang dipekerjakan juga bertambah. Akan tetapi dengan hasil produksi yang tercapai belum terealisasi 100% dikarenakan pencapaian hasil produksi masih dibawah target yang diharapkan oleh pihak perusahaan, bahkan tingkat produktivitas kerja terlihat menurun meskipun adanya pertambahan karyawan. Hal tersebut tentunya merupakan permasalahan besar dimana pencapaian hasil produksi seharusnya bisa melebihi target yang diberikan oleh perusahaan agar pendistribusian produk menjadi tetap kondusif dan produktifitas kerja menjadi lebih baik. Meskipun setiap tahun target yang diberikan perusahaan mengalami kenaikan begitu pula hasil produksi, akan tetapi hal tersebut tidak dapat menandakan bahwa produktifitas meningkat ataupun lebih baik. Menurut Chandra dan Ojak (2021:24), peningkatan produksi tidak selalu disebabkan oleh peningkatan produktivitas, karena produksi dapat meningkat walaupun produktivitas tetap ataupun menurun. sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwasannya produktivitas kerja karyawan PT. Pacific Angkasa Abadi Mengalami penurunan.

Menurut Soelistyo (2021:146) menyebutkan bahwa produktivitas dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti: Pendidikan, keterampilan, disiplin, sikap mental dan etika kerja, motivasi, gizi dan kesehatan, tingkat penghasilan, jaminan sosial, lingkungan dan iklim kerja, hubungan industrial Pancasila (hubungan kerja yang sangat manusiawi), teknologi, sarana produksi, manajemen, dan kesempatan berprestasi. Sehingga dari pernyataan diatas dapat dikatakan bahwa Pendidikan, Pelatihan Kerja dan pengalaman kerja berpengaruh dalam peningkatan produktivitas.

Dengan kualitas pendidikan yang baik maka tenaga kerja dapat meningkatkan pekerjaan mereka sehingga produktivitas kerja meningkat. Menurut Hidayati (2022:100) seorang pegawai memperoleh pendidikan maka dalam dirinya telah terjadi proses perubahan dan pembudayaan yang akan meningkatkan harkat dan martabat sehingga dapat meningkatkan kualitas sumber daya manusia.

Dalam peningkatan produktivitas kerja faktor lain yang dapat mempengaruhi yaitu pelatihan kerja, menurut Hidayati (2022:101) pelatihan adalah proses pembelajaran yang memungkinkan pegawai melaksanakan pekerjaan yang sekarang sesuai dengan standar, sehingga pelatihan kerja diharapkan dapat menjadi wadah bagi karyawan agar dapat meningkatkan keterampilan dan kemampuan mereka dalam bekerja sehingga peningkatan produktivitas dapat terjadi. Menurut pernyataan Soelistyo (2021:141) Pelatihan lebih terarah pada peningkatan kemampuan dan keahlian SDM organisasi yang berkaitan dengan jabatan atau fungsi yang menjadi tanggung jawab individu yang bersangkutan saat ini (*current job oriented*), dari pernyataan tersebut pelatihan mempunyai sasaran untuk meningkatkan kinerja individu dalam fungsi yang ada dalam jabatan yang diemban saat ini.

Dalam peningkatan sumber daya manusia pengalaman kerja merupakan salah satu hal dapat diperhatikan, Menurut Hasibuan (2019:55) orang yang berpengalaman kerja merupakan calon karyawan yang sudah siap pakai, oleh karena itu Pengalaman kerja

