

## **PENGARUH PENDIDIKAN, PENGALAMAN KERJA, DAN JENIS KELAMIN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI CV. KARUNIA ABADI WONOSOBO**

### ***THE EFFECTS OF THE EDUCATION, WORK EXPERIENCE, AND SEX ON THE PRODUCTIVITY AT WORK AMONG WORKERS AT THE PRODUCTION SECTION OF CV KARUNIA ABADI WONOSOBO***

Oleh:

hanna rianita putri

fakultas ekonomi universitas negeri yogyakarta

hannarianitap@gmail.com

Pembimbing: Sri Sumardiningsih, M.Si.

#### **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pendidikan, pengalaman kerja, dan jenis kelamin terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi CV. Karunia Abadi Wonosobo. Jenis penelitian ini adalah asosiatif kausal. Populasi penelitian ini meliputi seluruh karyawan bagian produksi CV. Karunia Abadi Wonosobo. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *proportionate stratified random sampling*. Populasi penelitian sebanyak 236 karyawan bagian produksi, dan diperoleh sampel sebanyak 70 karyawan. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi berganda. Berdasarkan hasil analisis data menunjukkan bahwa: (1) pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja; (2) pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja; (3) jenis kelamin berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja; (4) pendidikan, pengalaman kerja, dan jenis kelamin secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Koefisien determinasi  $R^2$  sebesar 0,257 dapat diartikan bahwa 25,7% produktivitas kerja karyawan bagian produksi CV. Karunia Abadi Wonosobo dipengaruhi oleh variabel pendidikan, pengalaman kerja, dan jenis kelamin. Sedangkan yang sebesar 74,3% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini. Sumbangan efektif variabel pendidikan sebesar 5,72%, variabel pengalaman kerja sebesar 11,29%, dan variabel jenis kelamin sebesar 8,71% terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi CV. Karunia Abadi Wonosobo.

Kata Kunci: Pendidikan, Pengalaman Kerja, Jenis Kelamin, Produktivitas Kerja

#### **Abstract**

*This study aims to find out the effects of education, work experience, and sex on the productivity at work among workers at the production section of CV. Karunia Abadi Wonosobo. This was a causal associative study using quantitative approach. The sample was selected by means of the proportionate stratified random sampling technique. The research population comprised all the workers at the production section of CV. Karunia Abadi Wonosobo with a total of 236 workers. The sample in the study comprised 70 workers. The data were collected by a questionnaire and documentation. The data analysis technique was multiple linear regression analysis. Based on the data analysis, it showed that: (1) the education has a significant positive effect on the productivity at work; (2) the work experience has a significant positive effect on the productivity at work with; (3) the sex has a significant positive effect on the productivity at work; and (4) the education, work experience, and sex as an aggregate have a significant positive effect on the productivity at work. The coefficient of determination ( $R^2$ ) of 0.257 indicates that 25.7% of the productivity at work among workers at the production section of CV. Karunia Abadi Wonosobo is affected by the education, work experience, and sex variables. Meanwhile, the remaining 74.3% is affected by other variables not under study. The effective contribution of the education variable is 5.72%, that of the work experience variable is 11.29%, and that of the sex variable is 8.71% to the productivity at work among workers at the production section of CV. Karunia Abadi Wonosobo.*

**Keywords:** Education, Work Experience, Sex, Productivity at Work

## PENDAHULUAN

Pembangunan nasional dilaksanakan dengan maksud mewujudkan tujuan nasional, yaitu untuk meningkatkan kualitas kehidupan bangsa, sehingga diharapkan nantinya mampu mencapai kesejahteraan lahir batin bagi seluruh masyarakat. Dalam mewujudkan tujuan tersebut pemerintah selama ini berupaya melaksanakan pembangunan di berbagai bidang dan sektor pembangunan dengan menyesuaikan kondisi dan kebutuhan masyarakat, terutama dalam pembangunan dalam bidang sumber daya manusia yang produktif.

