

PENGARUH PENGALAMAN DAN KOMPETENSI DI BIDANG PENGUASAAN TEKNOLOGI INFORMASI TERHADAP PRODUKTIFITAS KERJA PADA PT.KARYA MURNI SENTOSA PADANG

Syahril

Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Dharma Andalas Padang

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh pengalaman dan kompetensi terhadap produktifitas kerja pada PT Karya Murni Sentosa. Dari uraian latar belakang masalah, pokok masalah, dan tinjauan pustaka, maka rumusan hipotesis pada penelitian ini adalah " Pengalaman dan Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktifitas kerja pada PT. Karya Murni Sentosa". Metode pengumpulan data penelitian yang dipakai dalam penelitian ini dilakukan dengan menyebarkan kuesioner.

Untuk menganalisis pengaruh pengalaman dan kompetensi terhadap produktifitas kerja karyawan pada PT. Karya Murni Sentosa adalah menggunakan persamaan regresi linier berganda. Dari hasil analisis diperoleh persamaan $Y' = a + b_1X_1 + b_2X_2$. Tujuan dari analisis regresi berganda ini adalah untuk menguji seberapa besar pengalaman dan kompetensi berpengaruh signifikan terhadap produktifitas kerja pada PT. Karya Murni Sentosa. Selanjutnya juga diuji seberapa erat hubungan dari pengalaman dan kompetensi terhadap produktifitas kerja karyawan pada PT. Karya Murni Sentosa. Berdasarkan hasil uji hipotesis pada penelitian ini didapat hasil bahwa pengalaman berpengaruh signifikan terhadap produktifitas kerja dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,661, begitu juga dengan kompetensi juga berpengaruh signifikan terhadap produktifitas kerja dengan koefisien regresi sebesar 0,616 pada PT. Karya Murni Sentosa Cabang Sumbar. Sedangkan keeratan hubungan dari kedua variable terhadap produktifitas kerja adalah sebesar 0,898 sangat kuat dan kontribusi kedua variable terhadap produktifitas kerja 0,897 sangat besar begitu juga dengan variasi-variasi dari masing – masing variable cukup bervariasi., Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Karya Murni Sentosa berjumlah 15 orang. Sedangkan yang menjadi sampel adalah 15 orang juga dengan menggunakan teknik pengambilan sampel total sampling. Diharapkan kepada seluruh karyawan untuk dapat menambah pengalaman dan meningkatkan kompetensi melalui pelatihan-pelatihan yang dilakukan oleh perusahaan dengan tujuan untuk dapat meningkatkan produktifitas kerja perusahaan.

Kata kunci : Pengalaman, Kompetensi dan Produktifitas kerja

PENDAHULUAN

Guna memacu dan meningkatkan kualitas sumber daya manusia, baik untuk kepentingan dirinya maupun untuk kepentingan perusahaan, perlu diupayakan suatu alternatif pendorong atau motivasi, agar produktifitas kerja sumber daya manusia dapat ditingkatkan.

Untuk meningkatkan produktifitas kerja perusahaan ini, disamping pengalaman kerja juga tidak terlepas dari peningkatan kompetensi dibidang penguasaan teknologo informasi dari tenaga kerja tersebut Kelangsungan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh sumber daya manusia yang ada baik kualitas maupun kuantitasnya. Penanganan sumber daya manusia berbeda dengan faktor produksi lainnya dikarenakan sumber daya manusia selalu berkembang dan bertambah baik kuantitas maupun kualitasnya. Untuk dapat memanfaatkan sumber daya manusia sesuai dengan kebutuhan organisasi, diperlukan manajemen sumber daya manusia yang dapat mengatur kelangsungan suatu organisasi.

Pada umumnya suatu instansi atau organisasi pemerintahan dipengaruhi oleh faktor lingkungan, baik lingkungan internal maupun lingkungan eksternal. Lingkungan internal yaitu lingkungan yang berasal dari dalam organisasi itu sendiri, seperti sumber daya manusia . Sedangkan lingkungan eksternal adalah lingkungan yang berasal dari luar organisasi tersebut, seperti politik, ekonomi, budaya, dan sosial. Untuk itu pada PT.Karya Murni Sentosa Padang

sebagai salah satu perusahaan yang bergerak dibidang bengkel asuransi yang bekerja sama dengan PT. Adira cabang Padang sangat perlu memperhatikan sumber daya manusianya agar apa yang diinginkan oleh perusahaan dapat tercapai dengan baik. Dengan semakin kompleks dan banyaknya masalah yang dihadapi oleh PT. Karya Murni Sentosa diperlukan sumber daya manusia yang mempunyai pengalaman dan memiliki kompetensi dalam bidang penguasaan teknologi informasi dalam meningkatkan produktifitas kerja agar tujuan dapat tercapai sesuai dengan yang diharapkan. Berbagai cara ditempuh untuk meningkatkan kualitas pegawai agar produktifitas kerja dapat tercapai, salah satu cara untuk meningkatkan kualitas dan rasa tanggung jawab pegawai PT. Karya Murni Sentosa Padang terhadap tujuan perusahaan dalam meningkatkan produktifitas pada perusahaan. Salah satu cara untuk mencapai tujuan perusahaan tersebut adalah dengan melakukan pelatihan di lingkungan PT. Karya Murni Sentosa Padang. Untuk mendapatkan karyawan yang berpengalaman dan dapat memiliki kompetensi perusahaan melakukan *of the job training* dilingkungan perusahaan.