menjadi takaran seberapa dalam seorang karyawan memahami tugasnya dalam perusahaan dan mampu melaksanakan tugasnya dengan sangat baik dengan melihat berapa lama waktu atau masa kerja seorang karyawan. Sedangkan menurut Muchdarsyah dalam Salju dkk (2018) Semakin berpengalaman seorang karyawan, maka akan semakin cakap karyawan tersebut saat bekerja serta memanfaatkan fasilitas dan teknologi dalam lingkungan kerja dengan optimal. Oleh karena itu visi misi perusahaan dapat di capai dengan sangat baik. Tenaga kerja dengan masa kerja dan pengalaman kerja yang lebih banyak dan masa kerja yang lama pasti memiliki nilai yang berbeda dengan tenaga kerja yang masih memiliki sedikit pengalaman kerja. Karena keterampilan kerja dipengaruhi oleh pengalaman kerja yang dimiliki karyawan tersebut. Semakin banyak pengalaman kerja seorang karyawan, maka akan semakin tinggi keterampilan yang akan mendukung pekerjaan mereka sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerjanya.

Dengan adanya research gap dapat di munculkannya hasil realitas dari produktifitas kerja beserta sejumlah faktor yang mempengaruhinya, hasil yang ditunjukkan terdapat beberapa perbedaan yang menunjukkan penelitian terdahulu belum terdapat keseragaman hasil. Dapat dilihat penelitian dari Rodli (2019), Munawarah dkk (2022) serta Isnawati dkk (2020) dengan variabel yang sama yaitu pendidikan, pelatihan kerja dan pengalaman kerja mempunyai kesamaan hasil penelitan yaitu berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Sedangkan penelitian oleh Permana dkk (2020) Pengalaman kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja, lalu hasil penelitian dari Lubis dkk (2021) menunjukkan bahwa variabel pelatihan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Oleh karena itu melihat adanya perbedaan hasil penelitian sehingga menyebabkan adanya kesenjangan dalam penelitian terdahulu.

Berdasarkan hasil-hasil penelitian terdahulu jika dikaitkan dengan latar belakang permasalahan, peneliti menemukan pokok permasalahan dalam melakukan penelitian di PT. Pacific Angkasa Abadi yakni bahwasanya dalam lima tahun terakhir produktivitas kerja karyawan mengalami penurunan, hal itu bisa terjadi karena kurangnya kegiatan pelatihan karyawan sehingga pengalaman kerja yang di dapatkan terlalu minim, meskipun begitu tingkat pendidikan semua karyawan dirasa cukup yang seharusnya bisa menjadi nilai tambahan untuk kenaikan produktivitas kerja karyawan. Dengan hal tersebut, peneliti tertarik untuk mengkaji penelitian dengan judul “ Pengaruh Pendidikan, Pelatihan Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Pacific Angkasa Abadi, Gresik, Jawa Timur“

2. KAJIAN TEORI

Pendidikan

Menurut Fadhli dan Khusni (2021:92) Pengetahuan merupakan proses akumulasi dari hasil pendidikan formal dan informal yang membatu dalam pemecahan suatu masalah dan mengembangkan kreativitas termasuk dalam menyelesaikan pekerjaan. Sehingga dengan kualitas pendidikan karyawan yang baik maka diharapkan dapat melakukan pekerjaan dengan baik sehingga produktivitas kerja meningkat. Sehingga hal ini sejalan dengan penelitian dari Rodli (2019), Permana dkk (2020), Munawarah dkk (2022) dan Isnawati dkk (2020) yang menunjukkan bahwa pendidikan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

H1 : Pendidikan berpengaruh positif terhadap produktivitas

Pelatihan kerja

Sedangkan menurut pernyataan Soelistyo (2021:141) Pelatihan lebih terarah pada peningkatan kemampuan dan keahlian SDM, pelatihan mempunyai sasaran untuk meningkatkan kinerja individu dalam fungsi yang ada dalam jabatan yang diemban saat ini, maka para peserta pelatihan dapat mengerjakan pekerjaannya secara maksimal dan dapat meningkatkan produktivitas kerja menjadi semakin meningkat dan menjadi lebih baik. Hal ini sejalan dengan penelitian dari Rodli (2019) dan Isnawati dkk (2022) yang menunjukkan hasil penelitian bahwa pelatihan kerja mempunyai pengaruh secara positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