Sumber daya manusia dalam hal ini tenaga kerja perlu dikembangkan secara terus menerus, dengan tujuan untuk mendapatkan tenaga kerja yang bermutu. Rendahnya kualitas tenaga kerja sangat berpengaruh terhadap pengembangan dan peningkatan produksi dalam berbagai bidang. Sumber daya manusia merupakan salah satu motor penggerak utama bagi setiap operasi perusahaan, sehingga upaya dalam pengembangan SDM tersebut merupakan strategi yang utama untuk menegakkan kompetisi global guna meningkatkan pembangunan nasional. Keberhasilan suatu perusahaan juga digambarkan dari hasil kerja individu-individu dalam perusahaan, hasil kerja tersebut yang nantinya berpengaruh pada produktivitas secara keseluruhan. Semakin tinggi produktivitas kerja karyawan diharapkan berdampak pada peningkatan kesejahteraan karyawan.

Secara umum perusahaan menjalankan usahanya tidak lepas dari masalah produktivitas karyawan, begitu pula yang dialami CV. Karunia Abadi Wonosobo. Berdasarkan observasi yang dilakukan peneliti pada CV. Karunia Abadi Wonosobo, terlihat bahwa belum efektifnya penggunaan mesin kerja yang dijalankan oleh karyawan. Selain itu, kurang jelasnya pembagian tugas yang diberikan kepada karyawan bagian produksi sehingga banyak karyawan yang menumpuk pada bagian mesin tertentu saja. Hal semacam ini dapat berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan sehingga dapat menghambat tercapainya tujuan perusahaan. Oleh sebab itu, perlu ditindaklanjuti karena

produktivitas kerja karyawan CV. Karunia Abadi Wonosobo sekarang ini belum sesuai dengan apa yang dikehendaki yaitu mencapai target yang sudah ditentukan perusahaan.

CV. Karunia Abadi adalah industri (perusahaan) pengolahan kayu hutan rakyat (kayu albasia) yang bergerak pada produksi *barecore* yang melayani pasar *ekspor* dan pasar lokal. Melihat pangsa pasar dari CV. Karunia Abadi Wonosobo yang luas meliputi pasar *ekspor* dan pasar lokal, maka hasil produksi dari CV. Karunia Abadi Wonosobo juga ditargetkan  $\pm 1500 \text{ m}^3$  barang jadi per bulan.

Demi tercapainya target perusahaan, bagian terpenting yang perlu diperhatikan adalah bagian produksi. Bagian produksi merupakan suatu bagian yang ada pada perusahaan yang bertugas untuk mengatur kegiatan-kegiatan yang diperlukan bagi terselenggaranya proses produksi. Pada CV. Karunia Abadi Wonosobo terdapat tujuh mesin yang digunakan dalam menghasilkan produk, namun dalam pengerjaannya tenaga kerja manusia (karyawan) masih sangat dibutuhkan. Proses menghitung jumlah produk yang dihasilkan oleh karyawan tidak dapat diketahui pasti karena untuk tiap unitnya dikerjakan oleh lebih dari satu orang yang terbagi menjadi beberapa spesifikasi pekerjaan dengan waktu (lama) pengerjaan tugas yang berbeda-beda.

Produktivitas kerja karyawan dapat diartikan sebagai hasil kongkrit (produk) yang dihasilkan oleh individu ataupun kelompok, selama satuan waktu tertentu dalam suatu proses kerja (Tjutju Yuniarsih dan Suwanto, 2013: 156). Pribadi yang produktif menggambarkan potensi, presepsi, dan kreativitas seseorang yang senantiasa ingin menyumbangkan kemampuan agar bermanfaat bagi dirinya dan lingkungannya. Karyawan seperti ini merupakan aset perusahaan dan akan menunjang pencapaian tujuan perusahaan. Dalam penelitian ini mengambil beberapa faktor saja yaitu faktor pendidikan, faktor pengalaman kerja, dan faktor jenis kelamin karena pada CV. Karunia Abadi karyawan bagian produksinya diharuskan mempunyai ketrampilan, pengetahuan tentang mesin produksi selain itu mempunyai kekuatan fisik yang baik untuk melaksanakan pekerjaan.

