

FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA CV. ANUGRAH PERDANA KABUPATEN POSO

Palata Luru ¹

¹Program Studi Manajemen, Universitas Sintuwu Maroso

Email : palata@unsimar.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pendidikan, pelatihan dan pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada CV Anugrah Perdana Kabupaten Poso. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Data dianalisis dengan menggunakan regresi linear berganda. Hasil penelitian pendidikan (X_1) tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan (Y), Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan (Y). Pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) pada CV Anugrah Perdana Kabupaten Poso.

Nilai koefisien korelasi sebesar 0,206, termasuk pada kategori Rendah. Besarnya sumbangan atau kontribusi pendidikan, pelatihan dan pengalaman kerja terhadap produktivitas karyawan pada CV. Anugrah Perdana Kab. Poso, ditunjukkan oleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,042 atau 4,2 % dan sisanya 95,8 % ditentukan oleh variabel lain yang tidak diteliti.

*Kata Kunci : Pendidikan, pelatihan, pengalaman kerja, produktivitas kerja karyawan
CV Anugrah Perdana Kabupaten Poso*

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia memiliki peranan yang sangat penting dalam perusahaan karena manusia mampu menciptakan berbagai macam inovasi dan merupakan komponen utama dan sebagai motor penggerak dalam setiap kegiatan, yang merupakan salah satu sumberdaya yang paling menentukan sukses tidaknya suatu organisasi atau perusahaan. Untuk mencapai hal tersebut maka diperlukan sumberdaya yang mempunyai produktivitas yang tinggi.

Produktivitas merupakan kemampuan seorang karyawan untuk menghasilkan barang maupun jasa, oleh karena itu produktivitas sangat diperlukan perusahaan. Untuk meningkatkan produktivitas ada beberapa faktor yang mempengaruhi produktivitas karyawan adalah pendidikan, pelatihan dan pengalaman kerja.

Pendidikan adalah suatu proses usaha mengembangkan kemampuan, potensi individu dan perubahan pada diri manusia ke arah yang diinginkan. Pada umumnya seseorang yang memiliki pendidikan yang lebih tinggi akan mempunyai produktivitas yang lebih baik dengan demikian pendidikan merupakan syarat yang penting dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Tanpa adanya bekal pendidikan mustahil karyawan akan mudah dalam mempelajari hal-hal yang bersifat baru.

Pelatihan adalah bagian dari suatu proses pendidikan yang tujuannya untuk meningkatkan kemampuan, dengan tujuan melatih karyawan agar memahami secara teratur apa yang belum diketahui dalam pekerjaannya, yang biasanya mengalami

perubahan lingkungan, yang akan mempengaruhi karyawan dalam menentukan sikap dan perilaku mereka dalam bekerja, serta membantu karyawan untuk meningkatkan keahlian bekerjanya.

Pengalaman kerja merupakan tingkat penguasaan pengetahuan serta keterampilan seseorang dalam pekerjaannya yang dapat diukur dari masa kerja, tingkat pengetahuan serta keterampilan yang dimiliki oleh karyawan.

CV Anugrah Perdana Kabupaten Poso yang memiliki 15 karyawan dalam mewujudkan tujuan perusahaan, dituntut untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan, khususnya meningkatkan mutu pelayanan pada penjualan sepeda motor. Pada CV Anugrah Perdana Kabupaten Poso dituntut untuk memenuhi target penjualan perbulannya untuk menjual minimal 75 sampai 130 unit sepeda motor. Namun kadang target tersebut tidak tercapai dan perlambatan perkembangan usaha, ini menunjukkan karyawan belum bekerja dengan maksimal dikarenakan produktivitas kerja karyawan pada perusahaan ini belum dilaksanakan secara maksimal.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas maka peneliti dapat merumuskan permasalahan yaitu: Apakah pendidikan, pelatihan dan pengalaman kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada CV Anugrah Perdana Kabupaten Poso.

KAJIAN PUSTAKA

A. Produktivitas Kerja

Produktivitas adalah kemampuan menghasilkan sesuatu. Sedangkan kerja berarti kegiatan melakukan sesuatu yang dilakukan untuk mencari nafkah mata pencaharian (Poerwadarminta, 1989). Produktivitas kerja adalah kemampuan menghasilkan suatu kerja yang lebih banyak daripada ukuran biasa yang telah umum. (The Liang Gie, 1987) pengertian produktivitas pada dasarnya mencakup sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa kehidupan di hari ini lebih baik dari hari kemarin dan hari esok lebih baik dari hari ini. (Sinungan, 1997). Jadi produktivitas adalah suatu perbandingan dari hasil yang dicapai (*output*) dengan keseluruhan sumber daya yang diperlukan (*input*)

