

Received: July 2021	Accepted: September 2021	Published: December 2021
---------------------	--------------------------	--------------------------

PENGARUH PENGALAMAN DAN KOMPETENSI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA

Alfiana Nur Aisyah¹, Farah Nada Pinkan², Prames Berliana Danianta³,
Soffy Balgies⁴

Prodi Psikologi, Fakultas Psikologi & Kesehatan. Universitas Islam
Negeri Sunan Ampel Surabaya

J01219005@student.uinsby.ac.id¹, J01219015@student.uinsby.ac.id²,
J01219030@student.uinsby.ac.id³, sbalgies@gmail.com⁴

ABSTRACT

The company is a place in carrying out production activities, administrative records, and consists of people who have responsibilities in operations and risks within the company. Experience is indispensable in work, and the competence of every employee is usually used to improve performance or status and also the quality of a person in completing his work. Therefore, having high work experience and competence can encourage employee productivity at work. Companies always attach importance to productivity because this is the most important thing to determine whether the company is effective or not. So through this research it can be seen that the purpose of this research is to determine the effect of work experience and competence on work productivity. In this study, quantitative methods were used using a questionnaire survey approach with 31 respondents working. Work experience and competence is currently very much needed in companies to increase work productivity in each employee and create effectiveness in the company.

Keywords : Work Experience, Work Competence, Work Productivity

PENDAHULUAN

Pada era seperti sekarang ini banyak persaingan yang dilakukan oleh setiap perusahaan. Setiap perusahaan harus mampu bertahan dalam persaingan yang ada. Dalam setiap perusahaan pasti ada karyawan didalamnya, karyawan dapat dikatakan sebagai asset yang sangat penting dari perusahaan, karena karyawan merupakan faktor pendorong bagi perusahaan untuk berkembang menjadi lebih unggul. Tidak hanya peran karyawan yang penting, pengalaman kerja yang dimiliki setiap karyawan juga dapat berdampak besar bagi perusahaan (Mamangkey et al., 2015).

Pengalaman kerja dapat dikatakan sebagai pengetahuan yang diperoleh seseorang secara langsung dalam proses kerja sehari-hari yang sesuai dengan pekerjaannya. Pengalaman kerja biasanya diperoleh dari seseorang yang memiliki jam kerja lebih lama. Karyawan yang berpengalaman secara tidak langsung akan menyelesaikan pekerjaannya dengan baik, karena mereka sudah memiliki basis pengetahuan yang sangat banyak. Seorang karyawan yang berpengalaman dapat dikatakan telah mampu dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan kepadanya, dan dapat dipastikan bahwa karyawan tersebut tidak akan menimbulkan suatu kesalahan pada saat menyelesaikan pekerjaan tersebut (Kapahang et al., 2014).

Agar perusahaan mendapatkan hasil yang maksimal hal tersebut juga diperlukan adanya sebuah landasan yang kuat yaitu berupa kompetensi. Menurut Wibowo (2016) mendefinisikan bahwa kompetensi adalah kemampuan seseorang untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan berdasarkan keterampilan, pengetahuan dan sikap kerja yang dibutuhkan oleh pekerjaan tersebut (Pramularso, 2018). Dengan kata lain, kompetensi dapat dikatakan sebagai seperangkat pengetahuan, keterampilan dan perilaku seseorang yang digunakan untuk meningkatkan kinerja atau status dan juga kualitas seseorang dalam menyelesaikan pekerjaannya (Soetrisno & Gilang, 2018).

Peran pengalaman kerja dan kompetensi kerja juga akan mempengaruhi produktivitas kerja pada setiap karyawan. Produktivitas kerja merupakan ukuran tingkat peran individu dalam bekerja dan mengacu pada kuantitas atau kualitas pekerjaan yang dihasilkan. Jika produktivitas kerja tinggi, maka dapat berkontribusi pada kesejahteraan karyawan secara keseluruhan (Tentama et al., 2019). Produktivitas kerja yang baik adalah produktivitas kerja yang optimal, yang sejalan dengan standar perusahaan yang mendukung pencapaian tersebut. Menurut Bangun (2012) mengatakan bahwa perbandingan ilmu hitung antara jumlah yang dihasilkan dan jumlah setiap sumber yang digunakan selama kegiatan berlangsung, serta ketika semakin tinggi hasil produksi atau prestasi kerja karyawan maka hal yang sangat wajar untuk menaikkan upah karyawan (Akila, 2017).