Kualitas tenaga kerja dapat dilihat dari pendidikan yang dimiliki. Pendidikan di dalam suatu perusahaan adalah suatu proses pengembangan kemampuan ke arah yang diinginkan oleh perusahaan yang bersangkutan (Soekidjo Notoatmodjo, 2003: 29). Pentingnya pendidikan bukan hanya bisa dirasakan oleh karyawan maupun pegawai itu sendiri, namun juga merupakan suatu keuntungan bagi sebuah perusahaan. Pendidikan yang dimiliki seseorang juga akan mempengaruhi produktivitas kerjanya, karena dengan pendidikan inilah seseorang memiliki modal untuk melakukan produktivitas di dalam suatu pekerjaan. Melalui pendidikan, seorang karyawan dapat memiliki keterampilan sehingga karyawan lebih terampil maka dengan mudah karyawan mampu bekerja serta menggunakan fasilitas kerja dengan baik. Di CV. Karunia Abadi Wonosobo untuk karyawan bagian produksi yang berijasah terakhir SD sebanyak 30%, SMP sebanyak 50%, dan SMA sebanyak 20%, dari hal ini bisa dikatakan bahwa pendidikan karyawan bagian produksi CV. Karunia Abadi rendah.

Pengalaman yang diperoleh seseorang akan membantu dalam memberikan pengetahuan dan keterampilan yang sesuai dengan pekerjaan yang ditekuninya. Seseorang melakukan jenis pekerjaan secara berulang dalam waktu yang cukup lama akan membuat dirinya menjadi lebih mengenal dan terampil dalam melaksanakan pekerjaan. Pengalaman yang diperoleh seseorang akan membantu dalam memberikan pengetahuan dan keterampilan yang sesuai dengan pekerjaan yang ditekuninya. Maka, pengalaman kerja merupakan faktor yang penting dalam melaksanakan suatu pekerjaan, sehingga barang atau jasa yang dihasilkan mempunyai kualitas dan kuantitas yang baik. Rata-rata pengalaman kerja karyawan bagian produksi di CV Karunia Abadi berkisar selama lebih dari 6 bulan.

Selain pendidikan dan pengalaman kerja, produktivitas juga dipengaruhi oleh jenis kelamin seorang karyawan. Faktor jenis kelamin ikut menentukan tingkat partisipasi dan produktivitas seseorang dalam bekerja. Tenaga kerja pada dasarnya tidak dapat dibedakan berdasarkan pada jenis kelamin. Tetapi pada umumnya laki-laki akan lebih produktif untuk pekerjaan yang mengandalkan kekuatan fisik. Namun dalam keadaan tertentu kadang produktivitas perempuan bisa lebih tinggi daripada laki-laki, dikarenakan perempuan lebih teliti, sabar, dan tekun. Di CV. Karunia Abadi

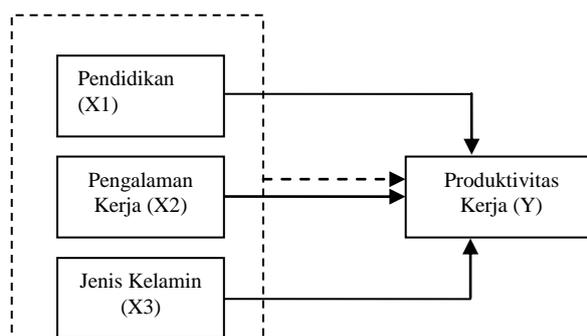
Wonosobo didominasi dengan karyawan perempuan dibandingkan dengan karyawan laki-laki, padahal untuk melakukan kegiatan produksi memerlukan fisik yang kuat.

CV. Karunia Abadi Wonosobo yang bergerak dibidang produksi *barecore*, banyak menggunakan tenaga manusia sebagai proses produksi. Dengan faktor tenaga manusia yang banyak, maka produktivitas kerja menjadi perhatian khusus bagi perusahaan. Hal ini karena sumber daya manusia merupakan unsur pokok karena kelangsungan hidup perusahaan tidak hanya bergantung dengan modal yang besar. Demi tercapainya produktivitas kerja karyawan yang tinggi perusahaan perlu memberikan perlakuan yang baik, sehingga kemampuan manusia dapat ditingkatkan secara optimal.

Pada dasarnya hasil kerja seorang karyawan itu berbeda-beda. Hal ini disebabkan oleh kemampuan karyawan yang berbeda-beda juga. Dengan pendidikan yang dimiliki karyawan yang didukung dengan pengalaman kerja dan jenis kelamin karyawan, karyawan akan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Jadi, bila ketiganya dimiliki oleh seorang karyawan maka produktivitas kerja yang dilakukan karyawan akan lebih maksimal.