PT. Karya Murni Sentosa Padang merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dibidang bengkel asuransi tidak terlepas dari masalah peningkatan kualitas sumber daya manusia. Adapun masalah yang dihadapi oleh PT. Karya Murni Sentosa sering terjadinya karyawan yang keluar masuk (*labour turn over*) pada perusahaan, sehingga karyawan yang berpengalaman dan memiliki kompetensi tersebut sulit didapatkan, karena karyawan yang baru masuk baru mulai berpengalaman sedikit dan menguasai teknologi informasi sedikit lalu keluar. Hal ini tentu merupakan masalah besar bagi perusahaan untuk mendapatkan karyawan yang berpengalaman. Begitu juga dengan masalah kompetensi banyak karyawan yang malas belajar teknologi informasi ini dengan alasan sulit dan ribet.

PERUMUSAN MASALAH

Berdasarkan uraian diatas maka. Penulis dapat merumuskan masalah sebagai berikut :

1. Seberapa besarkah pengalaman berpengaruh signifikan terhadap Produktifitas kerja karyawan pada PT. Karya Murni Sentosa Padang ?
2. Seberapa besarkah Penguasaan kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Produktifitas kerja karyawan pada PT. Karya Murni Sentosa Padang ?
3. Seberapa besarkah Pengalaman dan kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Produktifitas kerja karyawan pada PT. Karya Murni Sentosa Padang ?

TUJUAN PENELITIAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengukur dan menjelaskan seberapa besar pengalaman dan penguasaan teknologi terhadap produktifitas kerja pada PT. Karya Murni Sentosa.

Dengan demikian, khususnya penelitian ini bertujuan untuk :

1. Untuk mengetahui seberapa besarkah pengalaman berpengaruh signifikan terhadap produktifitas kerja karyawan pada PT. Karya Murni Sentosa Padang ?
2. Untuk mengetahui seberapa besarkah kompetensi berpengaruh signifikan terhadap produktifitas kerja pada karyawan PT. Karya Murni Sentosa Padang ?
3. Untuk mengetahui seberapa besarkah pengalaman dan kompetensi berpengaruh signifikan terhadap produktifitas kerja pada PT. Karya Murni Sentosa ?

KAJIAN PUSTAKA

1. Pengertian Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur unsur manusia (cipta, rasa, dan karsa) sebagai aset suatu organisasi demi terwujudnya tujuan organisasi dengan cara memperoleh, mengembangkan, dan memelihara tenaga kerja secara efektif dan efisien (Arep dan Tanjung, 2003). Menurut Nawawi (2000), Manajemen Sumber Daya Manusia adalah proses mendayagunakan atau pemberdayaan manusia sebagai tenaga kerja secara manusiawi, agar potensi fisik dan psikis yang dimilikinya berfungsi secara maksimal bagi pencapaian tujuan organisasi. Pengertian tersebut menyatakan bahwa untuk mencapai tujuan organisasi terdapat sejumlah manusia yang ikut berperan dan harus diperankan dalam mencapai tujuan.

2. Pentingnya Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi

Siagian (1994) mengemukakan enam pendekatan dalam menjelaskan hubungan dan pentingnya MSDM dalam organisasi, yaitu sebagai berikut :

- a. Pendekatan politik, mengarah pada sudut makro pentingnya Manajemen Sumber Daya Manusia dan bertitik tolak dari keyakinan bahwa Sumber Daya Manusia merupakan aset terpenting yang dimiliki oleh suatu organisasi.
- b. Pendekatan ekonomi, menganggap manusia sebagai salah satu factor produksi untuk menghasilkan barang dan jasa oleh satuan-satuan ekonomi.
- c. Pendekatan hukum, mengemukakan keseimbangan antara hak dan kewajiban merupakan suatu tuntutan yang perlu terus diwujudkan, dibina, dipelihara, dan dikembangkan.
- d. Pendekatan sosio-kultural, masalah Manajemen Sumber Daya Manusia berkaitan langsung dengan harkat dan martabat manusia.
- e. Pendekatan administrasi, kenyataan bahwa manusia tanpa organisasi dan tanpa bantuan orang lain akan sangat sulit mewujudkan impian, cita-cita, dan tujuan hidupnya.
- f. Pendekatan teknologi, kemajuan teknologi juga membawa dampak positif yang sangat bermanfaat bagi organisasi, terutama dalam meningkatkan efisiensi efektivitas, dan produktivitasnya.

3. Pengertian Pengalaman

Untuk mendapatkan karyawan yang berpengalaman dan dapat menguasai teknologi informasi perusahaan melakukan pelatihan untuk meningkatkan produktifitas kerja dalam sebuah organisasi atau perusahaan.

Pengertian pengalaman menurut Mc.Clolland dan Blancard (1989) pengalaman merupakan suatu keterampilan khusus yang timbul sebagai akibat pengalaman suatu pekerjaan yang berulang-ulang kali.

Elaine B Johnson (2007) menyatakan bahwa “pengalaman memunculkan potensi seseorang. Potensi penuh akan muncul bertahap seiring berjalannya waktu sebagai tanggapan terhadap bermacam-macam pengalaman”. Maka pada hakikatnya pengalaman adalah pemahaman terhadap sesuatu yang dihayati dan dengan penghayatan serta mengalami sesuatu tersebut diperoleh pengalaman, ketrampilan ataupun nilai yang menyatu pada potensi diri.

4. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Pengalaman Kerja Karyawan

Menurut (Handoko, 1984 : 241) beberapa factor yang mempengaruhi pengalaman kerja

1. Latar belakang pribadi, mencakup pendidikan, kursus, latihan, bekerja.
Untuk menunjukkan apa yang telah dilakukan seseorang di waktu yang lalu.
2. Bakat dan minat, untuk memperkirakan minat dan kapasitas atau kemampuan seseorang.
3. Sikap dan kebutuhan (attitudes and needs) untuk meramalkan tanggung jawab dan Wewenang.Seseorang.
4. Kemampuan – kemampuan analitis dan manipulatif untuk mempelajari kemampuan Penilaian dan penganalisaan.
5. Keterampilan dan kemampuan tehnik, untuk menilai kemampuan dalam pelaksanaan aspek-aspek tehnik pekerjaan.