H2 : Pelatihan kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas

Pengalaman kerja

Menurut Foster dalam Rosalia dkk (2018) pengalaman kerja merupakan suatu ukuran tentang lama waktu atau masa kerjanya yang telah ditempuh seseorang dalam memahami tugas – tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakannya dengan baik. Sehingga dengan semakin banyak pengalaman kerja seorang karyawan maka diharapkan karyawan tersebut menjadi lebih terampil dalam melaksanakan pekerjaan sehingga produktivitas kerja menjadi meningkat. Hal ini sejalan dengan penelitian dari Rodli (2019), Munawarah dkk (2022) dan Lubis dan Suhada (2021) yang menunjukkan bahwa pengalaman kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

H3 : Pengalaman kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Penelitian dilakukan terhadap karyawan PT. Pacific Angkasa Abadi yang berlokasi di Jalan Raya Dungus Rt01/Rw01, Dusun Dungus Lor. Desa Dungus, Kecamatan Cerme, Kabupaten Gresik, 61171. populasi yang digunakan sebagai bahan penelitian adalah Staff/karyawan PT. Pacific Angkasa Abadi yang berjumlah 45 orang karyawan. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan teknik *nonprobability* sampling sebagai dasar pengambilan sample. Dalam teknik ini menggunakan semua anggota populasi sebagai sampel penelitian, teknik pengambilan sample yang digunakan adalah sampling jenuh. Maka, berdasarkan teknik sampling jenuh jumlah sample dalam penelitian ini adalah 45 sampel dikarenakan keseluruhan populasi berjumlah 45 orang karyawan/staff. Data primer yang diperoleh dengan beberapa pernyataan melalui kuisioner yang diberikan kepada responden, yaitu karyawan PT Pacific Angkasa Abadi mengenai beberapa variabel dependen yaitu Pendidikan, Pelatihan Kerja, Pengalaman Kerja dan Produktivitas Karyawan. Data yang sudah diperoleh dari data primer ini harus diolah terlebih dahulu menggunakan alat statistik. Data yang diperoleh dari data primer ini harus diolah kembali menggunakan statistik. Data kuesioner dibagi oleh peneliti kepada responden yang bertujuan untuk mendapatkan jawaban dari responden. Metode ini menggunakan analisis regresi linier berganda yang nantinya akan diolah menggunakan program SPSS.

4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Hasil uji validitas pada semua item pertanyaan menunjukkan bahwa $r_{hitung} > 0,294$ (r_{tabel}) sehingga berdasarkan hasil tersebut, dapat dikatakan bahwa semua item pertanyaan dapat digunakan untuk mengukur pengaruh variabel Pendidikan, Pelatihan Kerja dan Pengalaman kerja terhadap Produktivitas.

Uji Reliabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Cronbach Alpha	Cronbach Alpha	Keterangan
Produktivitas (Y)	0,803	0.7	Reliabel
Pendidikan (X1)	0,782	0.7	Reliabel
Pelatihan Kerja (X2)	0,741	0.7	Reliabel
Pengalaman Kerja (X3)	0,772	0.7	Reliabel

Nilai *cronbach alpha* untuk variabel Pendidikan sebesar (0,782) , pelatihan kerja (0,741) , pengalaman kerja (0,772) dan produktivitas sebesar (0,803) sehingga hasil dari uji reliabilitas dapat disimpulkan bahwa nilai *cronbach alpha* setiap variabel lebih besar dari 0,7, sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel secara keseluruhan dalam kuesioner termasuk reliabel. Sehingga dapat dikatakan bahwa kuisisioner dalam penelitian ini memiliki konsistensi jika pengukuran dilakukan secara berulang dan dalam kondisi yang sama.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		45
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	,40965148
Most Extreme Differences	Absolute	,062
	Positive	,062
	Negative	-,053
Test Statistic		,062
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Hasil pengujian normalitas dengan menggunakan one sample test *Kolmogrov - Sminorv Test* menghasilkan *Asymp.Sig* 0,200 yang berarti nilai tersebut lebih besar dari 0,05. Berdasarkan ketentuan uji normalitas maka dapat ditarik kesimpulan bahwa nilai residual regresi pada penelitian ini berdistribusi normal. Maka maknanya adalah pola data dari kuisisioner tersebut baik digunakan dalam penelitian ini.