Ukuran produktivitas kerja dalam penelitian ini adalah kualitatif dikarenakan terdapat beberapa spesialisasi penggunaan mesin dalam pengerjaan proses produksi sehingga lama waktu pengerjaan dan produk yang dihasilkan oleh masing-masing karyawan tidak bisa diukur. Mesin-mesin yang digunakan untuk melakukan produksi diantaranya mesin penggergaji, pengering, pembelah, potong, pengeliman, perata *barecore*, dan potong finishing. .

Berikut paradigma penelitian pengaruh antara masing-masing variabel bebas yaitu pendidikan, pengalaman kerja dan jenis kelamin terhadap variabel terikat yaitu produktivitas kerja karyawan sebagai berikut :



Gambar 1. Paradigma Penelitian

- : pengaruh X1, X2, dan X3 secara parsial terhadap produktivitas kerja
- : pengaruh X1, X2, dan X3 secara simultan terhadap produktivitas kerja

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh pendidikan terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi CV. Karunia Abadi Wonosobo, pengaruh pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi CV. Karunia Abadi Wonosobo, pengaruh jenis kelamin terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi CV. Karunia Abadi Wonosobo serta pengaruh pendidikan, pengalaman kerja, dan jenis kelamin secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi CV. Karunia Abadi Wonosobo.

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan informasi masukan bagi pengembangan ilmu pengetahuan khususnya yang berhubungan dengan ketenagakerjaan dan produktivitas kerja. Bagi instansi terkait, penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan perusahaan dalam menetapkan langkah-langkah selanjutnya dan dapat dijadikan sebagai dasar pengambilan keputusan mengenai ketenagakerjaan dan produktivitas kerja. Bagi karyawan, penelitian ini diharapkan dapat dijadikan masukan untuk karyawan agar lebih meningkatkan produktivitas kerja dan memberikan motivasi kerja bagi karyawan supaya prestasi kerja karyawan lebih meningkat. Bagi mahasiswa, penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan referensi pengetahuan mahasiswa tentang produktivitas kerja karyawan. Bagi penulis, penelitian ini dapat dijadikan sebagai sarana untuk menambah wawasan dan pengetahuan tentang produktivitas kerja.

Pengukuran produktivitas nilai (kualitas) atas dasar nilai-nilai kemampuan, sikap, perilaku, disiplin, motivasi, dan komitmen terhadap pekerjaan/tugas. Indikator yang digunakan untuk mengukur produktivitas kerja adalah kualitas kerja karyawan yang dilihat dari perilaku produktif yang dilakukan individu, diantaranya tindakan konstruktif, percaya pada diri sendiri, bertanggung jawab, memiliki rasa cinta terhadap pekerjaan, mempunyai pandangan ke depan, mampu mengatasi persoalan dan dapat menyesuaikan diri dengan lingkungan yang berubah-ubah, mempunyai kontribusi positif

terhadap lingkungannya serta memiliki kekuatan untuk mewujudkan potensinya.

Pendidikan merupakan usaha untuk membina kepribadian dan mengembangkan kemampuan manusia, yang dilakukan di dalam maupun di luar sekolah. Indikator yang digunakan untuk mengukur pendidikan adalah jalur pendidikan yang ditempuh karyawan dan kesesuaian pekerjaan dengan pendidikan.

Pengalaman kerja adalah suatu ukuran tentang lama waktu yang ditempuh seseorang dalam memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melakukannya dengan baik. Indikator yang digunakan untuk mengukur pengalaman kerja adalah masa kerja, ketrampilan yang dimiliki, serta penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan.

Jenis kelamin adalah perbedaan mendasar antara perempuan dengan laki-laki secara biologis sejak seseorang lahir. Variabel ini menyatakan jenis kelamin responden, yang diukur dalam skala dummy: 1= jika jenis kelamin laki-laki, dan 0= jika jenis kelamin perempuan.

## METODE PENELITIAN

### Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Menurut eksplanasinya penelitian ini termasuk penelitian asosatif kausal.

### Waktu dan Tempat Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di CV. Karunia Abadi yang beralamat di Jl. Purworejo Km. 16, Sapen, Desa Jolontoro, Sapuran, Kabupaten Wonosobo. Waktu pelaksanaan penelitian adalah pada bulan Mei sampai dengan Juni 2016.