Sedangkan menurut (Foster, 2001 : 43) ada beberapa hal juga untuk menentukan berpengalaman tidaknya seorang karyawan yang sekaligus sebagai indikator pengalaman kerjanya yaitu :

a. Lama waktu/ masa kerja.

Ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh seseorang dapat memahami tugas – tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakan dengan baik.

b. Tingkat pengetahuan dan keterampilan

Pengetahuan merujuk pada konsep, prinsip, prosedur, kebijakan atau informasi lain yang dibutuhkan oleh karyawan. Pengetahuan juga mencakup kemampuan untuk memahami dan menerapkan informasi pada tanggung jawab pekerjaan. Sedangkan

keterampilan merujuk pada kemampuan fisik yang dibutuhkan untuk mencapai atau menjalankan suatu tugas atau pekerjaan.

c. Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan.

Tingkat penguasaan seseorang dalam pelaksanaan aspek – aspek tehnik peralatan dan tehnik pekerjaan.

Dari uraian tersebut dapat diketahui, bahwa seorang karyawan yang berpengalaman akan memiliki gerakan yang mantap dan lancar, gerakannya berirama, lebih cepat menanggapi tanda – tanda, dapat menduga akan timbulnya kesulitan sehingga lebih siap menghadapinya, dan bekerja dengan tenang serta dipengaruhi faktor lain yaitu : lama waktu/masa kerja seseorang, tingkat pengetahuan atau keterampilan yang telah dimiliki dan tingkat penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan. Oleh karena itu seorang karyawan yang mempunyai pengalaman kerja adalah seseorang yang mempunyai kemampuan jasmani, memiliki pengetahuan, dan keterampilan untuk bekerja serta tidak akan membahayakan bagi dirinya dalam bekerja.

5. Pengertian Teknologi Informasi

Menurut Williams / Sawyer, (2007), Teknologi Informasi adalah bidang pengelolaan teknologi dan mencakup berbagai bidang yang termasuk tetapi tidak terbatas pada hal-hal seperti proses, perangkat lunak komputer, sistem informasi, perangkat keras komputer, bahasa program, dan data konstruksi. Singkatnya, apa yang membuat data, informasi atau pengetahuan yang dirasakan dalam format visual apapun, melalui setiap mekanisme distribusi multimedia, dianggap bagian dari Teknologi Informasi. Teknologi Informasi menyediakan bisnis dengan empat set layanan inti untuk membantu menjalankan strategi bisnis: proses bisnis otomatisasi, memberikan informasi, menghubungkan dengan pelanggan, dan alat-alat produktivitas. Beberapa tugas yang Teknologi Informasi lakukan mungkin termasuk manajemen data, jaringan, rekayasa perangkat keras komputer, database dan desain perangkat lunak, serta manajemen dan administrasi sistem secara keseluruhan. Teknologi informasi mulai menyebar lebih jauh dari konvensional komputer pribadi dan teknologi jaringan, dan lebih ke dalam integrasi teknologi lain seperti penggunaan ponsel, televisi, mobil, dan banyak lagi, yang meningkatkan permintaan untuk pekerjaan .

6. Pengertian Kompetensi

Depdiknas (2004:7) merumuskan definisi kompetensi sebagai pengetahuan, keterampilan, dan nilai-nilai dasar yang direfleksikan dalam kebiasaan berfikir dan bertindak. Muhaimin (2004:151) menjelaskan kompetensi adalah seperangkat tindakan intelegen penuh tanggung jawab yang harus dimiliki seseorang sebagai syarat untuk dianggap mampu melaksanakan tugas-tugas dalam bidang pekerjaan tertentu. Sifat intelegen harus ditunjukkan sebagai kemahiran, ketetapan, dan keberhasilan bertindak. Sifat tanggung jawab harus ditunjukkan sebagai kebenaran tindakan baik dipandang dari sudut ilmu pengetahuan,

Sedangkan menurut Robotham (1996:27), kompetensi yang diperlukan oleh seseorang tersebut dapat diperoleh baik melalui pendidikan formal maupun pengalaman.

Selanjutnya menurut Sofo (1999:123) mengemukakan “*A competency is composed of skill, knowledge, and attitude, but in particular the consistent applications of those skill, knowledge, and attitude to the standard of performance required in employment*”. Dengan kata lain kompetensi tidak hanya mengandung pengetahuan, keterampilan dan sikap, namun yang penting adalah penerapan dari pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang diperlukan tersebut dalam pekerjaan.

Begitu juga menurut Spencer & Spencer (1993:9) mengatakan “*Competency is underlying characteristic of an individual that is causally related to criterion reference effective and/ or superior performance in a job or situation*”. Jadi kompetensi adalah karakteristik dasar seseorang yang berkaitan dengan kinerja berkriteria efektif dan atau unggul dalam suatu pekerjaan dan situasi tertentu.

7. Pengertian Produktivitas Kerja

Produktivitas kerja seseorang akan meningkat apabila orang tersebut harus berpengalaman dan memiliki kompetensi dalam bekerja. Pengalaman ini didapat bisa melalui

senioritas yang telah lama bekerja dan menguasai pekerjaan tersebut begitu juga dengan kompetensi bisa didapat melalui pendidikan formal.

