

**PENGARUH TINGKAT PENDIDIKAN, KETERAMPILAN,
DAN PENGALAMAN
TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN
(STUDI KASUS PADA PT MITRA ELEKTRO PERKASA)**

SKRIPSI

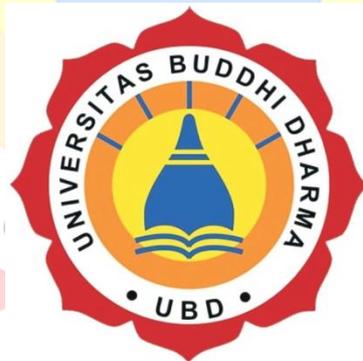
Oleh :

CINDY ANISYA

20180500163

JURUSAN MANAJEMEN

KONSENTRASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA



**FAKULTAS BISNIS
UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA TANGERANG
2022**

**PENGARUH TINGKAT PENDIDIKAN, KETERAMPILAN,
DAN PENGALAMAN
TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN
(STUDI KASUS PADA PT MITRA ELEKTRO PERKASA)**

SKRIPSI

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk mendapatkan gelar

Sarjana Pada Jurusan Manajemen Fakultas Bisnis

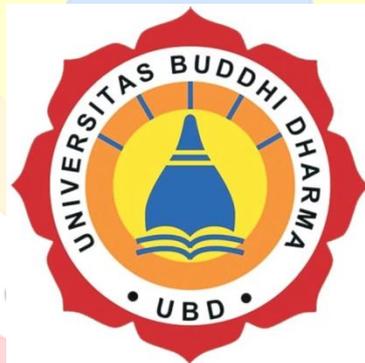
Universitas Buddhi Dharma Tangerang

Jenjang Pendidikan Strata 1

Oleh:

Cindy Anisya

20180500163



FAKULTAS BISNIS

UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA TANGERANG

2022

**UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA
TANGERANG**

LEMBAR PERSETUJUAN USULAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : Cindy Anisya
NIM : 20180500163
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Jurusan : Manajemen
Fakultas : Bisnis
Judul Skripsi : Pengaruh Tingkat Pendidikan, Keterampilan, dan
Pengalaman Terhadap Produktivitas Karyawan (Studi
Kasus Pada PT. Mitra Elektro Perkasa)

Usulan skripsi ini telah diperiksa dan disetujui untuk diajukan dalam pembuatan skripsi.

Tangerang, 24 Maret 2022

Menyetujui,

Pembimbing,



Pujiarti, S.E., M.M.
NIDN : 0419096601

Mengetahui,

Ketua Jurusan,



Eso Hernawan, S.E., M.M.
NIDN : 0410067609

UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA
TANGERANG

LEMBAR PERSETUJUAN DOSEN PEMBIMBING

Judul Skripsi : Pengaruh Tingkat Pendidikan, Keterampilan, dan
Pengalaman Terhadap Produktivitas Karyawan (Studi
Kasus Pada PT. Mitra Elektro Perkasa)

Disusun oleh,

Nama Mahasiswa : Cindy Anisya

NIM : 20180500163

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Jurusan : Manajemen

Fakultas : Bisnis

Skripsi ini kami setujui untuk dipertahankan di depan Tim Penguji Universitas
Buddhi Dharma sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar **Sarjana
Manajemen (S.M.)**.

Tangerang, 24 Juli 2022

Menyetujui,

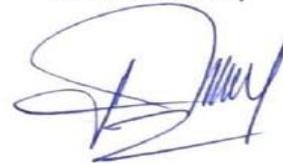
Pembimbing,



Pujiarti, S.E., M.M.
NIDN : 0419096601

Mengetahui,

Ketua Jurusan,



Eso Hernawan, S.E., M.M.
NIDN : 0410067609

**UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA
TANGERANG**

REKOMENDASI KELAYAKAN MENGIKUTI SIDANG SKRIPSI

Yang bertanda tangan di bawah ini :

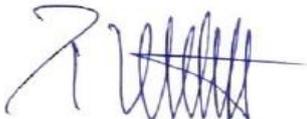
Nama : Pujiarti, S.E., M.M.
Kedudukan : Pembimbing
Menyatakan bahwa,
Nama Mahasiswa : Cindy Anisya
NIM : 20180500163
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Jurusan : Manajemen
Fakultas : Bisnis
Judul Skripsi : Pengaruh Tingkat Pendidikan, Keterampilan, dan
Pengalaman Terhadap Produktivitas Karyawan
(Studi Kasus Pada PT. Mitra Elektro Perkasa)

Telah layak untuk mengikuti sidang skripsi.

Tangerang, 24 Juli 2022

Menyetujui,

Pembimbing,



Pujiarti, S.E., M.M.
NIDN : 0419096601

Mengetahui,

Ketua Jurusan,



Eso Hernawan, S.E., M.M.
NIDN : 0410067609

SURAT PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa :

1. Karya tulis, skripsi ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik Sarjana di Universitas Buddhi Dharma ataupun di Universitas lain.
2. Karya tulis ini murni gagasan, rumusan, dan original penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan dosen pembimbing.
3. Dalam karya tulis tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis dengan jelas dan dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dan dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Karya tulis, skripsi ini tidak terdapat (kebohongan) pemalsuan, seperti : buku, artikel, jurnal, data sekunder, data responden, data kuisioner, pengolahan data, dan pemalsuan tanda tangan dosen atau Ketua Jurusan atau Dekan atau Rektor Universitas Buddhi Dharma yang dibuktikan dengan keasliannya.
5. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya, dan apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah saya peroleh karena karya tulis saya ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di Universitas Buddhi Dharma.

Tangerang, 24 Juli 2022

Yang membuat pernyataan,



Cindy Anisya
NIM : 20180500163

UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA

TANGERANG

LEMBAR PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH

Dibuat oleh,

NIM : 20180500163
Nama : Cindy Anisya
Jenjang Studi : Strata Satu (S1)
Jurusan : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Dengan ini menyetujui untuk memberikan izin kepada pihak Universitas Buddhi Dharma, Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif (*Non-Exclusive Royalty-Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul: "Pengaruh Tingkat Pendidikan, Keterampilan, dan Pengalaman Terhadap Produktivitas Karyawan(Studi Kasus Pada PT. Mitra Elektro Perkasa)", beserta perangkat yang diperlukan (apabila ada).

Dengan Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif ini pihak Universitas Buddhi Dharma berhak menyimpan, mengalih media atau formatkan, mengelola dalam pangkalan data (*database*), mendistribusikannya dan menampilkan atau mempublikasikannya di internet atau media lain untuk kepentingan akademis tanpa perlu meminta izin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/ pencipta karya ilmiah tersebut.