### Target/Subjek Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan bagian produksi CV. Karunia Abadi Wonosobo dengan jumlah 236 karyawan. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *proportionate stratified random sampling*, sehingga sampel yang digunakan untuk penelitian sebanyak 70 karyawan.

### Data, Instrumen, dan Teknik Pengumpulan Data

Data yang dikumpulkan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer diperoleh dari angket/ kuesioner dan dokumentasi.

1. Dalam penelitian ini, menggunakan angket atau kuesioner tertutup guna memperoleh data tentang pengaruh pendidikan, pengalaman kerja, dan jenis kelamin terhadap produktivitas kerja karyawan. Kuesioner diberikan kepada karyawan bagian produksi CV. Karunia Abadi Wonosobo sebagai responden penelitian.
2. Dokumentasi dalam penelitian ini adalah untuk memperoleh data berkaitan dengan karyawan bagian produksi CV. Karunia Abadi Wonosobo.

### Teknik Analisis Data

Penelitian ini menggunakan analisis data dengan model regresi linier berganda. Model regresi berganda dalam penelitian ini menggunakan variabel terikat berupa produktivitas kerja karyawan dan variabel bebas berupa pendidikan, pengalaman kerja, dan jenis kelamin. Model dasar yang digunakan pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

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

Sebelum melakukan analisis regresi linier berganda, langkah yang dilakukan adalah dengan melakukan uji asumsi klasik. Uji asumsi klasik yang dilakukan adalah dengan melakukan uji normalitas, uji linearitas, uji multikolinearitas, dan uji homoskedastisitas. Setelah data penelitian memenuhi semua uji asumsi klasik kemudian data dianalisis menggunakan analisis regresi linier berganda.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### 1. Statistik Deskriptif

Berikut adalah hasil analisis statistik deskriptif dari data penelitian:

Tabel 1. Hasil Statistik Deskriptif

Variabel	Min	Max	Mean	Median	Modus	SD
Produktivitas Kerja	70	100	85,84	86,5	93	8,31
Pendidikan	26	75	51,83	52	57	11,9
Pengalaman Kerja	28	50	37,81	38	38	4,72
Jenis Kelamin	0	1	0,43	0	0	0,498

Sumber: data primer diolah

Berdasarkan hasil statistik deskriptif untuk penggambaran variabel penelitian ditemukan bahwa variabel produktivitas kerja berada dalam kategori sangat baik dengan presentase sebesar 68, 57%, variabel

pendidikan berada dalam kategori baik dengan presentase sebesar 38, 57%, variabel pengalaman kerja berada dalam kategori baik dengan presentase sebesar 55, 71%, dan variabel jenis kelamin dengan responden perempuan sebanyak 40 karyawan serta responden laki-laki sebanyak 30 karyawan.

### 2. Uji Asumsi Klasik

#### a. Uji normalitas

Hasil uji normalitas dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 2. Hasil Uji Normalitas

Kolmogorov-Smirnov Z	Asymp Sig	Keterangan
0,625	0,83	Berdistribusi normal

Sumber: Data primer diolah

Tabel di atas menunjukkan bahwa nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 yaitu sebesar 0,83. Oleh karena itu, dapat disimpulkan data berdistribusi normal.

#### b. Uji linearitas

Hasil uji linearitas dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 3. Hasil Uji Linearitas

Variabel	F(tabel)	P(Sig)	Keterangan
X1-Y	0,973	0,531	Linear
X2-Y	0,886	0,596	Linear
X3-Y	-	-	-

Sumber: Data primer diolah

Untuk variabel X3 dikatakan tidak linier dikarenakan variabel tersebut merupakan variabel *dummy*.