Uji Multikolinearitas

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	10,231	,504		20,316	,000		
Pendidikan	,149	,019	,523	8,066	,000	,571	1,751
Pelatihan	,290	,027	,537	10,754	,000	,963	1,038
Pengalaman	,076	,020	,244	3,815	,000	,588	1,701

a. Dependent Variable: Produktivitas

Hasil dari uji multikolinearitas dapat diketahui jika nilai Tolerance > 0,10 yaitu nilai Tolerance dari Pendidikan (0,571), Pelatihan Kerja (0,963), Pengalaman Kerja (0,588). Nilai VIF < 10,00 yaitu nilai VIF Pendidikan (1,751), Pelatihan Kerja (1,038), Pengalaman Kerja (1,701) dan dapat ditarik kesimpulan bahwa tidak adanya gejala multikolinearitas diantara variabel independennya. Maka maknanya adalah diantara variabel Pendidikan, Pelatihan Kerja, Pengalaman Kerja tidak terjadi hubungan yang kuat atau interkorelasi.

Uji Heterokedstisitas

Tabel 5. Hasil Uji Heterokedastisitas
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	,303	,289		1,049	,300
Pendidikan	-,009	,011	-,173	-,846	,402
Pelatihan	-3,487E-5	,015	,000	-,002	,998
Pengalaman	,010	,012	,175	,868	,390

a. Dependent Variable: Produktivitas

Bahwa hasil uji heterokedastisitas bernilai sig > 0,05. Dengan nilai signifikansi pendidikan sebesar (0,402) serta nilai Pelatihan Kerja sebesar (0,998) dan nilai pengalamn kerja sebesar (0,390). Maka dapat disimpulkan bahwa ketiga variabel independen tidak terdapat gejala heterokedastisitas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 6. Hasil Uji Regrsi Linier Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	10,231	,504		20,316	,000
Pendidikan (X1)	,149	,019	,523	8,066	,000
Pelatihan Kerja (X2)	,290	,027	,537	10,754	,000
Pengalaman Kerja (X3)	,076	,020	,244	3,815	,000

a. Dependent Variabel : Produktivitas (Y)

Hasil *unstandardized coefficients* dapat dimasukkan dalam penyusunan persamaan pertama dalam model regresi linier berganda sebagai berikut ini :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

$$Y = 10,231 + 0,149X_1 + 0,290X_2 + 0,076X_3 + e$$

Hasil persamaan regresi diatas dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Nilai Konstanta (α) = 10,231
Menunjukkan bahwa apabila variabel Pendidikan (X1), Pelatihan Kerja (X2), dan Pengalaman Kerja (X3) bernilai 0 (tidak ada perubahan/tetap), maka nilai rata-rata produktivitas kerja karyawan PT Pacific Angkasa Abadi (Y) sebesar 10,231
2. Nilai β_1 = Koefisien regresi Pendidikan (X1) sebesar 0,149 mempunyai arti terjadinya hubungan yang positif antara Pendidikan (X1) dengan Produktivitas (Y), semakin tinggi Pendidikan karyawan, maka produktivitas karyawan juga meningkat.
3. Nilai β_2 = Koefisien regresi Pelatihan Kerja (X2) sebesar 0,290 mempunyai arti terjadinya hubungan yang positif antara Pelatihan Kerja (X2) dengan Produktivitas (Y), semakin baik Pelatihan Kerja karyawan, maka produktivitas karyawan juga meningkat.
4. Nilai β_3 = Koefisien regresi Pengalaman Kerja (X3) sebesar 0,076 mempunyai arti terjadinya hubungan yang positif antara Pengalaman Kerja (X3) dengan Produktivitas (Y), semakin banyak Pengalaman Kerja karyawan, maka produktivitas karyawan juga meningkat.