Saya bersedia untuk menanggung secara pribadi, tanpa melibatkan Universitas Buddhi Dharma, segala bentuk tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran Hak Cipta dalam karya ilmiah saya.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Tangerang, 24 Juli 2022

Penulis



(Cindy Anisya)

NIM : 20180500163

**PENGARUH TINGKAT PENDIDIKAN, KETERAMPILAN
DAN PENGALAMAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN
(STUDI KASUS PADA PT. MITRA ELEKTRO PERKASA)**

ABSTRAK

Riset saya ini memiliki tujuan untuk mengetahui apakah Tingkat Pendidikan, Keterampilan dan Pengalaman mempunyai pengaruh terhadap Produktivitas Karyawan. Populasi yang digunakan pada riset ini adalah karyawan PT. Mitra Elektro Perkasa dengan jumlah 175 orang.

Riset pada sampel ini menggunakan sebanyak 175 responden, pengumpulan data ini menggunakan metode kuesioner. Pada pengujian hipotesis, riset ini menggunakan analisis model statistik yang terdiri dari uji validitas, uji reliabilitas, regresi linear berganda, uji f, uji t dan koefisien determinasi (R²).

Dari hasil analisa penulis memperoleh hasil sebagai berikut. Dari secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel tingkat pendidikan (t-value 3,999), keterampilan (t-value 4,100), dan pengalaman (t-value 5,914) terhadap produktivitas karyawan > t tabel yaitu 1,65. Secara simultan juga terdapat pengaruh variabel tingkat pendidikan, keterampilan dan pengalaman terhadap produktivitas karyawan dengan nilai F hitung 104,739 > nilai F tabel yaitu 2,66.

Kesimpulan riset ini yaitu terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial dan simultan variabel tingkat pendidikan, keterampilan dan pengalaman terhadap produktivitas karyawan pada PT. Mitra Elektro Perkasa.

Kata Kunci : Tingkat Pendidikan, Keterampilan, Pengalaman, dan Produktivitas Karyawan

**EFFECT OF EDUCATION LEVEL, SKILLS AND EXPERIENCE ON
EMPLOYEE PRODUCTIVITY
(CASE STUDY IN PT. MITRA ELEKTRO PERKASA)**

ABSTRACT

This study aims to determine whether the level of education, skills and experience have an influence on employee productivity. The population used in this study were employees of PT. Mitra Elektro Perkasa with a total of 175 people.

This study used a sample of 175 respondents, the data collection method used a questionnaire. Hypothesis testing in this study uses statistical model analysis consisting of validity test, reliability test, multiple linear regression, f test, t test and coefficient of determination (R²).

From the results of the analysis of the authors obtained the following results. Partially, there is a positive and significant effect of education level variables (t-value 3.999), skills (t-value 4.100), and experience (t-value 5.914) on employee productivity > t table which is 1.65. Simultaneously there is also the effect of the variable level of education, skills and experience on employee productivity with the calculated F value of 104.739 > the F table value of 2.66.

The conclusion of this study is that there is a positive and significant influence partially and simultaneously on the level of education, skills and experience variables on employee productivity at PT. Mighty Electrical Partners.

Keywords: Education Level, Skills, Experience, and Employee Productivity

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadiran Tuhan Yang Maha Esa karena atas kebesaran anugerah dan karunia-Nya sehingga pada akhirnya penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini yang berjudul **“Pengaruh Tingkat Pendidikan, Keterampilan, dan Pengalaman Terhadap Produktivitas Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Mitra Elektro Perkasa”**

Penulisan skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat mahasiswa/i jurusan Manajemen Sumber Daya Manusia Universitas Buddhi Dharma sebagai syarat untuk kelulusan.

Banyak rintangan dan hambatan yang ditemui oleh penulis selama menyusun skripsi ini. Penulis menyadari bahwa keberhasilan penyusunan laporan skripsi ini tidak terlepas dari dukungan dan bantuan berbagai pihak baik secara langsung maupun tidak langsung. Oleh karena itu, izinkanlah penulis untuk menyampaikan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak Dr. Suryadi Winata, C.P.A. (Aust) selaku Rektor Universitas Buddhi Dharma
2. Ibu Rt. Dian Anggraeni, S.E., M.Si. selaku Dekan Fakultas Bisnis Universitas Buddhi Dharma
3. Bapak Eso Hernawan, S.E., M.M. selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Bisnis Universitas Buddhi Dharma
4. Ibu Pujiarti, S.E., M.M. selaku Dosen Pembimbing atas ketulusan hati dan kesabarannya dalam membimbing, mendukung, dan mengarahkan penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
5. Seluruh Dosen pengajar Universitas Buddhi Dharma yang telah memberikan ilmu pengetahuan selama masa perkuliahan.
6. Orang tua dan kakak-kakak tercinta yang senantiasa memberikan doa, motivasi dan dukungan selama penyusunan skripsi ini.
7. Cynthia, Adel, Heryani, dan seluruh teman-teman Universitas Buddhi Dharma dan lain-lainnya yang telah memberikan banyak bantuan dalam doa, memberikan ide-ide dan semangat mengerjakan skripsi.

8. Pimpinan dan seluruh Staff PT. Mitra Elektro Perkasa yang banyak membantu untuk penelitian ini.
9. Para seluruh pegawai dan Staff Universitas Buddhi Dharma yang telah membantu dalam kelancaran administrasi dan registrasi selama ini.

Penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan mengingat kemampuan, pengetahuan, waktu yang terbatas dan kerendahan hati penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun guna menyempurnakan skripsi ini.

Atas bantuan dan partisipasinya penulis mengucapkan terima kasih.