#### c. Uji multikolinearitas

Hasil uji multikolinearitas dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel Bebas	Variabel Terikat	Tolerance	VIF	Keterangan
X1	Y	0,979	1,021	Bebas Multikolinearitas
X2	Y	0,93	1,075	Bebas Multikolinearitas
X3	Y	0,947	1,056	Bebas Multikolinearitas

Sumber: Data primer diolah

Tabel tersebut menunjukkan bahwa diperoleh nilai VIF kurang dari 4. Dengan demikian dapat disimpulkan

bahwa tidak terjadi multikolinearitas pada hubungan variabel dalam penelitian ini.

d. Uji homoskedastisitas

Hasil uji homoskedastisitas dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 5. Hasil Uji Homoskedastisitas

Model	F	Sig
<i>Regression</i>	1,13	0,343

Sumber: Data primer diolah

Berdasarkan tabel di atas ditemukan nilai F sebesar 1,130 dengan signifikansi 0,343. Hal tersebut membuktikan nilai signifikansi lebih dari 0,05, maka dapat disimpulkan analisis regresi tersebut memenuhi syarat homoskedastisitas.

Variabel Bebas	Kesimpulan	
	SE(%)	SR (%)
Pendidikan	5,72	22,26
Pengalaman Kerja	11,29	43,95
Jenis Kelamin	8,71	33,9
Jumlah	<b>25,7</b>	<b>100,1</b>

Sumber: Data primer diolah

Hasil di atas menunjukkan besarnya sumbangan efektif variabel pendidikan sebesar 5,71%, sumbangan efektif variabel pengalaman kerja sebesar 11,29%, dan sumbangan efektif jenis kelamin sebesar 8,71% terhadap produktivitas kerja karyawan. Diketahui juga sumbangan relatif variabel pendidikan sebesar 22,26%, sumbangan relatif variabel pengalaman kerja sebesar 43,95%, dan sumbangan relatif variabel jenis kelamin sebesar 33,90% terhadap produktivitas kerja karyawan.

### 3. Uji Hipotesis

Tabel 6. Rangkuman Hasil Regresi Linier Berganda

Model	Koef. Prediktor	t <sub>hitung</sub>	Sig.	R	R Square	F
Konstanta (k)	56,301	7,294	0			
Pendidikan (X1)	0,156	2,077	0,042			
Pengalaman Kerja (X2)	0,518	2,675	0,009			
Jenis Kelamin (X3)	4,443	2,442	0,017			
<i>Summary Regression (ANOVA)</i>			0	0,507	0,257	7,622

Sumber: Data primer diolah

Berdasarkan tabel dapat ditarik persamaan garis regresinya sebagai berikut:

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

$$Y = 56,301 + 0,156 X_1 + 0,518 X_2 + 4,443 X_3$$

Berdasarkan analisis regresi ganda dapat diketahui besarnya Sumbangan Relatif (SR) dan Sumbangan Efektif (SE) masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Besarnya SR dan SE dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 7. Sumbangan Efektif dan Sumbangan Relatif

### 4. Pembahasan

#### Pengaruh pendidikan terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi CV. Karunia Abadi Wonosobo

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa hipotesis pertama diterima, yaitu pendidikan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi CV. Karunia Abadi Wonosobo. Hal ini dibuktikan dengan uji t yaitu nilai probability sebesar 0,042 ( $p < 0,05$ ), nilai t hitung sebesar 2,077 ( $t_{hitung} > t_{tabel}$ ). Hasil menunjukkan bahwa semakin tinggi pendidikan yang dimiliki akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Menurut Sedarmayanti (2009: 72), salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja adalah pendidikan. Seseorang yang mempunyai pendidikan tinggi akan mempunyai wawasan yang lebih luas terutama penghayatan akan arti pentingnya produktivitas. Pendidikan dapat berarti pendidikan formal maupun non formal. Tingginya kesadaran pentingnya produktivitas dapat mendorong pegawai melakukan tindakan yang produktif. Hasil pada penelitian ini juga didukung penelitian yang telah dilakukan oleh Irawati Machasin (2007). Penelitian yang telah dilakukan terdahulu

menyimpulkan bahwa pendidikan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