Secara umum yang dimaksud dengan produktivitas kerja adalah perbandingan antara hasil yang dicapai (output) dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan (input). Konsep produktivitas dikembangkan untuk mengukur besarnya kemampuan menghasilkan nilai tambah atas komponen masukan yang digunakan (Cahyono, 1996: 281). Secara sederhana produktivitas yang dimaksud disini adalah perbandingan ilmu hitung antara jumlah yang dihasilkan dan jumlah setiap sumber yang digunakan selama kegiatan berlangsung.

Adapun pengertian produktivitas kerja menurut Nawawi (1990: 97) sebagai berikut: Produktivitas kerja adalah perbandingan terbaik antara hasil yang diperoleh (output) dengan jumlah sumber kerja yang digunakan (input). Produktivitas kerja dikatakan tinggi jika hasil yang diperoleh lebih besar daripada sumber kerja yang digunakan. Sebaliknya produktivitas kerja dikatakan rendah, jika hasil yang diperoleh lebih kecil dari sumber kerja yang digunakan.

Dari pengertian produktivitas kerja di atas, produktivitas kerja mengandung pengertian perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja menekankan pada hasil kerja dalam organisasi yang merupakan perwujudan tujuan-tujuannya, sedangkan hasil kerja tersebut bisa bersifat material dan non material. Dengan demikian produktivitas kerja digambarkan melalui tingkat keberhasilan dalam mencapai tujuan organisasi.

Menurut George J. Washin (2003 :43) "Produktivitas mengandung dua konsep utama, yaitu efisiensi dan efektifitas. Efisiensi mengukur tingkat sumber daya, sedangkan efektifitas mengukur hasil mutu pelayanan yang dicapai".

Pengertian produktivitas menurut Gaspersz (2003) dalam buku manajemen produktivitas total adalah berkaitan dengan pembuatan output secara spesifik menunjuk pada hubungan antara output (hasil produksi) dan input (bahan baku) yang digunakan untuk memproduksi output.

8. Ciri-Ciri Karyawan Yang Produktif

Timpe (1989) juga mengemukakan ciri-ciri seorang pegawai yang produktif yaitu: **Pertama**, lebih dari memenuhi kualifikasi pekerjaan, artinya produktivitas tinggi tidak mungkin tercapai jika kualifikasi pegawai rendah. Pengamatan yang khas adalah: (1) cerdas dan dapat belajar dengan cepat; (2) kompeten secara profesional atau teknis; (3) kreatif dan inovatif, (4) memahami pekerjaan; (5) bekerja dengan "cerdik", menggunakan logika, mengorganisasi pekerjaan dengan efisien, selalu memperhatikan kinerja rancangan, mutu, kehandalan, pemeliharaan, keamanan, pembiayaan, dan penjadwalan; (5) selalu mencari perbaikan tetapi tahu kapan harus berhenti; (6) dianggap bernilai oleh atasannya; (7) mempunyai catatan prestasi yang berhasil; dan (8) selalu meningkatkan diri.

Kedua, bermotivasi tinggi, yang dalam hal ini pengamatan yang khas adalah: (1) dapat memotivasi diri sendiri; (2) tekun; (3) mempunyai kemauan keras untuk bekerja; (4) bekerja efektif dengan atau tanpa atasan; (5) melihat hal-hal yang harus dikerjakan dan mengambil tindakan yang perlu, (6) menyukai tantangan, (7) selalu ingin bertanya; (8) memperagakan ketidakpuasan yang konstruktif dan selalu memikirkan perbaikan; (9) berorientasi pada sasaran atau pencapaian hasil; (10) selalu tepat waktu; (11) merasa puas jika telah mengerjakan dengan baik; (12) memberikan andil lebih dari yang diharapkan; dan (13) percaya bahwa kerja wajar sehari perlu dimbangi dengan gaji wajar untuk sehari.

Ketiga, mempunyai orientasi pekerjaan yang positif. Hal ini dapat diamati dari: (1) menyukai pekerjaannya dan membanggakannya; (2) menetapkan standar yang tinggi; (3) mempunyai kebiasaan kerja yang baik; (4) selalu terlihat dalam pekerjaannya; (5) cermat, dapat dipercaya, dan konsisten; (6) menghormati manajemen dan tujuannya; (7) mempunyai hubungan baik dengan manajemen; (8) dapat menerima pengarahan; dan (9) luwes dan dapat menyesuaikan diri.

Keempat, dewasa. Dalam hal ini pegawai yang dewasa memperlihatkan kinerja yang konsisten. Kedewasaan pegawai dapat diamati melalui: (1) integritas tinggi; (2) mempunyai rasa tanggung jawab yang kuat; (3) mengetahui kelemahan atau kekuatan sendiri; (4) mandiri, percaya diri, dan disiplin diri; (5) pantas memperoleh harga diri; (6) mantap secara emosional

dan percaya diri, (7) dapat bekerja efektif di bawah tekanan; (8) dapat belajar dari pengalaman; dan (9) mempunyai ambisi yang kuat.

Kelima, dapat bergaul dengan efektif. Pengamatannya yang khas adalah: (1) memperagakan kecerdasan sosial; (2) pribadi yang menyenangkan; (3) berkomunikasi dengan efektif (jelas dan cermat, terbuka terhadap saran dan pendengar yang baik); (4) bekerja produktif dalam rangka upaya tim; dan (5) memperagakan sikap positif dan antusiasme.

9. Faktor-faktor yang mempengaruhi Produktivitas Kerja

Tinggi rendahnya produktivitas sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor penting. Faktor-faktor tersebut bisa berasal dari dalam sendiri maupun dari luar. Dalam kaitannya dengan upaya meningkatkan produktivitas karyawan, perusahaan harus memperhatikan faktor-faktor yang memiliki potensi untuk meningkatkan produktivitas kerja.