Tangerang, 25 Juli 2022

Cindy Anisya



DAFTAR ISI

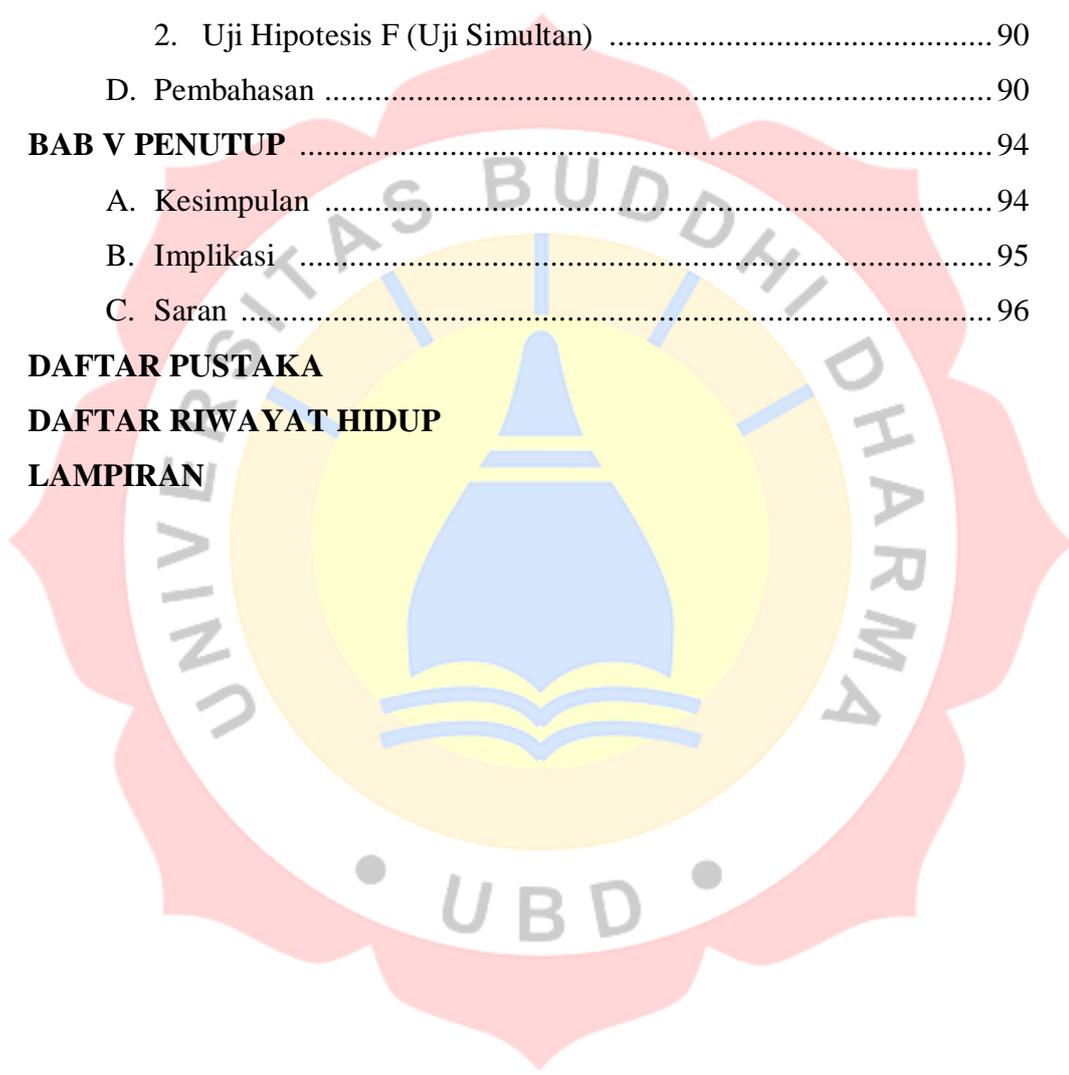
Halaman

JUDUL LUAR	
JUDUL DALAM	
LEMBAR PERSETUJUAN USULAN SKRIPSI	
LEMBAR PERSETUJUAN DOSEN PEMBIMBING	
REKOMENDASI KELAYAKAN MENGIKUTI SIDANG SKRIPSI	
SURAT PERNYATAAN	
SURAT PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH	
ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	v
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR GAMBAR	xi
DAFTAR LAMPIRAN	xii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	4
C. Rumusan Masalah	4
D. Tujuan Penelitian	5
E. Manfaat Penelitian	5
F. Sistematika Penulisan Skripsi	6
BAB II LANDASAN TEORI	8
A. Gambaran Umum Teori	8
1. Manajemen	8
2. Manajemen Sumber Daya Manusia	9
3. Tingkat Pendidikan	9
a. Pengertian Pendidikan	9

b. Fungsi Pendidikan	11
c. Tujuan Pendidikan	12
4. Keterampilan Kerja	12
a. Pengertian Keterampilan Kerja	12
b. Jenis-jenis Keterampilan Kerja	13
5. Pengalaman Kerja	14
a. Pengertian Pengalaman Kerja	14
b. Pengukuran Pengalaman Kerja	15
c. Tujuan Pengalaman Kerja	16
6. Produktivitas Kerja	17
a. Pengertian Produktivitas Kerja	17
b. Faktor-faktor Mempengaruhi Produktivitas Kerja	17
c. Indikator Produktivitas Kerja Karyawan	18
B. Hasil Penelitian Terdahulu	20
C. Kerangka Pemikiran	23
D. Perumusan Hipotesis	23
BAB III METODE PENELITIAN	24
A. Jenis Penelitian	24
B. Objek Penelitian	25
1. Sejarah Singkat Perusahaan	25
2. Visi dan Misi Perusahaan	26
3. Struktur Organisasi	26
C. Deskripsi Kerja (<i>Job Desk</i>)	27
D. Jenis dan Sumber Data	31
1. Data Primer	32
2. Data Sekunder	32
E. Populasi dan Sampel	32
1. Populasi	32
2. Sampel	33
F. Teknik Pengumpulan Data	34
1. Teknik Pengumpulan Data Primer	34

2.	Teknik Pengumpulan Data Sekunder	35
G.	Operasional Variabel Penelitian	35
H.	Teknik Analisis Data	37
1.	Uji Validitas	37
2.	Uji Reliabilitas	38
3.	Uji Asumsi Klasik	39
a.	Uji Normalitas	39
b.	Uji Multikolinearitas	40
c.	Uji Heteroskedastisitas	40
d.	Uji Autokorelasi	40
4.	Uji Model Statistik	41
a.	Analisis Korelasi Berganda	41
b.	Regresi Linear Berganda	42
c.	Uji Koefisien Determinasi	43
5.	Uji Hipotesis	43
a.	Uji Parsial (Uji t)	43
b.	Uji Simultan (Uji F)	44
	BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	46
A.	Deskripsi Data Hasil Penelitian	46
1.	Statistik Deskriptif Responden	46
2.	Statistik Frekuensi	49
a.	Uji Frekuensi Tingkat Pendidikan (X1)	49
b.	Uji Frekuensi Keterampilan (X2)	56
c.	Uji Frekuensi Pengalaman (X3)	62
d.	Uji Frekuensi Produktivitas Karyawan (Y)	67
B.	Analisis Hasil Penelitian	73
1.	Uji Validitas	73
2.	Uji Reliabilitas	76
3.	Uji Normalitas	79
4.	Uji Multikolinearitas	80
5.	Uji Heterokedastisitas	81

6. Uji Autokorelasi	81
7. Uji Korelasi Berganda	83
8. Uji Regresi Linier Berganda	84
9. Uji Koefisiensi Determinasi	86
C. Pengujian Hipotesis	88
1. Uji t (Uji Parsial)	88
2. Uji Hipotesis F (Uji Simultan)	90
D. Pembahasan	90
BAB V PENUTUP	94
A. Kesimpulan	94
B. Implikasi	95
C. Saran	96
DAFTAR PUSTAKA	
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	
LAMPIRAN	



DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Hasil Peneliti Terdahulu	20
Tabel 3.2 Operasional Variabel Penelitian.....	35
Tabel 4.3 Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	47
Tabel 4.4 Data Responden Berdasarkan Usia	47
Tabel 4.5 Data Responden Berdasarkan Pendidikan	48
Tabel 4.6 Data Responden Berdasarkan Masa Kerja	49
Tabel 4.7 Pernyataan 1 Variabel Tingkat Pendidikan	50
Tabel 4.8 Pernyataan 2 Variabel Tingkat Pendidikan	51
Tabel 4.9 Pernyataan 3 Variabel Tingkat Pendidikan	52
Tabel 4.10 Pernyataan 4 Variabel Tingkat Pendidikan	53
Tabel 4.11 Pernyataan 5 Variabel Tingkat Pendidikan	53
Tabel 4.12 Pernyataan 6 Variabel Tingkat Pendidikan	54
Tabel 4.13 Pernyataan 7 Variabel Tingkat Pendidikan	55
Tabel 4.14 Pernyataan 8 Variabel Tingkat Pendidikan	56
Tabel 4.15 Pernyataan 1 Variabel Tingkat Keterampilan.....	57
Tabel 4.16 Pernyataan 2 Variabel Tingkat Keterampilan.....	58
Tabel 4.17 Pernyataan 3 Variabel Tingkat Keterampilan.....	58
Tabel 4.18 Pernyataan 4 Variabel Tingkat Keterampilan.....	59
Tabel 4.19 Pernyataan 5 Variabel Tingkat Keterampilan.....	60
Tabel 4.20 Pernyataan 6 Variabel Tingkat Keterampilan.....	60
Tabel 4.21 Pernyataan 7 Variabel Tingkat Keterampilan.....	61
Tabel 4.22 Pernyataan 8 Variabel Tingkat Keterampilan.....	62
Tabel 4.23 Pernyataan 1 Variabel Pengalaman (X3).....	63
Tabel 4.24 Pernyataan 2 Variabel Pengalaman (X3).....	63
Tabel 4.25 Pernyataan 3 Variabel Pengalaman (X3).....	64
Tabel 4.26 Pernyataan 4 Variabel Pengalaman (X3).....	65
Tabel 4.27 Pernyataan 5 Variabel Pengalaman (X3).....	65
Tabel 4.28 Pernyataan 6 Variabel Pengalaman (X3).....	66

Tabel 4.29 Pernyataan 7 Variabel Pengalaman (X3).....	67
Tabel 4.30 Pernyataan 1 Variabel Produktivitas Karyawan (Y)	68
Tabel 4.31 Pernyataan 2 Variabel Produktivitas Karyawan (Y)	68
Tabel 4.32 Pernyataan 3 Variabel Produktivitas Karyawan (Y)	69
Tabel 4.33 Pernyataan 4 Variabel Produktivitas Karyawan (Y)	70
Tabel 4.34 Pernyataan 5 Variabel Produktivitas Karyawan (Y)	70
Tabel 4.35 Pernyataan 6 Variabel Produktivitas Karyawan (Y)	71
Tabel 4.36 Pernyataan 7 Variabel Produktivitas Karyawan (Y)	72
Tabel 4.37 Pernyataan 8 Variabel Produktivitas Karyawan (Y)	73
Tabel 4.38 Deskripsi Hasil Uji Validitas Tingkat Pendidikan	74
Tabel 4.39 Deskripsi Hasil Uji Validitas Keterampilan	74
Tabel 4.40 Deskripsi Hasil Uji Validitas Pengalaman.....	75
Tabel 4.41 Deskripsi Hasil Uji Validitas Produktivitas Karyawan	76
Tabel 4.42 Hasil Uji Reliabilitas Tingkat Pendidikan (X1).....	77
Tabel 4.43 Hasil Uji Reliabilitas Keterampilan (X2)	77
Tabel 4.44 Hasil Uji Reliabilitas Pengalaman (X3)	78
Tabel 4.45 Hasil Uji Normalitas	79
Tabel 4.46 Hasil Uji Multikolinearitas	80
Tabel 4.47 Hasil Uji Heterokedastisitas	81
Tabel 4.48 Hasil Uji Autokorelasi	82
Tabel 4.49 Hasil Uji Korelasi Berganda	83
Tabel 4.50 Hasil Uji Regresi Linier Berganda	85
Tabel 4.51 Hasil Uji Koefisiensi Determinasi.....	86
Tabel 4.52 Hasil Uji t (Uji Parsial)	87
Tabel 4.53 hasil Uji Simultan (Uji F)	88

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran	23
Gambar 3.2 Struktur Organisasi.....	27



DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN 1 Kuesioner

LAMPIRAN 2 Jawaban Responden

LAMPIRAN 3 Tabel r

LAMPIRAN 4 Tabel t

LAMPIRAN 5 Tabel f

LAMPIRAN 6 Keterangan Riset



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dalam hal penerimaan karyawan, organisasi atau perusahaan memiliki standarisasi masing-masing dari segi tingkat pendidikannya, keterampilannya, dan pengalaman kerjanya. Jika suatu organisasi atau perusahaan menempatkan karyawan sesuai dengan standarisasi maka akan memperoleh produktivitas kerja yang optimal.

Lewat pembelajaran bisa dilaksanakan pergantian sosial budaya, ialah pengembangan ilmu wawasan, adaptasi tindakan yang menyokong pembangunan, serta penguasaan bermacam keahlian dalam pemanfaatan bermacam teknologi maju untuk memesatkan cara pembangunan.

Jika tidak memiliki hal tersebut mungkin akan terjadi kesulitan dalam mencari pekerjaan karena kurang siap dalam bekerja. Tingkat pendidikan saat ini sangat penting, karena jika kita tertinggal dengan yang lain itu menjadi hambatan dan membuat semakin banyaknya pengangguran.

Salah satu kelemahan sistem pendidikan kita adalah sulitnya memberikan pendidikan yang benar-benar dapat menjadikan

profesional seseorang dalam berkarier atau bekerja. Saat ini sistem pendidikan kita terlalu menekankan teori bukan praktek. Pendidikan sering kali disampaikan secara monoton sehingga membuat para siswa menjadi bosan. Pendidikan besar sekali peranannya dalam pembangunan sumber daya manusia, yaitu membina manusia menjadi tenaga yang produktif.

Keterampilan kerja adalah keterampilan yang membantu performa karyawan menjadi lebih maksimal dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, contohnya keterampilan komunikasi untuk membantu menyelesaikan konflik antar pegawai di kantor.