B. Pendidikan

Pendidikan adalah aktivitas dan usaha manusia untuk meningkatkan kepribadiannya dengan jalan membina potensi – potensi pribadinya, yaitu rohani (pikir, karsa, rasa, cipta dan budi nurani). Pendidikan juga berarti lembaga yang bertanggung jawab menetapkan cita – cita (tujuan) pendidikan, isi, sistem dan organisasi pendidikan. Lembaga – lembaga ini meliputi keluarga, sekolah dan masyarakat (Ihsan Fuad, 2005). Menurut Rousseau (Ahmadi Abu, 2003) Pendidikan adalah memberi kita perbekalan yang tidak ada pada masa anak-anak, akan tetapi kita membutuhkannya pada waktu dewasa. Pendidikan dipandang sebagai suatu investasi di bidang sumber daya manusia yang bertujuan untuk meningkatkan produktivitas dari tenaga kerja karyawan.

Oleh karena itu pendidikan merupakan salah satu faktor penting dalam organisasi perusahaan. Pentingnya pendidikan disamping berkaitan dengan berbagai dinamika (perubahan) yang terjadi dalam lingkungan perusahaan, seperti perubahan produksi, teknologi dan tenaga kerja, juga berkaitan dengan manfaat yang dapat dirasakannya.

C. Pelatihan

Menurut Pangabea (2004) Pelatihan dapat didefinisikan sebagai suatu cara yang digunakan untuk memberikan atau meningkatkan keterampilan yang dibutuhkan untuk melaksanakan pekerjaan sekarang, Sedangkan pendidikan lebih berorientasi kepada masa depan dan lebih menekankan pada peningkatan kemampuan seseorang untuk memahami dan menginterpretasikan pengetahuan. Menurut Mangkuprawira (2004) Pelatihan juga merupakan faktor penting dalam melakukan kerja karyawan, karena merupakan salah satu usaha dalam meningkatkan mutu sumber daya manusia dalam organisasi.

Karyawan baik baru maupun yang sudah bekerja perlu mengikuti pelatihan karena adanya tuntutan pekerjaan yang dapat berubah akibat perubahan lingkungan kerja, strategi dan lain sebagainya. Pelatihan kerja merupakan setiap usaha untuk memperbaiki prestasi kerja pada suatu pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggung jawabnya. Pelatihan harus dirancang untuk mewujudkan tujuan organisasi pada waktu bersamaan, juga mewujudkan tujuan kerja karyawan dalam meningkatkan produktivitas kerja.

D. Pengalaman kerja

Menurut (Manulang, 1984) Pengalaman kerja adalah proses pembentukan pengetahuan atau keterampilan tentang metode suatu pekerjaan karena keterlibatan karyawan tersebut dalam pelaksanaan tugas pekerjaan. Menurut Ranupandojo, (1984) mengemukakan pengalaman kerja adalah ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh seseorang dapat memahami tugas – tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakan dengan baik.

Pengalaman kerja juga dapat diartikan sebagai tingkat penguasaan pengetahuan serta keterampilan seseorang dalam bekerja yang dapat diukur dari masa kerja, tingkat pengetahuan serta keterampilan yang dimilikinya. Pengalaman kerja dipandang sebagai senioritas yaitu pengalaman yang didasarkan pada lamanya masa kerja karyawan. Dengan pengalaman kerja seseorang dapat mengembangkan kemampuannya sehingga karyawan dapat betah bekerja pada suatu perusahaan. Makin lama karyawan bekerja maka semakin banyak pengalaman yang dimilikinya, sebaliknya semakin singkat masa kerja seseorang maka semakin sedikit pengalaman kerja yang diperoleh.

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan metode *penelitian survey* yaitu digunakan untuk mendapatkan data dari tempat tertentu yang alamiah dengan perlakuan. Dengan menggunakan angket dan wawancara dan selanjutnya akan dianalisis secara kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang ada di kantor CV. Anugrah Perdana Kabupaten Poso yang berjumlah 15 orang. Semua dijadikan responden dalam penelitian ini. Adapun metode analisis data menggunakan metode regresi linear berganda, dengan menggunakan rumus sebagai berikut (Sugiono, 2007 :

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

Dimana

Y = Produktivitas kerja

a = Kostanta

b = Koefisien regresi

X₁ = Pendidikan

X₂ = Pelatihan

X₃ = Pengalaman kerja

e = Error

Variabel di atas adalah variabel laten maka skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini dengan menggunakan skala likert, bergerak dari angka 1 (satu) sampai sampai 4 (empat)

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Pendidikan Karyawan Pada CV. Anugraha Perdana Kab. Poso

Dari hasil penelitian diperoleh pendidikan (X₁) tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada CV. Anugraha Perdana Kab. Poso, hal ini disebabkan karena nilai Sig (0,517) lebih besar dibandingkan dengan α (0,05).