Menurut sedarmayanti (2001;72) yang dirangkum penulis, terdapat dua belas faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja:

1. Sikap mental meliputi:

- a. Motivasi Kerja, Pada umumnya orang yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi akan bekerja dengan rajin, giat, sehingga dengan begitu akan dapat mencapai satu prestasi kerja yang tinggi.
- b. Disiplin kerja, Orang yang mempunyai disiplin kerja yang tinggi akan bertanggung jawab terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini akan mendorong gairah kerja, semangat kerja dan akan mendukung terwujudnya tujuan perusahaan. Sebab kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya dan produktivitas kerja pun akan meningkat.
- c. Etika kerja, Pada umumnya orang mempunyai etika yang baik akan nampak dalam penampilan kerja sehari-hari berupa kerja sama, kehadiran, antusias, inisiatif, tanggung jawab terhadap pekerjaan, dan kreativitas. Wujud tersebut akan memberikan pengaruh yang sangat besar terhadap pencapaian produktivitas kerja karyawan yang optimal dan mampu memenuhi harapan atau bantuan pencapaian tujuan perusahaan.

2. Pendidikan

Pada umumnya orang yang mempunyai pendidikan lebih tinggi akan memiliki wawasan yang lebih luas terutama penghayatan akan pentingnya produktivitas.

3. Keterampilan

Pada aspek tertentu apabila pegawai semakin terampil, maka akan lebih mampu bekerja serta menggunakan fasilitas kerja dengan baik.

4. Manajemen

Pengaruh pimpinan untuk mengelola suatu perusahaan cukup menentukan produktivitas kerja karyawan pada perusahaan yang ia pimpin.

5. Hubungan Industrial Pancasila

Dengan penerapan hubungan industrial pancasila maka akan:

- a. Menciptakan ketenangan kerja dan memberikan motivasi kerja.
- b. Menciptakan hubungan kerja yang serasi dan dinamis sehingga menumbuhkan partisipasi aktif dalam usaha meningkatkan produktivitas.
- c. Menciptakan harkat dan martabat pegawai sehingga mendorong diwujudkan jiwa yang berdedikasi dalam upaya meningkatkan produktivitas.

6. Tingkat Penghasilan

Apabila tingkat penghasilan pegawai tinggi, maka akan menimbulkan konsentrasi dan semangat kerja sehingga pada akhirnya akan meningkatkan produktivitas kerja.

7. Gizi dan Kesehatan

Apabila pegawai dapat dipenuhi kebutuhan gizinya dan berbadan sehat, maka akan lebih kuat bekerja, apalagi bila mempunyai semangat yang tinggi maka akan dapat meningkatkan produktivitas kerjanya.

8. Jaminan Sosial

Jaminan sosial yang diberikan oleh suatu organisasi kepada pegawainya dimaksudkan untuk meningkatkan pengabdian dan semangat kerja. Apabila jaminan sosial pegawai mencukupi, maka akan dapat menimbulkan produktivitas kerja.

9 Lingkungan dan Iklim Kerja

Lingkungan dan iklim kerja merupakan hal baik dalam mendorong pegawai agar senang dalam bekerja dan meningkatkan rasa tanggung jawab untuk melakukan pekerjaan dengan lebih baik sehingga terarah dalam peningkatan produktivitas kerja.

10. Sarana Produksi

Mutu sarana produksi berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas kerja karena dengan mutu sarana produksi yang lebih baik, seseorang dapat bekerja dengan semangat.

11. Teknologi

Apabila teknologi yang dipakai lebih tepat, maka akan memungkinkan jumlah produksi yang dihasilkan lebih banyak dan bermutu serta memperkecil terjadinya pemborosan bahan sisa.

12. Kesempatan Berprestasi

Apabila terbuka kesempatan dalam berprestasi, akan menimbulkan dorongan psikologis untuk meningkatkan potensi yang dimiliki untuk meningkatkan produktivitas.

10. Indikator Produktivitas

Indikator produktivitas menurut Sedarmayanti (2001:79) yang dikembangkan dan dimodifikasi dari pemikiran yang disampaikan oleh Gilmore dan Erich Fromm tentang individu yang produktif, yaitu:

1. Tindakan konstruktif.
2. Percaya pada diri sendiri.
3. Bertanggung Jawab.
4. Mmemiliki rasa cinta terhadap pekerjaan.
5. Mempunyai pandangan ke depan.
6. Mampu mengatasi persoalan dan dapat menyesuaikan diri dengan lingkungan
7. Mempunyai kontribusi positif terhadap lingkungannya (kreatif, imaginative, dan inovatif).
8. Memiliki kekuatan untuk mewujudkan potensinya.

Selanjutnya Sedarmayanti (2001:80) mengutip dari A. Dale Timpe mengungkapkan tentang ciri umum pegawai yang produktif adalah sebagai berikut:

1. Cerdas dan dapat belajar dengan cepat.
2. Kompeten secara professional/teknis selalu memperdalam pengetahuan dalam bidangnya.
3. Kreatif dan inovatif, memperlihatkan kecerdikan dan keanekaragaman.
4. Memahami pekerjaan
5. Belajar dengan cerdas, menggunakan logika, menggorganisasikan pekerjaan dengan efisien, tidak mudah macet dalam bekerja. Selalu mempertahankan kinerja rancangan, mutu, kehandalan, pemeliharaan keamanan, mudah dibuat, produktivitas, biaya, dan jadwal.
6. Selalu mencari perbaikan, tetapi tahu kapan harus berhenti menyempurnakan.
7. Dianggap bernilai oleh pengawasnya.
8. Memiliki catatan prestasi yang berhasil
9. Selalu meningkatkan diri.