Dalam segi keterampilan, jika saat pelamar tidak memiliki keterampilan apapun, itu menjadi penghambat yang cukup besar. Jika tidak memiliki ilmu-ilmu dasar dari posisi yang dilamar maka itu akan menghambat kemajuan organisasi atau perusahaan tersebut. Bagi karyawan yang lain akan terhambat dari segi waktu, karena akan ada pengajaran ulang untuk ilmu-ilmu dasar, contoh dalam keterampilan standar menggunakan komputer, dapat mengoperasikan Microsoft Word, power point (ppt), dan Excel.

Seseorang yang meningkatkan keterampilan dan kemampuan akan sangat dihargai dan menjadi salah satu syarat bagi banyak perusahaan. Oleh karena itulah, Anda harus menjadi seseorang yang dinamis, terus berkembang, dan beradaptasi dengan perubahan.

Langkah terbaik untuk meningkatkan keterampilan kerja, yaitu dengan mengikuti kursus, didampingi seorang mentor atau pelatih.

Berikutnya adalah pengalaman, jika memiliki pengalaman yang cukup lama, tentunya memiliki keterampilan yang lebih banyak. Dengan memiliki keterampilan yang cukup banyak, kita juga bisa membagikan ilmu kepada karyawan yang lain, dan itu sangat membantu kemajuan organisasi atau perusahaan tersebut.

Semakin banyak pengalaman kerja, maka semakin besar kesempatan untuk bertemu banyak orang. Bahkan, kita bisa berkesempatan mendapat peluang kerja dari jalinan relasi tersebut. Pekerjaan akan terasa lebih mudah bila kita memiliki banyak relasi di bidang pekerjaan yang sama. Karyawan yang memiliki pengalaman, akan berdampak terhadap produktivitas kerjanya, semangat kerja dapat meningkat, pekerjaan menjadi cepat selesai, atau dapat dikerjakan dalam waktu yang cukup singkat, sehingga tujuan organisasi atau perusahaan cepat tercapai.

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan di atas, penulis melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Tingkat Pendidikan, Keterampilan, dan Pengalaman Terhadap Produktivitas Karyawan (Studi Kasus Pada PT Mitra Elektro Perkasa)”**.

B. Identifikasi Masalah

Identifikasi masalah pada penelitian ini yaitu pengaruh tingkat pendidikan, keterampilan dan pengalaman terhadap produktivitas karyawan pada PT. Mitra Elektro Perkasa.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Seberapa besar pengaruh tingkat pendidikan secara parsial terhadap produktivitas karyawan pada PT Mitra Elektro Perkasa ?
2. Seberapa besar pengaruh keterampilan secara parsial terhadap produktivitas karyawan pada PT Mitra Elektro Perkasa ?
3. Seberapa besar pengaruh pengalaman secara parsial terhadap produktivitas karyawan pada PT Mitra Elektro Perkasa ?
4. Seberapa besar pengaruh tingkat pendidikan, keterampilan, dan pengalaman secara simultan terhadap produktivitas karyawan pada PT Mitra Elektro Perkasa ?

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh tingkat pendidikan secara parsial terhadap produktivitas karyawan pada PT. Mitra Elektro Perkasa.
2. Untuk mengetahui pengaruh keterampilan secara parsial terhadap produktivitas karyawan pada PT. Mitra Elektro Perkasa.
3. Untuk mengetahui pengaruh pengalaman secara parsial terhadap produktivitas karyawan pada PT. Mitra Elektro Perkasa.
4. Untuk mengetahui tingkatan pendidikan, keterampilan, dan pengalaman terhadap produktivitas karyawan pada PT. Mitra Elektro Perkasa.

E. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis

Secara teoritis, hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat untuk seluruh karyawan maupun perusahaan, khususnya dalam hal tingkat pendidikan, keterampilan, dan pengalaman berpengaruh atau tidak dalam hal produktivitas karyawan.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Penulis

Hasil penelitian ini dapat menambah pengetahuan dan wawasan, serta meningkatkan kemampuan penulis dalam melaksanakan praktik penelitian di lapangan mengenai pembelajaran mengidentifikasi informasi.

b. Bagi Pembaca

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan wawasan, serta dapat menjadi referensi untuk melakukan penelitian selanjutnya.

c. Bagi Karyawan

Dengan adanya penelitian ini diharapkan karyawan dapat memiliki tingkat pendidikan, keterampilan, dan pengalaman sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja.

F. Sistematika Penulisan Skripsi

Secara garis besar, skripsi ini terdiri dari 5 (lima) bab dengan beberapa sub bab sebagai berikut :

BAB I : PENDAHULUAN

Berisi latar belakang masalah, identifikasi masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan skripsi.

BAB II : LANDASAN TEORI

Berisi gambaran umum teori terkait variabel independen dan dependen, hasil penelitian terdahulu, kerangka pemikiran, dan perumusan hipotesa.

BAB III : METODE PENELITIAN

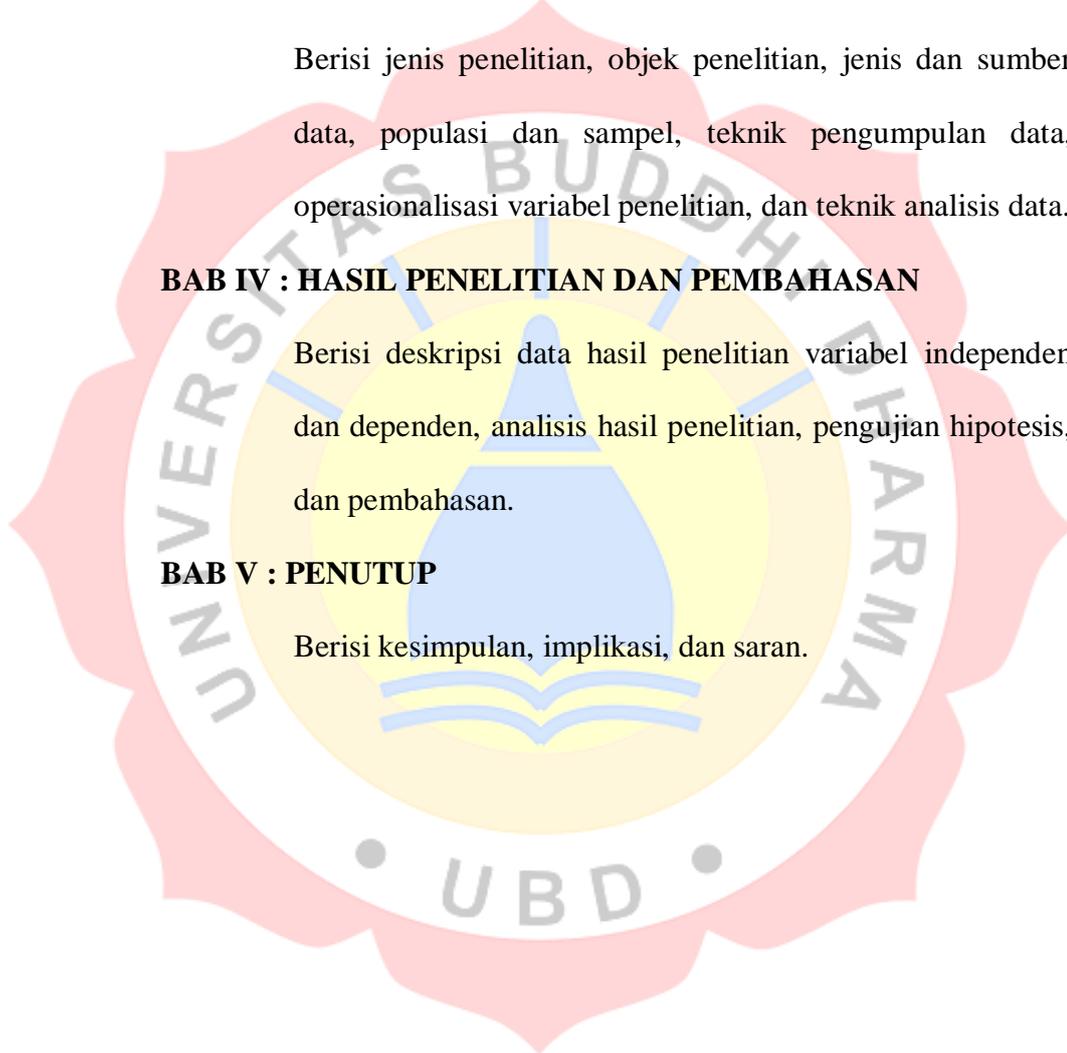
Berisi jenis penelitian, objek penelitian, jenis dan sumber data, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data, operasionalisasi variabel penelitian, dan teknik analisis data.