Analisi Koefisien Determinasi

Tabel 4.6 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,950 ^a	,902	,895	,424

a. Predictors: (Constant), X3TOTAL, X2TOTAL, X1TOTAL

Nilai R Square 0,902 artinya variabel Pendidikan (X1), Pelatihan Kerja (X2), dan Pengalaman Kerja (X3) mampu mempengaruhi variabel terikat Produktivitas (Y) sebesar 90,2% sedangkan sisanya 9,8% disebabkan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Uji Parsial (t)

Tabel 4.7 Hasil Uji Parsial (t)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	10,231	,504		20,316	,000
Pendidikan (X1)	,149	,019	,523	8,066	,000
Pelatihan Kerja (X2)	,290	,027	,537	10,754	,000
Pengalaman Kerja (X3)	,076	,020	,244	3,815	,000

a. Dependent Variabel : Produktivitas (Y)

Berikut ini penjelasan hasil masing-masing variabel :

1. Nilai Variabel Pendidikan (X1)
Nilai signifikansi < nilai signifikansi 0,05 atau $0,000 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa H0 ditolak dan H1 diterima, yang artinya Pendidikan berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas.
2. Nilai Variabel Pelatihan Kerja (X2)
Nilai signifikansi < nilai signifikansi 0,05 atau $0,000 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa H0 ditolak dan H1 diterima, yang artinya Pelatihan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas.
3. Nilai Variabel Pengalaman Kerja (X3)
Nilai signifikansi < nilai signifikansi 0,05 atau $0,000 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa H0 ditolak dan H1 diterima, yang artinya Pengalaman Kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas.

Pembahasan Hasil Penelitian

Pengaruh pendidikan terhadap produktivitas

Hasil penelitian ini menunjukkan signifikansi kurang dari 0,05 yaitu sebesar 0,000 terbukti bahwa pendidikan berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan. Hasil dari analisis ini menunjukkan arah positif artinya pendidikan menjadi faktor penting dalam peningkatan produktivitas karyawan.

Pengaruh pelatihan kerja terhadap produktivitas

Hasil penelitian ini menunjukkan signifikansi kurang dari 0,05 yaitu sebesar 0,000 terbukti bahwa pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Hasil analisis menunjukkan arah positif yang artinya semakin baik kualitas pelatihan kerja maka semakin meningkat produktivitas kerja karyawan.

Pengaruh pengalaman kerja terhadap produktivitas

Hasil penelitian ini menunjukkan signifikansi kurang dari 0,05 yaitu sebesar 0,000 terbukti bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Hasil analisis menunjukkan arah positif yang artinya semakin baik kualitas pengalaman kerja maka semakin meningkat produktivitas kerja karyawan.

5. PENUTUP

Berdasarkan hasil pembahasan dan interpretasi hasil dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Pendidikan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap karyawan PT Pacific Angkasa Abadi artinya pendidikan menjadi faktor penting dalam peningkatan produktivitas karyawan.
2. Pelatihan Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap karyawan PT Pacific Angkasa Abadi yang artinya semakin baik kualitas pelatihan kerja maka semakin meningkat produktivitas kerja karyawan.
3. Pengalaman Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap karyawan PT Pacific Angkasa Abadi yang artinya semakin baik kualitas pengalaman kerja maka semakin meningkat produktivitas kerja karyawan.

Saran bagi Peneliti Selanjutnya hendaknya dapat memperluas penelitian dengan memperoleh informasi yang lebih lengkap tentang faktor-faktor yang mempengaruhi Produktivitas kerja karyawan dan menambahkan variabel lain menurut Fadhli dan Khusnia (2021:92) yaitu sikap kerja, motivasi, lingkungan dan iklim kerja, sehingga dapat mengetahui lebih spesifik pengaruh faktor lain terhadap produktivitas kerja karyawan.