### **Pengaruh pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi CV. Karunia Abadi Wonosobo**

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa hipotesis kedua diterima, yaitu pengalaman kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi CV. Karunia Abadi Wonosobo. Hal ini dibuktikan dengan uji t yaitu nilai probability sebesar 0,009 ( $p < 0,05$ ), nilai t hitung sebesar 2,675 ( $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ ). Hasil menunjukkan bahwa semakin lama dan banyak pengalaman kerja yang dimiliki akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Pengalaman kerja merupakan suatu keterampilan dan kemampuan seseorang dalam melaksanakan pekerjaan yang sedang dilakukan. Pengalaman kerja seseorang akan berpengaruh terhadap produktivitas kerjanya, karena mereka yang berpengalaman akan lebih mengenal dan terampil dalam bekerja. Selain itu semakin lama pengalaman kerja seseorang juga akan menyebabkan produktivitas kerjanya semakin meningkat. Hasil pada penelitian ini juga didukung penelitian yang telah dilakukan oleh Irawati Machasin (2007), Nesty Widyaningsih (2012), Adya Dwi Mahendra (2014), Khoirul Efendi Lubis (2012) dan Fitriyanto Nugroho (2012). Penelitian yang telah dilakukan terdahulu menyimpulkan bahwa pengalaman kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

### **Pengaruh jenis kelamin terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi CV. Karunia Abadi Wonosobo**

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa hipotesis ketiga diterima, yaitu jenis kelamin berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi CV. Karunia Abadi Wonosobo. Hal ini dibuktikan dengan uji t yaitu nilai probability sebesar 0,017 ( $p < 0,05$ ), nilai t hitung sebesar 2,442 ( $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ ). Hal ini ditunjukkan dengan nilai koefisien regresi variabel jenis kelamin bernilai positif, yaitu 4,443 artinya pekerja laki-laki akan lebih produktif dibandingkan pekerja perempuan. Berdasarkan hasil tersebut karyawan bagian produksi CV. Karunia Abadi Wonosobo yang berjenis kelamin

laki-laki lebih produktif dibandingkan pekerja perempuan. Hal ini disebabkan karena CV. Karunia Abadi Wonosobo ini lebih banyak mengandalkan kekuatan fisik dan secara fisik pekerja laki-laki lebih kuat dibandingkan perempuan.

Jenis kelamin (seks) menunjukkan pada perbedaan biologis dari laki-laki dan perempuan (Sugihartono dkk, 35). Faktor jenis kelamin ikut menentukan tingkat partisipasi dan produktivitas seseorang dalam bekerja. Tenaga kerja pada dasarnya tidak dapat dibedakan berdasarkan pada jenis kelamin. Pada dasarnya perempuan dan laki-laki sangatlah berbeda baik dari perilaku maupun kepribadiannya. Secara umum, tingkat produktivitas laki-laki lebih tinggi dari perempuan. Hal tersebut dipengaruhi oleh faktor-faktor yang dimiliki perempuan seperti fisik yang lemah, menggunakan perasaan saat bekerja dan faktor biologis. Seperti pada CV. Karunia Abadi Wonosobo tenaga kerja laki-laki lebih produktif dikarenakan pada perusahaan ini mengandalkan kekuatan fisik. Hasil pada penelitian ini juga didukung penelitian yang telah dilakukan oleh Yori Akmal (2006) dan Adya Dwi Mahendra (2014). Penelitian yang telah dilakukan terdahulu menyimpulkan bahwa jenis kelamin secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

### **Pengaruh pendidikan, pengalaman kerja, dan jenis kelamin terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi CV. Karunia Abadi Wonosobo**

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa hipotesis keempat diterima, yaitu pendidikan, pengalaman kerja, dan jenis kelamin berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi CV. Karunia Abadi Wonosobo. Hal ini dibuktikan dengan uji F yaitu nilai probability sebesar 0,000 ( $p < 0,05$ ), nilai F hitung sebesar 7,622 ( $F \text{ hitung} > F \text{ tabel}$ ). Hasil menunjukkan bahwa secara simultan, pendidikan, pengalaman kerja, dan jenis kelamin berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi CV. Karunia Abadi Wonosobo.

Secara simultan ketiga variabel bebas memiliki pengaruh positif dan signifikan dan pengaruhnya sebesar 25,7%, namun masih ada variabel lain yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan bagian produksi CV. Karunia Abadi. Total nilai variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini yaitu

74,3%.

Berdasarkan analisis data juga diketahui sumbangan efektif dan sumbangan relatif masing-masing variabel bebas. Sumbangan efektif variabel pendidikan sebesar 5,72%, sumbangan efektif pengalaman kerja sebesar 11,29%, dan sumbangan efektif variabel jenis kelamin sebesar 8,71% terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi CV. Karunia Abadi Wonosobo. Diketahui juga sumbangan relatif variabel pendidikan sebesar 22,26%, sumbangan relatif pengalaman kerja sebesar 43,95%, dan sumbangan relatif variabel jenis kelamin sebesar 33,90% terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi CV. Karunia Abadi Wonosobo.