Dalam sebuah perusahaan, produktivitas merupakan hal terpenting untuk meningkatkan kinerja karyawan pada perusahaan. Baik atau tidaknya produktivitas kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor. Oleh karena itu, produktivitas dapat dikatakan sebagai hasil yang diperoleh dari tugas-tugas yang diselesaikan oleh karyawan. Dalam

sebuah perusahaan, produktivitas sangat penting dimiliki dalam rangka peningkatan hasil perusahaan.

Pengertian pengalaman kerja menurut Handoko (2014) menjelaskan bahwa pengalaman kerja merupakan penguasaan pengetahuan dan keterampilan karyawan yang dapat diukur dari masa kerja, tingkat pengetahuan, dan keterampilan setiap karyawan. Pengalaman ini bisa didapatkan dari tempat kerja yang mereka tempati. Pengalaman kerja yang baik akan membekali setiap karyawannya dengan pengetahuan dan keterampilan yang profesional yang berguna untuk menyelesaikan pekerjaannya (Pamungkas et al., 2017). Terdapat pengertian lain tentang pengalaman kerja menurut Foster (2006) menjelaskan bahwa pengalaman kerja adalah ukuran waktu atau masa kerja yang telah ditempuh oleh karyawan dalam memahami tugas dalam suatu pekerjaan dan telah dilaksanakan dengan baik dan sesuai (Beverly et al., 2017).

Pengalaman kerja memiliki peranan yang sangat penting dalam perusahaan, karena karyawan yang sudah memiliki pengalaman kerja yang banyak akan lebih mudah untuk beradaptasi dengan pekerjaan yang ada. Pengalaman kerja bisa dikatakan sebagai modal utama seseorang untuk terjun dalam pekerjaan yang ditekuninya (Ratulangi & Soegoto, 2016). Pengalaman kerja juga bisa dikatakan sebagai tingkat keterpaparan yang secara tidak langsung dihimpun oleh individu dalam kaitannya dengan melakukan persyaratan peran dalam pekerjaan mereka. Secara konseptual pengalaman kerja bisa beragam menurut tingkat kekhususan dan cara pengukurannya. Kekhususan pengalaman kerja bisa ditangkap dari tugas, pekerjaan, dan tingkat organisasi menggunakan operasionalisasi jumlah, waktu, dan kualitas pengalaman (Dierdorff & Surface, 2018)

Pengalaman kerja yang dimiliki tiap-tiap karyawan terkadang lebih dihargai daripada tingkat pendidikan yang tinggi. Pengalaman ibarat guru yang baik dan memberikan ilmu yang telah didapatkannya. Pengalaman kerja dapat didefinisikan sebagai suatu kegiatan atau sistem yang pernah dialami oleh seseorang untuk mencukupi kebutuhan hidupnya. Pengalaman kerja juga dapat dijabarkan sebagai kemampuan yang dimiliki oleh karyawan dalam mobilisasi setiap tugasnya. Pengalaman kerja sangat penting dalam menjalankan suatu perusahaan. Dengan memperoleh pengalaman kerja, maka tugas yang dibebankan akan mampu diselesaikan dengan baik (Rofi, 2012).

Menurut Foster dalam (Suwarno & Aprianto, 2019) menjelaskan bahwa indikator pengalaman kerja adalah :

- a. Masa kerja.
Masa kerja yang telah ditempuh seseorang sehingga dapat memahami tugas dalam pekerjaan dan telah melaksanakan dengan baik.
- b. Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki.
Pengetahuan tersebut mengarah pada konsep, prinsip, prosedur, kebijakan atau informasi lain yang dibutuhkan oleh karyawan. Pengetahuan tersebut juga mencakup kemampuan untuk memahami dan menerapkan informasi pada tanggung jawab pekerjaan. Sedangkan keterampilan mengarah pada kemampuan fisik yang dibutuhkan untuk mencapai atau menyelesaikan suatu pekerjaan.
- c. Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan. Penguasaan seseorang dalam melaksanakan aspek-aspek teknik peralatan dan teknik pekerjaan .