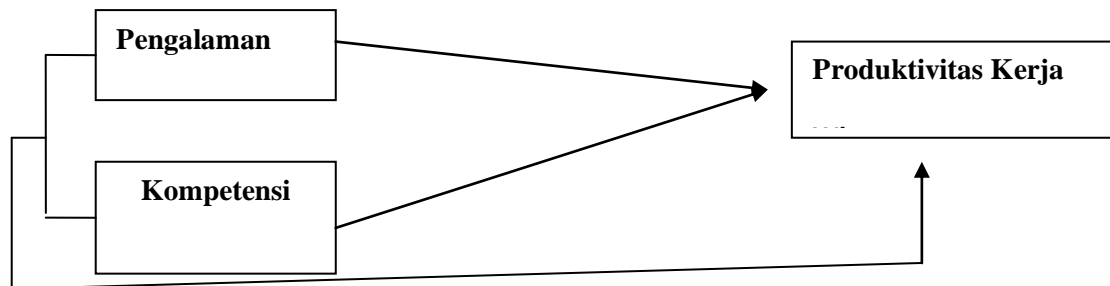
11. Kerangka Konseptual

1. Pengaruh Pengalaman terhadap Produktivitas kerja karyawan PT. Karya Murni Sentosa

Pengalaman adalah pemahaman terhadap sesuatu yang dihayati dan dengan penghayatan serta mengalami sesuatu tersebut diperoleh pengalaman, ketrampilan ataupun nilai yang menyatu pada potensi diri. Begitu juga di PT. Karya Murni Sentosa karyawan yang dibutuhkan adalah karyawan yang sudah berpengalaman dibidangnya.

Karena dengan pengalaman yang tinggi karyawan dapat bekerja dengan baik tanpa melakukan kesalahan yang sama secara berulang.

- 2. Pengaruh Kompetensi terhadap Produktivitas Kerja PT. Karya Murni Sentosa**
 Kompetensi tidak hanya mengandung pengetahuan, keterampilan dan sikap, namun yang penting adalah penerapan dari pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang diperlukan tersebut dalam pekerjaan. Pada PT. Karya Murni Sentosa kompetensi dari karyawan sangat menentukan produktivitas kerja dari karyawan tersebut. Karyawan yang memiliki kompetensi akan dapat melakukan pekerjaan dengan mudah. Hal ini sangat berpengaruh terhadap produktivitas kerja.



Gambar
Kerangka Konseptual

METODE PENELITIAN

Penelitian ini termasuk penelitian survey. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang ada pada PT. Karya Murni Sentosa yang berjumlah 15 orang, sedangkan sampel dalam penelitian ini adalah 15 orang juga karena populasinya sedikit maka teknik pengambilan sampel digunakan teknik total sampling.

Variabel dan Pengukurannya

Variabel dalam penelitian ini adalah :

1. Variabel bebas yang pertama (X1) adalah Pengalaman
2. Variabel bebas yang kedua (X2) adalah Kompetensi
3. Variabel terikat adalah Produktivitas Kerja (Y)

Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan kuisioner dalam bentuk daftar pernyataan yang dilakukan secara langsung ke lapangan (*survey lapangan*) yaitu dengan memberikan lembaran yang berisi kepada setiap karyawan yang ada pada PT. Karya Murni Sentosa. Pengumpulan data secara langsung ini bertujuan untuk lebih meyakinkan bahwa data yang terkumpul benar-benar sesuai dengan yang diharapkan.

Penelitian ini dilakukan secara bersama-sama di dalam satu tim yang terdiri dari satu orang ketua dan satu anggota peneliti.

Metode Analisa Data

Metode analisa data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan analisa regresi linear berganda dengan langkah-langkah sebagai berikut :

1. Membuat tabulasi silang data-data yang diperoleh dari kuisioner
2. Menghitung koefisien korelasi parsial (r) seberapa kuat hubungan setiap variable bebas kepada variable terikat secara terpisah.
3. Menghitung koefisien korelasi berganda (R) untuk mengetahui keeratan hubungan antara variable-variable bebas dengan variable terikat.
4. Menghitung koefisien determinasi berganda (R^2) untuk mengukur seberapa besar variable bebas dapat memberikan kontribusi terhadap variable terikat.
5. Melakukan pengujian hipotesis.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Dalam penelitian ini didapat hasil bahwa, secara parsial dimana variabel pengalaman berpengaruh signifikan terhadap variabel produktivitas kerja, karena memiliki $t_{tab} < t_{hit}$ atau $\text{sig.} < \alpha$, yaitu $0,000 < 0,05$. Begitu juga dengan variabel kompetensi juga berpengaruh signifikan terhadap variabel produktivitas kerja pada PT. Karya Murni Sentosa Cabang Sumbar.

Analisis Data

Tabel Uji F
ANOVA^b

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	709.449	2	354.725	25.057	.000 ^a
Residual	169.884	12	14.157		
Total	879.333	14			

a. Predictors: (Constant), KOMPETENSI, PENGALAMAN

b. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS KERJA

Berdasarkan tabel uji F secara bersama-sama variabel bebas terhadap variabel terikat dalam penelitian ini yaitu variabel pengalaman dan variabel kompetensi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pada PT. Karya Murni Sentosa Cabang Sumbar karena memiliki $F_{hit} > F_{tabel}$ atau $\text{Sig.} < \alpha$ yaitu $0,000 < 0,05$. Ini berarti pengalaman dan kompetensi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pada PT. Karya Murni Sentosa Cabang Sumbar

Pada perusahaan ini pengalaman dan kompetensi sangat dibutuhkan sekali, karena sangat berhubungan dengan masalah teknis. Salah sedikit saja fatal akibatnya oleh sebab itu para karyawan bekerja sangat berhati-hati.