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Berisi deskripsi data hasil penelitian variabel independen dan dependen, analisis hasil penelitian, pengujian hipotesis, dan pembahasan.

BAB V : PENUTUP

Berisi kesimpulan, implikasi, dan saran.



BAB II

LANDASAN TEORI

A. Gambaran Umum Teori

1. Manajemen

Menurut (Afandi 2018, 1)

Manajemen adalah bekerja dengan orang-orang untuk mencapai tujuan organisasi dengan pelaksanaan fungsi perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organizing*), penyusunan personalia atau kepegawain (*staffing*), pengarahan dan kepemimpinan (*leading*), dan pengawasan (*controlling*).

Menurut (Sarinah dan Mardalena 2017, 7)

Manajemen adalah suatu proses dalam rangka mencapai tujuan dengan bekerja bersama melalui orang-orang dan sumber daya organisasi lainnya.

Menurut (Firmansyah 2018, 4),

Manajemen adalah seni dan ilmu perencanaan, pengorganisasian, penyusunan. Pengarahan dan pengawasan daripada sumber daya manusia untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan terlebih dahulu.

2. Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut (Afandi 2018, 3)

Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja secara efisien dan efektif sehingga tercapai tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Menurut (Edy Sutrisno 2016, 6)

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah kegiatan perencanaan, pengadaan, pengembangan, pemeliharaan, serta penggunaan SDM untuk mencapai tujuan baik secara individu maupun organisasi.

Menurut (Hasibuan 2016, 10)

Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

3. Tingkat Pendidikan

a. Pengertian Pendidikan

Menurut (Sutrisno 2016, 29)

Pendidikan merupakan aktivitas yang bertautan, dan meliputi berbagai unsur yang berhubungan erat antara unsur satu dengan unsur yang lain.

Menurut (Kurniawan 2017, 26)

Pendidikan adalah mengalihkan nilai-nilai, pengetahuan, pengalaman dan ketrampilan kepada generasi muda sebagai usaha generasi tua dalam menyiapkan fungsi hidup generasi selanjutnya, baik jasmani maupun rohani.

Menurut Undang-undang No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional pasal 1 ayat (1) menjelaskan pengertian

pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara. Undang-undang No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional Bab VI pasal 14 menjelaskan bahwa jenjang pendidikan formal terdiri atas pendidikan dasar, pendidikan menengah, dan pendidikan tinggi.

Adapun tiga (3) tingkat pendidikan itu adalah sebagai berikut:

1. Pendidikan dasar, pendidikan dasar merupakan jenjang pendidikan yang melandasi jenjang pendidikan menengah. Pendidikan dasar berbentuk sekolah dasar (SD) dan Madrasah Ibtidaiyah (MI) atau bentuk lain yang sederajat serta Sekolah Menengah Pertama (SMP) dan Madrasah Tsanawiyah (MTs), atau bentuk lain yang sederajat.
2. Pendidikan menengah, pendidikan menengah merupakan lanjutan pendidikan dasar. Pendidikan menengah terdiri atas pendidikan menengah umum dan pendidikan menengah kejuruan. Pendidikan menengah berbentuk Sekolah Menengah Atas (SMA), Madrasah Aliyah (MA), Sekolah Menengah Kejuruan (SMK), dan Madrasah Aliyah Kejuruan (MAK), atau bentuk lain yang sederajat.
3. Pendidikan tinggi, pendidikan tinggi merupakan jenjang pendidikan setelah pendidikan menengah yang mencakup

program pendidikan diploma, sarjana, magister, spesialis, dan doktor yang diselenggarakan oleh perguruan tinggi. Pendidikan tinggi diselenggarakan dengan sistem terbuka.

b. Fungsi Pendidikan

Fungsi pendidikan yaitu dapat dirasakan atau dimanfaatkannya hasil sebuah pendidikan. Fungsi utama sebuah pendidikan adalah mengembangkan kemampuan dan membentuk watak, kepribadian, serta perdaban yang bermartabat dalam hidup dan kehidupan.

Dengan kata lain pendidikan berfungsi memanusikan manusia agar menjadi manusia yang benar sesuai dengan norma yang dijadikan landasannya. Fungsi umum pendidikan yaitu :

1. Pendidikan sebagai penegak nilai

Yaitu pendidikan memiliki peran penting dalam kaitannya nilai-nilai yang ada dalam masyarakat. Dalam hal ini pendidikan berfungsi sebagai pemelihara serta menjaga nilai-nilai.

2. Pendidikan sebagai pengembang masyarakat

Yaitu pendidikan berperan sebagai peningkat mutu dan kualitas keilmuan setiap masyarakat.