Sedangkan menurut Foster dalam (Basari, n.d.) beberapa indikator pengalaman kerja antara lain:

- a. Lama kerja
- b. Tingkat pengetahuan dan keterampilan
- c. Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan
- d. Tingkat keterampilan yang dimiliki

Menurut Ahmad (2007) dalam (Putri, 2017) faktor-faktor yang dapat mempengaruhi pengalaman kerja seseorang adalah sebagai berikut :

- a. Waktu
- b. Frekuensi
- c. Jenis tugas
- d. Penerapan
- e. Hasil

Karyawan yang telah memiliki pengalaman kerja lebih lama apabila dibandingkan dengan orang lain, akan memberikan manfaat sebagai berikut (Putri, 2017) :

- a. Mendapat kepercayaan yang semakin baik dari orang lain lain dalam pelaksanaan tugasnya
- b. Kewibawaan akan semakin meningkat

Pelaksanaan pekerjaan akan berjalan

Menurut Spencer dalam Moeheriono (2012), kemampuan adalah karakteristik dasar seseorang, yang mempengaruhi efektivitas kinerja seseorang di tempat kerja, atau karakteristik seseorang secara acak terkait dengan standar, dan standar ini digunakan untuk mencapai kinerja yang baik referensi kerja. dalam situasi tertentu (Fauzi & Siregar, 2019). Sementara itu Wibowo (2009), mendefinisikan kompetensi sebagai kemampuan seseorang untuk melakukan tugas atau pekerjaan berdasarkan keterampilan, pengetahuan dan sikap kerja yang dibutuhkan untuk pekerjaan itu (Pramularso, 2018). Dari beberapa sudut pandang di atas, dapat diketahui bahwa kompetensi merupakan kumpulan pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang digunakan untuk meningkatkan kinerja atau lingkungan (Soetrisno & Gilang, 2018).

Menurut Spencer dan Spencer dalam (Sutrisno, 2009), ada lima aspek unsur kompetensi, yaitu:

- a. *Motivation* adalah keadaan seseorang yang terus berpikir dan kemudian bertindak. Motivasi mendorong, membimbing, dan memilih perilaku untuk mencapai tindakan atau tujuan tertentu
- b. *Traits* adalah perilaku yang mendorong seseorang untuk berperilaku dengan cara tertentu atau bereaksi terhadap sesuatu.
- c. *Self Concept* adalah sikap dan nilai keberadaan seseorang. Misalnya, jika seseorang ingin menjadi pemimpin, mereka akan melakukan tes kepemimpinan.
- d. *Knowledge* adalah segala macam informasi yang dimiliki seseorang dalam bidang tertentu.
- e. *Skill* adalah kemampuan seseorang untuk melakukan tugas fisik atau mental tertentu. Keterampilan mental atau kognitif, termasuk analisis dan pemikiran konseptual *Motives*, merupakan keadaan di mana seseorang secara konsisten berpikir kemudian melakukan suatu tindakan. Motif mendorong, mengarahkan, dan memilih perilaku menuju tindakan atau tujuan tertentu (Pramularso, 2018).

Kompetensi memegang peranan penting bagi pegawai, karena berkaitan dengan kemampuan dasar pegawai untuk melakukan suatu kegiatan. Miftahul et al (2017) menyatakan bahwa ada beberapa indikator kemampuan kerja, antara lain:

- a. Pengetahuan (*Knowledge*) yaitu suatu informasi yang telah digabungkan dengan pemahaman dan potensi seseorang yang telah tertanam dalam otaknya.
- b. Pemahaman (*Understanding*) yaitu penguasaan sesuatu dengan menggunakan pikiran.
- c. Kemampuan/Ketrampilan (*Skill*) adalah kemampuan seseorang dalam melakukan suatu kegiatan dan dalam mengerjakan suatu tugas.
- d. Nilai (*Value*) adalah sesuatu yang dapat diusulkan pada pasar untuk dimiliki, digunakan, ataupun dinikmati dalam memenuhi kebutuhan dan keinginan.
- e. Sikap (*Attitude*) adalah kesiapan mental seseorang dalam memberikan respon terhadap obyek atau situasi yang mempengaruhi dan menentukan kegiatannya.
- f. Minat (*Interest*) adalah perasaan suka dan ketertarikan seseorang pada suatu hal atau aktivitas. (Liana, 2020)