2. Pelatihan Karyawan Pada CV. Anugraha Perdana Kab. Poso

Dari hasil penelitian diperoleh pelatihan (X₂) berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada CV. Anugraha Perdana Kab. Poso, hal ini disebabkan karena nilai Sig (0,023) lebih kecil dibandingkan dengan α (0,05).

3. Pengalaman Kerja Karyawan Pada CV. Anugraha Perdana Kab. Poso

Dari hasil penelitian diperoleh pengalaman kerja (X₃) berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada CV. Anugraha Perdana Kab. Poso, hal ini disebabkan karena nilai Sig (0,009) lebih kecil dibandingkan dengan α (0,05).

4. Pendidikan, Pelatihan dan Pengalaman Kerja

Hasil penelitian Ketiga variable yaitu pendidikan, pelatihan dan pengalaman kerja berpengaruh secara signifikan dengan produktivitas kerja karyawan pada CV. Anugraha Perdana Kab. Poso, karena nilai Sig F (0,00) lebih kecil α (0,05).

Koefisien korelasi sebesar 0,675 atau 67,5% berarti hubungan antara pendidikan, pelatihan dan pengalaman kerja dan produktivitas karyawan pada CV. Anugraha Perdana Kab. Poso termasuk kategori kuat.

Kontribusi pendidikan, pelatihan dan pengalaman kerja karyawan pada CV. Anugraha Perdana Kab. Poso sebesar 0,456 atau 45,6 % dan sisanya 0,544 atau 54,4 % ditentukan oleh variabel lain.

B. Pembahasan

Berdasarkan pendidikan (X₁) tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, yang meliputi : Tugas dan tanggung jawab yang diberikan tidak selalu didasarkan oleh latar belakang pendidikan karyawan. Karyawan baru tidak harus memiliki latar belakang pendidikan S₁. Pendidikan sudah dianggap dapat meningkatkan kualitas dan kemampuan untuk melaksanakan tugas yang dibebankan.

Berdasarkan pelatihan (X_2) dinyatakan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan ini menunjukkan bahwa karyawan perlu untuk mengikuti pelatihan. Untuk itu : karyawan baru wajib untuk mengikuti pelatihan guna meningkatkan pengetahuan dalam bekerja. Dalam mengerjakan tugas mampu memahami dan melaksanakannya dengan baik. Pekerjaan yang diberikan sesuai dengan pelatihan dan kemampuan. Pelatihan dapat meningkatkan keahlian dan kemampuan dalam bekerja. Pekerjaan yang diberikan sesuai dengan pelatihan dan kemampuan.

Berdasarkan pengalaman kerja (X_3) berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan karena : Pengalaman kerja mempengaruhi kemampuan seseorang dalam melakukan pekerjaan. Dalam bekerja selalu diperlukan bekerja sama dengan rekan kerja dan pimpinan, selalu terampil dalam mengerjakan tugas pekerjaan kantor, selalu siap menghadapi berbagai kesulitan pekerjaan kantor dan mampu memahami dan mengerjakan tugas pekerjaan yang diberikan dengan baik

KESIMPULAN

1. Pendidikan (X_1) tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Pelatihan (X_2) berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Pengalaman kerja (X_3) berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada CV. Anugraha Perdana Kab. Poso, hal ini disebabkan karena nilai Sig (0,009) lebih kecil dibandingkan dengan α (0,05).
2. Koefisien korelasi sebesar 0,675 atau 67,5% berarti hubungan antara pendidikan, pelatihan dan pengalaman kerja dan produktivitas karyawan pada CV. Anugraha Perdana Kab. Poso termasuk kategori kuat.
3. Kontribusi pendidikan, pelatihan dan pengalaman kerja karyawan pada CV. Anugraha Perdana Kab. Poso sebesar 0,456 atau 45,6 % dan sisanya 0,544 atau 54,4 % ditentukan oleh variabel lain.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmadi, Abu. 2003. Ilmu Pendidikan. Rineka Cipta. Jakarta.
- Ihsan Fuad. (2005). Dasar-dasar Kependidikan. Jakarta. PT RINEKA CIPTA. Jakarta.
- Mangkuprawira. S. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Jakarta. Ghalia.
- Manulang. 1984. Manajemen Personalia. Ghalia Indonesia : Jakarta
- Pangabean S. Dr. Mutiara, 2002, Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan 1, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Poerwadarminta. 1989, *Kamus besar Bahasa Indonesia*. Balai pustaka : Jakarta
- Ranupandojo. 1984. Manajemen Personalia. Yogyakarta: BPFE.
- Sinungan, Mucdarsyah. 1997. *Produktivitas Apa dan Bagaimana*. Bumi akstra : Jakarta
- Sugiono. 2007, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D* alfabeta Bandung.
- The liang gie. 1987, *Ensiklopedia Administrasi*. Ghalia Indonesia : Jakarta