3. Pendidikan sebagai upaya mengembangkan potensi manusia

Dalam hal ini pendidikan diharapkan menciptakan generasi-generasi penerus yang siap dengan kehidupan yang akan datang.

c. Tujuan Pendidikan

Tujuan pendidikan merupakan sebuah faktor yang sangat penting, dalam setiap kegiatan termasuk dalam kegiatan pendidikan. Dalam UU No. 2 Tahun 1985 tujuan pendidikan yaitu mencerdaskan kebudayaan bangsa dan mengembangkan manusia yang seutuhnya yaitu yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa dan berbudi pekerti luhur, memiliki kemampuan dan ketrampilan, kesehatan jasmani dan rohani, kepribadian yang mantap dan mandiri serta rasa tanggung jawab kepada masyarakat dan bangsa.

Ada beberapa tujuan pendidikan :

1. Menanamkan pengetahuan / pengertian, pendapat dan konsep-konsep.
2. Mengubah sikap dan persepsi.
3. Menanamkan tingkah laku / kebiasaan yang baru.

4. Keterampilan Kerja

a. Pengertian Keterampilan Kerja

Menurut Syahdan (Rank dan Frese 2017, 3)

Keterampilan kerja karyawan dalam melaksanakan tugas pada sebuah organisasi sangatlah penting peranannya.

Menurut Wiranti (Moeheriono 2016, 98)

Keterampilan kerja didefinisikan sebagai kemampuan melaksanakan pekerjaan berdasarkan juklak/juknis atau instruksi dari atasan.

Menurut Gibson (Rois et al 2017, 47)

Keterampilan adalah kompetensi yang berhubungan dengan tugas, seperti keterampilan mengoperasikan komputer, atau berkomunikasi dengan jelas untuk tujuan dan misi kelompok.

b. Jenis-Jenis Keterampilan Kerja

Menurut Raffie (Robert L Kanz 2017, 12-14) mengatakan bahwa keterampilan dibagi menjadi 3 kategori, yaitu :

1. Keterampilan Konseptual (*Conceptual Skills*)

Keterampilan konseptual adalah kemampuan manajer untuk melihat keseluruhan organisasi sebagai suatu entitas yang lengkap.

2. Keterampilan berhubungan dengan orang lain (*humanity skills*)

Keterampilan berhubungan dengan orang lain atau *humanity skills* ini adalah kemampuan manajer untuk berinteraksi secara efektif dengan anggota organisasinya serta membangun pemahaman dan usaha kooperatif dalam tim yang dipimpinnya.

3. Keterampilan Teknis (*technical skills*)

Keterampilan teknis ini adalah kemampuan atau pengetahuan untuk menggunakan teknik tertentu dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan tertentu.

5. Pengalaman Kerja

a. Pengertian Pengalaman Kerja

Menurut (Kasmir 2016, 171)

Menyatakan bahwa pengalaman kerja memiliki arti dimana pengalaman kerja di bidang tertentu akan menjadi pertimbangan untuk suatu jabatan tertentu, karena dengan memiliki pengalaman kerja dapat merupakan nilai tambah kemampuan dan pengetahuannya.

Menurut (Malayu S.P Hasibuan 2016, 55)

Orang yang berpengalaman merupakan calon karyawan yang telah siap pakai. Pengalaman kerja seorang pelamar hendaknya mendapat pertimbangan utama dalam proses seleksi.

Menurut Marwansyah (Wariati 2015, 7)

Pengalaman kerja adalah suatu pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dimiliki pegawai untuk mengemban tanggung jawab dari pekerjaan sebelumnya.

b. Pengukuran Pengalaman Kerja

Beberapa hal yang digunakan untuk mengukur pengalaman kerja seseorang adalah :

1. Gerakannya mantap dan lancar, setiap karyawan yang berpengalaman pasti terlihat dari gerakannya yang mantap dalam bekerja.
2. Gerakannya berirama, artinya terciptanya dari kebiasaan dalam melakukan pekerjaan sehari-hari.
3. Lebih cepat menanggapi tanda-tanda, artinya jika akan terjadi kecelakaan kerja.
4. Dapat menduga akan timbulnya kesulitan sehingga lebih siap menghadapinya.
5. Bekerja dengan tenang, seorang karyawan yang berpengalaman akan memiliki rasa percaya diri yang cukup tinggi.

Ada beberapa hal untuk menentukan berpengalaman atau tidaknya seorang karyawan yang sekaligus sebagai indikator pengalaman kerja, yaitu :

1. Waktu

Semakin lama seseorang melaksanakan tugas akan memperoleh pengalaman bekerja yang lebih banyak.

2. Frekuensi

Semakin sering melaksanakan tugas sejenis umumnya orang tersebut akan memperoleh pengalaman kerja yang lebih baik.

3. Jenis tugas

Semakin banyak jenis tugas yang dilaksanakan oleh seseorang maka umumnya orang tersebut akan memperoleh pengalaman kerja yang lebih banyak.

4. Penerapan

Semakin banyak penerapan pengetahuan, keterampilan, dan sikap seseorang dalam melaksanakan tugas tentunya akan dapat meningkatkan pengalaman kerja orang tersebut.

5. Hasil

Seseorang memiliki pengalaman kerja lebih banyak akan dapat memperoleh hasil pelaksanaan tugas yang lebih baik.

c. Tujuan Pengalaman Kerja

Tujuan pengalaman kerja menyebutkan bahwa ada berbagai macam tujuan seseorang dalam memperoleh pengalaman kerja adalah sebagai berikut:

1. Mendapat rekan kerja sebanyak mungkin dan menambah pengalaman kerja dalam berbagai bidang.

2. Mencegah dan mengurangi persaingan kerja yang sering muncul di kalangan tenaga kerja.
3. Mendapatkan banyak pelajaran dan pengetahuan tentang hal-hal baru yang mungkin tidak pernah diketahui sebelumnya.

6. Produktivitas Kerja

a. Pengertian Produktivitas Kerja

Menurut Tohardi (Sutrisno 2017, 100)

Produktivitas kerja merupakan sikap mental. Sikap mental yang selalu mencari perbaikan terhadap apa yang telah ada. Suatu keyakinan bahwa seseorang dapat melakukan pekerjaan lebih baik hari ini daripada hari kemarin dan hari esok lebih baik daripada hari ini.

Menurut Hasibuan (Busro 2018, 340)

Produktivitas adalah perbandingan antara output (hasil) dengan input (masukan). Jika produktivitas naik akan meningkatkan efisiensi waktu bahan, tenaga, dan sistem kerja, teknik produksi dan adanya peningkatan keterampilan dari tenaga kerjanya.

Menurut Kussrianto (Sutrisno 2017, 102)

Mengemukakan bahwa produktivitas adalah perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu. Peran serta tenaga kerja disini adalah penggunaan sumber daya serta efektif dan efisien.

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja

Untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan, maka perusahaan perlu memperhatikan factor-faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan.