Menurut Zwell dalam Wibowo (2010:339) ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kompetensi seseorang. Faktor-faktor tersebut antara lain sebagai berikut :

- a. Keyakinan dan nilai
Keyakinan dan nilai-nilai yang dimiliki seseorang mengenai dirinya ataupun orang lain akan berpengaruh pada tingkah lakunya. Tingkah laku tersebut akan memengaruhi kepercayaan seseorang pada kompetensi yang dimilikinya. Apabila orang percaya bahwa mereka kreatif dan inovatif, mereka tidak akan berusaha berpikir tentang cara baru atau berbeda dalam melakukan sesuatu
- b. Keterampilan.
Keterampilan berpengaruh pada kompetensi seseorang karena keterampilan dan kompetensi seseorang dalam bidang tertentu saling berhubungan.
- c. Pengalaman
Untuk menguasai beragam kompetensi, seseorang membutuhkan pengalaman dalam mengatur orang, berkomunikasi secara kelompok, menyelesaikan masalah, dan sebagainya.
- d. Kepribadian
Kepribadian seseorang dapat berubah seiring berjalannya waktu. Oleh karena itu, kepribadian dapat memengaruhi cakupannya kompetensi seseorang seperti membangun hubungan dan pemecahan masalah
- e. Motivasi

Motivasi adalah faktor yang dapat berubah dalam memengaruhi kompetensi. Adanya motivasi yang diberikan oleh atasan dengan cara memberi apresiasi, dukungan, pengakuan, serta perhatian pada bawahannya akan membuat bawahannya termotivasi untuk meningkatkan kompetensinya.

f. Isu Emosional

Isu emosional dapat membatasi seseorang dalam menguasai suatu kompetensi. Isu emosional ditunjukkan seperti takut membuat kekeliruan, merasa tidak disukai atau tidak menjadi bagian dalam suatu kelompok. Hal itu dapat membuat seseorang terhambat motivasi dan inisiatifnya sehingga membuatnya terhambat pula dalam menguasai suatu kompetensi.

g. Kemampuan Intelektual

Kemampuan ini dapat memengaruhi seseorang dalam menguasai kompetensi. Kemampuan intelektual meliputi kemampuan berpikir secara berpikir konseptual dan berpikir analitis.

h. Budaya Organisasi

Budaya organisasi mempengaruhi kompetensi seseorang pada berbagai aktivitas yang berkaitan pula dengan kinerja, motivasi kerja, dan hubungan antar karyawan seperti rekrutmen dan seleksi karyawan, sistem penghargaan, filosofi organisasi, dan sebagainya. (Fauzi & Siregar, 2019; Silvayana et al., 2014)

Produktivitas berasal dari kata produksi yang memiliki arti tertentu, yaitu kegiatan mengubah komoditi dari bahan mentah menjadi produk yang diminati konsumen. Hasilnya bisa berupa barang atau jasa. Menurut Sunyoto (2012), produktivitas adalah sikap mental yang bekerja keras dan meyakini bahwa kehidupan esok hari akan lebih baik dari hari sebelumnya (Wahyuningsih, 2018). Produktivitas memegang peranan penting dalam keberhasilan sebuah perusahaan. Jika SDM perusahaan tidak mendukung, maka perusahaan tidak akan berhasil. Jadi menurut penjelasan Wibowo dalam Sumampouw (2013), efisiensi kerja adalah hasil nyata yang dihasilkan oleh karyawan selama jam kerja yang ditentukan (Tanri, 2018).