6. DAFTAR RUJUKAN

- Fadhli, Khotim dan Khusnia, M. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Produktivitas Kerja)*. Jombang : Guepedia
- Ghozali, Imam. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8)*. Cetakan Ke-8. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. S. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. Cetakan ke-23. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hidayati, Rozianna. A, (2022). *Buku Ajar Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke-3. Sleman: CV Budi Utama
- Isnawati, T., Herawati, J., & Kurniawan, I. S. (2020). Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Pada Cv. Danagung D'briquettes. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 5(2), 210–215. <https://doi.org/10.32528/ipteks.v5i2.3659>
- Kosasih, H. (2021). Analisis Pengaruh Pendidikan, Budaya Kerja, dan Insentif Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Murni Sadar Medan. *Bikom*, 4(26561794). <https://bikom.itnb.ac.id/index.php/bisnis/article/view/60>
- Lubis, A. N., & Suhada, S. (2020). Pengaruh Pelatihan dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Tunas Baru Lampung, Tbk. Banyuasin. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 17(4), 314. <https://doi.org/10.31851/jmwe.v17i4.5094>
- Mentari, M., & Anandita, V. (2020). Pengaruh Pelatihan Dan Komitmen Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt. Jingga Langit Media. *Jurnal Ekonomi Dan Industri*, 21(3), 61–72. <https://doi.org/10.35137/jei.v21i3.497>
- Munawarah, M., Utari, W., & Prasetyo, I. (2022). Pengaruh Etos Kerja, Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Guru Ypp Sabial Muhtadin

Balikpapan. *Jurnal Manajerial Bisnis*, 5(2), 127-133.

- Munawarah, M., Utari, W., & Prasetyo, I. (2022). Pengaruh Etos Kerja, Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Guru Ypp Sabilal Muhtadin Balikpapan. *Jurnal Manajerial Bisnis*, 5(2), 127-133.
- Perdana, A. (2019). *Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT.Bank Sumut Kantor Pusat Di Medan*. 89.
- Permana, A. D., Mansur, M., & Rahman, F. (2020). Pengaruh Pendidikan, Umur Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Pt. Anela Km 79 Kabupaten Lamongan. *E-JRM: Elektronik Jurnal Riset Manajemen*, 9(13).
- Qomariah, Nurul (2020) *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Aplikasi dan Studi Empiris)*. Manajemen . Pustaka Abadi, Jember. ISBN 978-623-7628-51-4
- Rodli, A. F. (2019). Pengaruh Pelatihan Kerja, Pengalaman Kerja Dan Pendidikan Terhadap Produktivitas Kerja. *Ecopreneur*.12, 2(2), 31. <https://doi.org/10.51804/econ12.v2i2.499>
- Rosalia, D., Dwiharto, J., & Oktafiah, Y. (2018). Pengaruh Pelatihan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Karyawanjaya Saktisentosa. *Jurnal EMA*, 3(2), 64-71.
- Salju, S., & Lukman, M. (2019). Pengaruh Motivasi Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt. Comindo Mitra Sulawesi Cabang Palopo. *Jurnal Manajemen STIE Muhammadiyah Palopo*, 4(2), 1–7. <https://doi.org/10.35906/jm001.v4i2.280>
- Sanusi, A. 2017. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Jakarta:Salemba empat.
- Sinaga, S. (2020). Pengaruh Motivasi Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Trikarya Cemerlang Medan. *Jurnal Ilmiah METADATA*, 2(2), 159–169. <https://doi.org/10.47652/metadata.v2i2.28>
- Soelistya, Djoko. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategy*. Cetakan ke- 1. Sidoarjo: Nizamia Learning Center
- Wijaya, C., & Manurung, O. (2021). *Produktivitas Kerja: Analisis Faktor Budaya Organisasi, Kepemimpinan Spiritual, Sikap Kerja, Dan Motovasi Kerja Untuk Hasil Kerja Optimal*. Edisi ke-1. Jakarta: KENCANA