Tabel
Hasil analisis regresi Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	95% Confidence Interval for B	
	B	Std. Error	Beta			Lower Bound	Upper Bound
(Constant)	-1.834	4.702		-.390	.703	-12.079	8.410
PENGALAMAN	.661	.137	.659	4.823	.000	.362	.959
KOMPETENSI	.616	.204	.412	3.012	.011	.170	1.061

A. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS
KERJA

Berdasarkan tabel 4.12 dapat dijelaskan bahwa, konstanta dalam penelitian ini adalah sebesar -1,834 ini berarti bahwa jika variabel pengalaman dan variabel kompetensi sama dengan 0 (nol), maka produktivitas kerja akan tetap sebesar -1,834. Sedangkan berdasarkan uji t atau uji parsial dimana variabel pengalaman berpengaruh signifikan terhadap variabel produktivitas kerja pada PT. Karya Murni Sentosa Cabang Sumbar, karena variabel pengalaman memiliki $t_{hit} > t_{tab}$ atau $\text{sig.} < \alpha$, yaitu $0,000 < 0,05$ dengan koefisien regresi sebesar 0,661 ini berarti jika pengalaman ditingkatkan sebesar satu-satuan, maka produktivitas kerja juga naik sebesar 0,661. Jadi pengalaman cukup menentukan produktivitas kerja pada PT. Karya Murni Sentosa Cabang Sumbar.

Selanjutnya untuk variabel Kompetensi berdasarkan uji t atau parsial juga berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pada PT. Karya Murni Sentosa Cabang Sumbar, karena memiliki $t_{hit} > t_{tab}$ atau $\text{sig.} < \alpha$ yaitu $0,030 < 0,05$. Ini berarti jika kompetensi ditingkatkan sebesar satu-satuan, maka produktivitas kerja juga meningkat sebesar 0,616.

Tabel
Hasil Uji Korelasi
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.898 ^a	.807	.775	3.76258	.807	25.057	2	12	.000

a. Predictors: (Constant), KOMPETENSI, PENGALAMAN

Berdasarkan tabel uji korelasi diatas dapat dijelaskan bahwa nilai R adalah 0,898 berarti bahwa hubungan antara variabel pengalaman dan variabel kompetensi terhadap produktifitas kerja adalah kuat yaitu sebesar 0,898. Sedangkan R Square yaitu sebesar 0,807 berarti bahwa variabel pengalaman dapat memberikan kontribusi atau sumbangan dalam meningkatkan produktifitas kerja yaitu sebesar 89,8 % yaitu cukup besar , sedangkan sisanya 10,2 % disumbangkan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Selanjutnya Adjusted R Square adalah sebesar 0,775 ini berarti pengalaman dan kompetensi dapat menjelaskan varian-varian terhadap variabel produktifitas kerja pada PT. Karya Murni Sentosa Cabang Sumbar sebesar 77,5 % , sedangkan sisanya dijelaskan oleh variabel lain yaitu sebesar 22,5 %.

PEMBAHASAN

Dengan melakukan uji instrumen penelitian yaitu uji validitas dan reliabilitas, kemudian kuisioner yang valid dan reliabel dilanjutkan ke penganalisaan untuk mengetahui pengaruh pengalaman dan kompetensi terhadap produktifitas kerja karyawan pada PT. Karya Murni Sentosa Cabang Sumbar dengan menggunakan analisis regresi berganda , analisis korelasi, analisis determinasi, dan uji hipotesis (uji t) seperti yang dikemukakan berikut ini :

$$Y = -1,834 + 0,661x_1 + 0,616x_2 + \varepsilon$$

$$R = 0,898$$

$$R \text{ Square} = 0,807$$

$$\text{Adj. R Square} = 0,775$$

Dari hasil analisis regresi berganda uji F dimana variabel pengalaman dan variabel kompetensi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap produktifitas kerja, sedangkan berdasarkan hasil uji t didapat hasil bahwa variabel pengalaman berpengaruh signifikan terhadap produktifitas kerja artinya pengalaman memang perlu dimiliki oleh karyawan PT. Karya Murni Sentosa Cabang Sumbar. Dengan pengalaman yang tinggi karyawan lebih cakap dengan pekerjaannya. Untuk itu perlu ditingkatkan kompetensi pegawai dilingkungan PT. Karya Murni Sentosa Cabang Sumbar.

Begitu juga dengan variabel kompetensi juga berpengaruh signifikan terhadap produktifitas kerja pada PT. Karya Murni Sentosa Cabang Sumbar. Hal ini berarti jika kompetensi ditingkatkan, maka produktifitas kerja juga meningkat. Sebab pada PT. Karya Murni Sentosa Cabang Sumbar karayawannya sebagian besar adalah tenaga teknis untuk itu perlu ditingkatkan komnpetensinya agar karyawan yang bersifat teknis dapat mengetahui apa pekerjaannya yang layak untuk dilakukannya.

Pengalaman dan kompetensi dperlu ditingkatkan , karena perusahaan ini lebih banyak melakukan pekerjaan – pekerjaan yang bersifat teknis.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan uraian dan pembahasan yang telah dianalisis sebelumnya, maka dapat ditarik suatu kesimpulan sebagai berikut :

Setelah dilakukan analisis uji F ternyata secara bersama-sama kedua variabel yaitu pengalaman dan kompetensi berpengaruh signifikan terhadap produktifitas kerja pada PT. Karya Murni Sentosa Cabang Sumbar. Hal ini menunjukkan bukti bahwa pengalaman yang di miliki oleh karyawan PT. Karya Murni Sentosa Cabang Sumbar cukup berarti, karena dapat meningkatkan produktifitas kerja karyawan yang bekerja pada PT. Karya Murni Sentosa Cabang Sumbar.