Tentu saja, dalam produksi, Anda akan melihat barang keluar (ekspor) dan barang masuk (impor). Digunakan untuk melihat ukuran keluaran produk (output), yang dapat berupa:

a. Kuantitas fisik produk atau jasa

- b. Nilai rupiah dari produk atau jasa
- c. Nilai tambah
- d. Jumlah pekerjaan
- e. Jumlah laba kotor

Sedangkan ukur bahan yang masuk (input), yaitu dalam bentuk berikut:

- a. Jumlah waktu
- b. tenaga kerja
- c. Biaya tenaga kerja
- d. Biaya depresiasi
- e. Biaya perawatan mesin Machine
- f. Biaya bahan (Lubis, 2018)

Menurut Pangkey (2010), faktor-faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja dan meningkatkan produktivitas adalah (Veronica, 2017):

- a. Semangat kerja
- b. Disiplin kerja
- c. Tingkat pendidikan
- d. Keterampilan kerja
- e. Kesehatan
- f. Sikap dan etika
- g. Suasana kerja
- h. Teknologi
- i. Sarana dan prasarana produksi
- j. Kesempatan kerja
- k. Kesempatan untuk berprestasi.

Menurut Hanasysha (2016), dengan mempertimbangkan biaya sumber daya yang digunakan dalam bekerja, efisiensi kerja dapat dilihat berdasarkan kuantitas dan kualitas pekerjaan yang dilakukan oleh setiap karyawan. Selain itu, faktor-faktor yang mempengaruhi efisiensi kerja adalah:

- a. Efisiensi adalah ukuran yang digunakan untuk membandingkan penggunaan input desain atau input yang diimplementasikan.
- b. Efektivitas adalah gambaran tentang apa yang telah dicapai dari segi kuantitas dan waktu.
- c. Kualitas adalah ukuran yang menguraikan persyaratan dan harapan yang dibutuhkan oleh konsumen (Purnami & Utama, 2019).

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini, jenis penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan pendekatan survei dengan menyebarkan kuesioner yang terdiri dari tiga variabel yaitu pengalaman kerja, kompetensi kerja, dan produktivitas kerja. Jumlah populasi penelitian ini adalah 30 responden, dengan syarat bekerja dilakukan secara acak. Teknik analisis data yang dipakai yaitu analisis regresi berganda dengan menggunakan program IBM SPSS Statistics 25. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah metode survei angket kuesioner. Teknologi kuesioner adalah jenis pengumpulan data yang digunakan oleh responden untuk memberikan jawaban dengan menjawab pernyataan tertulis dalam kuesioner. Dalam angket skala yang digunakan didapatkan dari adaptasi angket kuesioner skripsi. Penelitian ini digunakan dengan menggunakan data sekunder melalui studi literatur berdasarkan sumber jurnal ilmiah dan artikel yang berhubungan dengan variabel pada penelitian ini.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda bertujuan untuk mencari tahu ada tidaknya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen (Fauzi & Siregar, 2019). Pardede dan Marurung (2014) menyatakan bahwa dalam regresi berganda, variabel dependen dipengaruhi oleh dua variabel/lebih variabel bebas. Dalam penelitian ini, variabel dependennya adalah produktivitas kerja (Y) yang dipengaruhi oleh dua variabel independen yaitu pengalaman kerja (X1) dan kompetensi (X2).

Pengujian Validitas dan Reliabilitas

Validitas

Suatu instrumen dikatakan valid jika instrumen tersebut dapat mengungkap data yang akan diukur oleh instrumen tersebut (Gunawan & Sunardi, 2016). Menurut (Ghozali, 2011), dasar pengambilan keputusan dapat dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dan r tabel :

- a. Jika $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$ dan bernilai positif, maka variable tersebut valid
- b. Jika $r \text{ hitung} < r \text{ tabel}$, maka variable tersebut tidak valid

Pada variabel pengalaman kerja, kompetensi, dan produktivitas kerja diketahui telah dinyatakan valid karena nilai r hitungnya $> r \text{ tabel}$ dan bernilai positif.

Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan bagian dari indikator variabel atau konstruk. Suatu Instrumen/angket dinyatakan reliabel jika pengukuran

tersebut bisa dipercaya karena konsistensi jawaban responden dari waktu ke waktu (Yusup, 2018). Menurut (Ghozali, 2016) dasar keputusan uji reliabilitas adalah sebagai berikut:

- a. Jika nilainya $> 0,60$ maka kuesioner atau angket dinyatakan reliabel atau konsisten
- b. Jika nilainya $< 0,60$ maka kuesioner atau angket dinyatakan tidak reliabel atau tidak konsisten

Pada variabel pengalaman kerja, hasil uji reliabilitasnya adalah 0,794 sehingga dapat dikatakan reliabel karena lebih dari 0,60. Hasil uji reliabilitas pada variabel kompetensi diperoleh hasil reliabilitasnya 0,698, maka dinyatakan reliabel juga. Pada variabel produktivitas kerja, diketahui hasil uji reliabilitasnya adalah 0,940 sehingga aitem dinyatakan reliabel.

Pengujian syarat analisis

1. Uji normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mencari tahu apakah populasi data berdistribusi normal atau tidak (Amaliah, 2016). Data dikatakan berdistribusi normal jika nilai signifikansi >0.05 dan sebaliknya, data akan berdistribusi tidak normal jika nilai signifikansi <0.05 . Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov, didapat nilai signifikan (*Asymp. Sig 2-tailed*) untuk variabel produktivitas kerja (Y) atas variabel pengalaman kerja (X1) dan kompetensi (X2) diperoleh nilai signifikansi sebesar 0.200 >0.05). Maka dapat dinyatakan bahwa data berdistribusi normal.

2. Uji homogenitas

Uji homogenitas digunakan untuk mencari tahu apakah terdapat beberapa varian populasi data yang sama atau tidak (Amaliah, 2016). Berdasarkan hasil pengolahan uji homogenitas menggunakan uji levene, diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,658 ($p>0.05$) dari variabel produktivitas kerja (Y) atas variabel pengalaman kerja (X1). Hal itu berarti kelompok data produktivitas kerja atas variabel pengalaman kerja berasal dari populasi yang homogen.

Pengujian homogenitas menggunakan uji levene menunjukkan hasil dari variabel produktivitas kerja (Y) atas variabel kompetensi (X2) dengan nilai signifikansi sebesar 0,022 ($p<0.05$) yang mana hal tersebut berarti bahwa kelompok data produktivitas kerja atas variabel kompetensi tidak berasal dari populasi yang homogen.

Pengujian hipotesis

1. Uji F simultan

Menurut(Ghozali, 2011), Uji F simultan merupakan tes yang dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas (X1 dan X2) secara simultan atau bersama-sama terhadap variabel terikat (Y). Dari hasil uji-F yang telah dilakukan, diperoleh nilai signifikan sebesar 0,000. Berdasarkan pengambilan keputusan dari (Ghozali, 2011), diketahui bahwa variabel independen (X) akan secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependen (Y) apabila nilai sig. < 0,05 atau atau F hitung > F tabel, dan sebaliknya jika nilai sig. > 0,05, atau F hitung < F tabel maka tidak terdapat pengaruh variabel X terhadap variabel Y. Maka dari itu, Ho ditolak dan Ha diterima sehingga variabel pengalaman kerja (X1) dan kompetensi (X2) berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja (Y).

Tabel 1. Output Uji F Simultan ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	275.087	2	137.544	18.097	.000 ^b
	Residual	205.213	27	7.600		
	Total	480.300	29			

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

b. Predictors: (Constant), Kompetensi, Pengalaman Kerja

Sumber: Data Olahan SPSS, 2022

2. Uji t (parsial)

Uji t parsial dilakukan untuk mengetahui pengaruh tiap variabel bebas terhadap variabel terikat (Ghozali, 2011). Imam Ghozali (Ghozali, 2011) menyatakan bahwa apabila nilai signifikansinya berada dibawah 0,05 (sig.<0.05) atau t hitung > t tabel maka variabel independent (X) secara parsial berpengaruh terhadap variabel dependent (Y). Sebaliknya, jika nilai signifikansinya berada diatas 0.05 (sig.>0.05) atau t hitung < t tabel maka berarti variabel independent (X) tidak berpengaruh terhadap variabel dependen (Y). Berdasarkan uji t yang telah dilakukan, didapat nilai signifikansi sebesar 0,004 untuk variabel pengalaman kerja (X1) dan nilai signifikansi sebesar 0,133 untuk variabel kompetensi (X2).