## SIMPULAN DAN SARAN

### Simpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan, maka kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel pendidikan terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi CV. Karunia Abadi Wonosobo.
2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi CV. Karunia Abadi Wonosobo.
3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel jenis kelamin terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi CV. Karunia Abadi Wonosobo.
4. Terdapat pengaruh positif dan signifikan secara bersama-sama dari variabel pendidikan, pengalaman kerja, dan jenis kelamin terhadap variabel produktivitas kerja karyawan bagian produksi CV. Karunia Abadi Wonosobo.

### Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka saran yang diberikan antara lain adalah sebagai berikut:

1. Pihak perusahaan harus terus menjaga, mempertahankan, dan meningkatkan produktivitas kerja karyawan bagian produksi CV. Karunia Abadi Wonosobo, dengan cara perusahaan harus menjamin dipilihnya orang yang tepat agar dapat bekerja secara optimal. Karyawan dengan pendidikan tinggi dan pengalaman kerja

yang tinggi dapat meningkatkan produktivitas kerja sehingga dalam menjalankan tugasnya akan lebih optimal, kemudian jenis kelamin juga akan mempengaruhi produktivitas kerja karyawan karena banyak pekerjaan yang membutuhkan kekuatan fisik dalam pengerjaannya.

2. Karyawan yang mempunyai pendidikan dan pengalaman kerja, baik yang kurang maupun tinggi agar lebih optimal dalam melaksanakan pekerjaannya, sehingga dapat mencapai produktivitas kerja yang lebih tinggi lagi.
3. Mengingat  $R^2$  dalam penelitian ini sebesar 25,7% sedangkan 74,3% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak bisa dibahas dalam penelitian ini. Oleh karena itu, penelitian selanjutnya diharapkan menambah variabel atau menggunakan variabel lain yang dianggap dapat mempengaruhi produktivitas kerja dengan didukung oleh teori yang kuat.

## DAFTAR PUSTAKA

- Adaya Dwi Mahendra. 2014. Analisis Pengaruh Pendidikan, Upah, Jenis Kelamin, Usia dan Pengalaman Kerja terhadap Produktivitas Tenaga Kerja (Studi di Industri Kecil Tempe di Kota Semarang). *Skripsi*. Semarang: UNDIP
- Fitriyanto Nugroho. 2012. Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Pengalaman Kerja terhadap Produktivitas Karyawan. *Jurnal Pendidikan dan Ekonomi*, Volume 1, Nomor 2: 51-54
- Irawati Machasin. 2007. Pengaruh Pendidikan, Pelatihan, dan Pengalaman Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada CV. Kalista Indogramment di Boyolali. *Skripsi*. Surakarta: Universitas Muhammadiyah Surakarta
- Khoirul Efendi Lubis. 2012. Pengaruh Motivasi dan Pengalaman Kerja terhadap Produktivitas Karyawan Bagian Sumber Daya Manusia pada Kantor Direksi PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan. *Skripsi*. Medan: USU

- Nesty Widyaningsih. 2012. Pengaruh Pengalaman Kerja, Upah, dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Pendidikan dan Ekonomi*, Volume 1, Nomor 2: 25-26
- Saifuddin Azwar. 2003. *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Belajar
- Sedarmayanti. 2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Mandar Maju: Bandung
- Soekidjo Notoatmodjo. 2003. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Rineka Cipta: Jakarta
- Sugihartono, dkk. *Psikologi Pendidikan*. Yogyakarta: UNY Press
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- \_\_\_\_\_. 2015. *Statistika untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta
- Suharsimi Arikunto. 2013. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta
- Sutrisno Hadi. 2000. *Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Andi Yogyakarta
- \_\_\_\_\_. 2004. *Analisis Regresi*. Yogyakarta: Andi Offset
- Tjutju Yuniarsih dan Suwanto. 2013. *Manajemen sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta
- Yori Akmal. 2006. Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Industri Kecil Kerupuk Sanjai di Kota Bukittinggi. *Skripsi*. Bogor: ITB