Begitu juga dengan kompetensi yang dimiliki oleh karyawan PT. Karya Murni Sentosa Cabang Sumbar dapat membuat karyawan meningkatkan produksi kerja yang ada pada PT. Karya Murni Sentosa Cabang Sumbar. Semula dapat mengerjakan mobil 2 (dua) perhari sekarang dengan kompetensi yang dimiliki oleh karyawan dapat meningkatkan produksi kerja menjadi 3 mobil perhari pada PT. Karya Murni Sentosa Cabang Sumbar..

Secara parsial atau uji t pada penelitian ini dapat hasil bahwa variabel pengalaman berpengaruh signifikan terhadap variabel produktifitas kerja pada PT. Karya Murni Sentosa Cabang Sumbar. karena dengan pengalaman yang dimiliki oleh karyawan dapat bekerja secara efektif dan efisien serta membuat semua pekerjaan menjadi mudah.

Begitu juga variabel kompetensi juga berpengaruh signifikan terhadap produktifitas kerja pada PT. Karya Murni Sentosa Cabang Sumbar. , hal ini di sebabkan sebagian besar karyawan memiliki tingkat pendidikan SMA atau sederajat yang bersifat teknis. Untuk pekerjaan-perkerjaan seperti mencatat, melas dan menukar spart-part yang baru iru memerlukan kompetensi dan pengalaman yang tinggi.

Saran-Saran

Untuk meningkatkan produktifitas kerja yang benar, maka perlu disarankan kepada PT.Karya Murni Sentosa Cabang Sumbar hal-hal sebagai berikut :

1. Untuk meningkatksan pengalaman karyawan , maka PT. Karya Murni Sentosa selalu mengikutsertakan karyawan untuk pelatihan.
2. Untuk meningkatkan kompetensi karyawan PT. Karya Murni Sentosa Cabang Sumbar sering memberikan pelatihan baik didalam maupun diluar perusahaan.
3. Karyawan untuk dapat meningkatkan kompetensi dan pengalamannya, agar dapat meningkatkan produktifitas kerja pada PT. Karya Murni Sentosa Cabang Sumbar.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Majid dan Dian Andayani. 2004. *Pendidikan Agama Islam Berbasis Kompetensi, Konsep Dan Implementasi Kurikulum 2004*. Bandung : PT Remaja Rosda Karya.
- Arikunto, Suharsini (1991). *Manajemen Prestasi Kerja*, Yogyakarta : Rajawali
- Agus Dharma (2003:355) yang dikutip dari (<http://intanghina.wordpress.com/2008/06/10/kinerja/>)
- Siswanto (2002), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Andi Offset : Yogyakarta
- Bernardin, John.H.& Joice. E.A Rusel (1993). *Human Resource Management : an Experiment Approach*, Mc. Grawhill Inc. Singapore.
- Badriyah, Mila, 2015, *Manajemen Sumber Daya*, Bandung: Pustaka Setia.
- Brown, L. Dave, 1984. *Managing Conflict Among Groups*, dalam *Organizational Psychology*, Herbert A. Simon (ed.), New Jersey: Prentice Hall Inc.,
- Diposkan oleh [Naga Lembah](#) di [Senin, Juni 30, 2014](#)
Label: [Leadership](#)
- Gomes, Faustino Cardoso (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Andi Offset. Yogyakarta.
- Griffin, R.W dan Moorhead, G (1986). *Organizational Behavior*, Houghton Mifflin. Company Boston..
- Hendrix, J. C. (2010). *Checking Out the Future: Perspectives from the Library Community on Information Technology and 21st-Century Libraries*. ALA OITP Policy Brief No. 2 (February).
- IHani Handoko. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya manusia*. Yogyakarta :

BPFE

- Hasibuan, Melayu (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara-Jakarta.
<http://defickry.wordpress.com/2007/09/13/manajemen-konflik-dalam-organisasi/>
- Robotham, David, (1996). *Competences: Measuring The Immeasurable*, *Management Development Review*, Vol 9, No.5
- Sumber: <http://id.shvoong.com/humanities/1947724-konflik-internal-dalam-organisasi/#ixzz1aUFiXWCH>
- Sugiyono (2002). *Metode Penelitian Bisnis*, Alfabeth- Bandung.
- Santoso, Singgih (2000). *Mengolah Data Statistik Secara Profesional*, PT. Media Elex Media Komputindo.
- Sofo. Francesco. (1999). *Human Resource Development, Perspective, Roles and practice Choice*. Business and Professional Publishing, Warriewood, NWS
- Spencer, Lyle M., Jr & Signe M., Spencer (1993). *Competency at Work: Model for Superior Performance*. John Wiley & Sons .Inc
- Sularmo Dan Hery, Risel (1995). *Strategi Menjadi Pemimpin Efektif*, Delaprotosa- Jakarta.
- Siagian, Sondang, (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara- Jakarta.
- Werther, W.B. Jr & Davis, K. 1996. *Human Resource and Personel Management*. USA: Mc Graw-Hill, Inc.
- Timpe. A. Dale, (1993). *Kinerja/ Performance* (Alih bahasa syofyan Cikmat), PT. Gramedia Jakarta.
- Timpe. A. Dale, (2000), *Kreativitas Dalam Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Media Elex Media Komputindo.
- Wexley, Minrey, Kenneth and yulk, Gary. A, (1996), *Perilaku Organisasi dan Psikologi Personalialia*, Alih Bahasa : Moh. Shobbaruddin : Rineka Cipta- Jakarta.