Pengaruh Pengalaman Kerja (X₁) Terhadap Produktivitas Kerja (Y)

Dari hasil uji t parsial yang diperoleh menggunakan SPSS, disimpulkan bahwa hipotesis pertama diterima (H1). Pernyataan tersebut didukung oleh nilai signifikansi dari variabel pengalaman kerja sebesar 0,004 (sig.<0,05). Hal itu mengandung arti bahwa variabel

pengalaman kerja berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja pada karyawan. Artinya, jika pengalaman kerja seorang karyawan meningkat, maka produktivitas kerjanya juga akan meningkat, begitupun sebaliknya.

Pengaruh Kompetensi (X2) Terhadap Produktivitas Kerja (Y)

Dari hasil uji t parsial yang diperoleh menggunakan SPSS, dinyatakan bahwa hipotesis kedua (H2) ditolak. Pernyataan tersebut dilihat dari nilai signifikansi dari variabel kompetensi sebesar 0,133 (sig.>0,05). Hal tersebut memiliki arti bahwa variabel kompetensi tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja pada karyawan, sehingga apabila kompetensi seorang karyawan tinggi maka hal tersebut belum tentu berdampak pada produktivitas kerjanya, begitu pun sebaliknya.

Pengaruh Pengalaman Kerja (X1) dan Kompetensi (X2) Terhadap Produktivitas Kerja (Y)

Bedasarkan hasil penelitian menggunakan uji F simultan, dapat diketahui bahwa variabel pengalaman kerja (X1) dan kompetensi (X2) berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja (Y). Hal tersebut dapat dilihat dari nilai signifikansi sebesar 0,000 (sig.<0,05) artinya hipotesis ketiga (H3) diterima. Selanjutnya, dilakukan pula uji koefisien determinasi yang bertujuan untuk mengukur seberapa besar kemampuan variabel-variabel independen dalam memengaruhi variabel dependen.(Ghozali, 2016). Hasil uji koefisien determinasi diperoleh nilai R square sebesar 0,573 yang mana hal tersebut menunjukkan bahwa besar pengaruh secara simultan antara variabel X1 (pengalaman kerja) dan X2 (kompetensi kerja) secara simultan terhadap variabel Y (produktivitas kerja) adalah 57,3%.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data serta pembahasan dalam penelitian ini dapat disimpulkan bahwa dalam Pengaruh Pengalaman Kerja (X1) Terhadap Produktivitas Kerja (Y) menunjukkan bahwa hasil dari uji t parsial menyatakan hipotesis pertama diterima (H1) dan dapat dinyatakan pengalaman kerja berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja. Pada Pengaruh Kompetensi (X2) Terhadap Produktivitas Kerja (Y) menunjukkan bahwa hasil dari uji t parsial dinyatakan bahwa hipotesis kedua (H2) ditolak dan dapat dinyatakan bahwa variabel kompetensi tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Dan pada Pengaruh Pengalaman Kerja (X1) dan Kompetensi (X2) Terhadap Produktivitas Kerja (Y) hasil dari penelitian menggunakan uji F simultan menyatakan bahwa variabel pengalaman kerja (X1) dan kompetensi (X2) berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja (Y).

Dari hasil analisis data serta pembahasan tersebut dapat dinyatakan bahwa dalam variabel pengaruh pengalaman Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel produktivitas kerja. Akan tetapi dalam variabel pengaruh kompetensi tidak memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja. Berdasarkan dari hasil data uji koefisien determinasi menyatakan bahwa berpengaruh secara stimulan antar variabel pengalaman kerja dengan kompetensi kerja terhadap produktivitas kerja.

REFERENSI

- Akila. 2017. Pengaruh Insentif Dan Pengawasan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada CV. Vassel Palembang. *Jurnal Ecoment Global*, 2 No.2. <https://doi.org/10.35908/jeg.v2i2.250>
- Amaliah, R. 2016. Hasil Belajar Biologi Materi Sistem Gerak dengan Menerapkan Model Pembelajaran Kooperatif Tipe Rotating Trio Exchange (RTE) pada Siswa Kelas XI SMAN 4 Bantimurung. *Jurnal Dinamika*, 8(1), 11–17.
- Basari, I. (n.d.). Disiplin Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Central Multi Karya. *Jurnal Ilmiah*, 41–57.
- Beverly, M., O, P., & Victor, P. 2017. *Lengkong. Djemly Woran. Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Air Manado*. 5 No.2.
- Dierdorff, E. C., & Surface, E. A. 2018. *Assessing Training Needs: Do Wrok Experience and Capability Matter*.
- Fauzi, F., & Siregar, M. H. 2019. Pengaruh Kompetensi dan Kinerja Karyawan Terhadap Perkembangan Karir Di Perusahaan Konstruksi. *Journal of Entrepreneurship, Management, and Industry (JEMI)*, 2 No. 1.
- Ghozali, I. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS* (5th ed.). BP Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Kapahang, J. O., Kojo, C., & Uhing, Y. 2014. *Pendidikan, Pengalaman Kerja Dan Kompetensi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo*. 2 No.4.
- Liana, Y. 2020. Kompetensi Pegawai, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmu-Ilmu Sosial*, 17 No.2.
- Lubis, T. W. 2018. Pengaruh Pelatihan Kerja dan Produktivitas Kerja Terhadap Pengembangan Karier Karyawan Pada PT. Angkasa Pura Solusi. *Journal of Management Science (JMAS)*, 1 No.3.
- Mamangkey, T. J., Tumbel, A., & Uhing, Y. 2015. *Pengaruh Pelatihan, Pengalaman Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bangun Wenang Beverages Company Manado*. 3 No.1.
- Pamungkas, A. D. P., Hamid, D., & Prasetya, A. 2017. *Pengaruh Pendidikan Dan*

Pengalaman Kerja Terhadap Kemampuan Kerja Dan Kinerja Karyawan. 43 No.1.

- Pramularso, E. Y. 2018. Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan CV Inaura Anugerah Jakarta. *Widya Cipta*, 2 No.1.
- Purnami, N. M. I., & Utama, I. W. M. 2019. Pengaruh Pemberdayaan, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen*, 8 No.9. <https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2019.v08.i09.p13>
- Putri, M. A. D. 2017. *Pengaruh Pengalaman Kerja, Penilaian Prestasi Kerja Dan Hubungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Jasaraharja Putera Cabang Pekanbaru. 4 No.1.*
- Ratulangi, R. S., & Soegoto, A. S. 2016. *Pengaruh Pengalaman Kerja, Kompetensi, Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Hasjrat Abadi Tendeand Manado). 4 No.4.*
- Rofi, A. N. 2012. *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Departemen Produksi PT. Leo Agung Raya Semarang. 3 No.1.*
- Silvayana, L., Nuryanti, & Pramadewi, A. 2014. Pengaruh Pelatihan dan Budaya Organisasi Terhadap Kompetensi Karyawan PT (Persero) Pelabuhan Indonesia I Cabang Pekanbaru. *JOM FEKON*, 1 No.2.
- Soetrisno, A. P., & Gilang, A. 2018. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi di PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk Witel Bandung). *JURNAL Riset BISNIS DAN MANAJEMEN*, 8 No.1. <https://doi.org/10.34010/JURISMA.V8I1.998>
- Suwarno, & Aprianto, R. 2019. *Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sinar Niaga Sejahtera Kota Lubuklinggau. 24 No.1.*
- Tanri, L. 2018. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV Tiga Permata. *AGORA*, 6 No.2.
- Tentama, F., Sukesu, T. W., Sulistyawati, & Mulasari, S. A. 2019. Work Productivity In Female Employees. *International Journal Of Scientific & Technology Research*, 8(10).
- Veronica, F. 2017. Pengaruh Bonus dan Iklim Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Klinik Kecantikan. *AGORA*, 5 No.1.
- Wahyuningsih, S. 2018. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja. *Jurnal Warta*, 57.
- Yusup, F. 2018. Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian Kuantitatif. *Jurnal Tarbiyah : Jurnal Ilmiah Kependidikan*, 7(1), 17–23. <https://doi.org/10.18592/tarbiyah.v7i1.2100>