Menurut Ravianto (Sumual 2017, 119), faktor – faktor yang mempengaruhi produktivitas, antara lain :

1. Pendidikan
2. Keterampilan
3. Disiplin
4. Sikap
5. Etika kerja
6. Motivasi
7. Gaji
8. Kesehatan
9. Teknologi
10. Manajemen
11. Kesempatan berprestasi

c. Indikator produktivitas kerja karyawan

Menurut Sutrisno (Deden 2016, 87) untuk mengukur produktivitas kerja, diperlukan suatu indicator sebagai berikut:

1. Kemampuan

Kemampuan seorang karyawan dalam melaksanakan tugas sangat bergantung pada keterampilan yang dimiliki serta profesionalisme mereka dalam bekerja.

2. Berusaha meningkatkan hasil yang dicapai

Hasil merupakan salah satu yang dapat dirasakan baik oleh yang mengerjakan maupun yang menikmati hasil pekerjaan tersebut.

3. Semangat Kerja

Ini merupakan usaha untuk lebih baik dari hari kemarin. Indikator ini dapat dilihat dari etos kerja dan hasil yang dicapai dalam satu hari kemudian dibandingkan dengan hari sebelumnya.

4. Pengembangan Diri

Pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang dihadapi. Sebab, semakin kuat tantangannya, pengembangan diri mutlak dilakukan.

5. Mutu

Mutu merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja seorang pegawai.

6. Efisiensi

Efisiensi merupakan perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan.

B. Hasil Penelitian Terdahulu

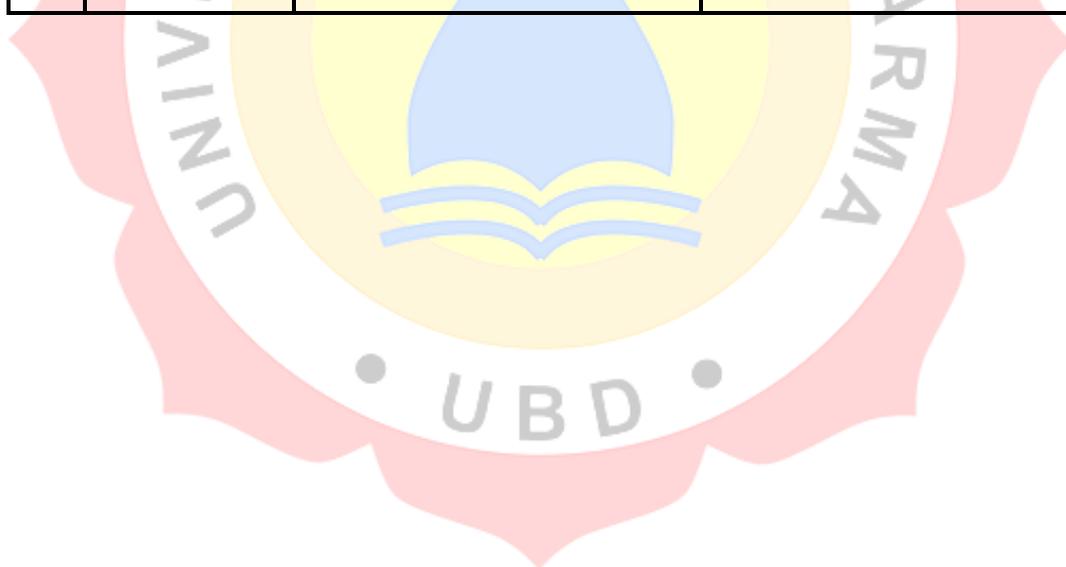
Tabel II. 1

HASIL PENELITIAN TERDAHULU

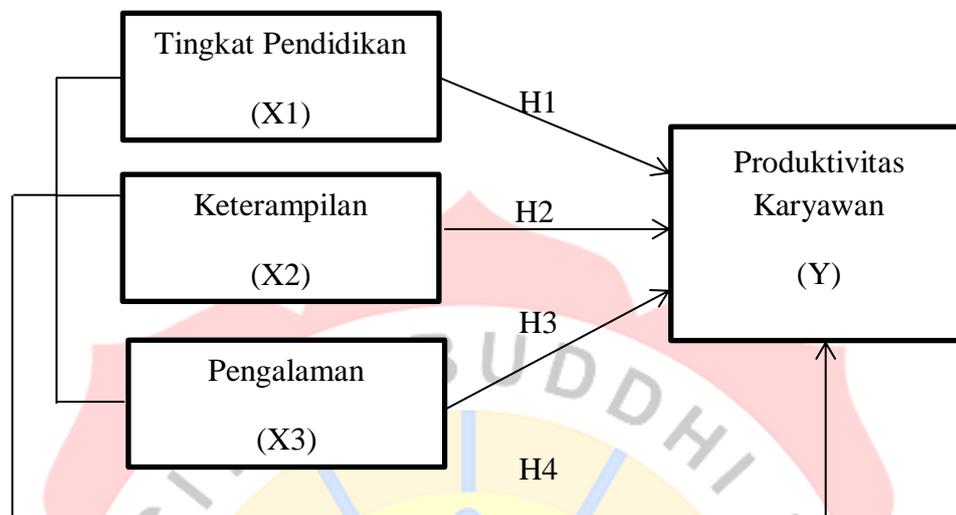
No.	Peneliti	Judul	Hasil Penelitian
1.	Sudibyo Budi Utomo (2018)	PENGARUH PENDIDIKAN DAN PELATIHAN TENAGA KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN BAGIAN KASIR PADA TOSERBA YOGYA DI KABUPATEN MAJALENGKA	<p>Dari hasil perhitungan penelitian dan uji statistic diketahui bahwa secara parsial, dimana pendidikan sebagai variabel X1 berpengaruh signifikan atau terjadi pengaruh dan terbukti kebenarannya terhadap variabel produktivitas kerja (Y). Hal ini diketahui dari nilai thitung untuk variabel (X1) adalah sebesar 6,114 lebih besar dari ttabel sebesar 2,048 . dengan besar pengaruh adalah sebesar 8 %.</p>

No.	Peneliti	Judul	Hasil Penelitian
2.	Sri Wahyuni (2018)	PENGARUH DISIPLIN KERJA MOTIVASI KETERAMPILAN DAN PRESTASI KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. PUPUK SRIWIDJAJA.	Terdapat pengaruh positif dan signifikan keterampilan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Pupuk Sriwidjaja Palembang. Berdasarkan hasil pengujian dapat peroleh thitung dengan ttabel didapatkan hasil $3,424 >$ $1,986$ atau $thitung > ttabel$. Sedangkan Perbandingan nilai signifikansi yang di dapat $0,001 < 0,05$.
3.	Lily Setyawati Kristianti (2020)	PENGARUH MOTIVASI DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN PADA PT. MOBILINDO PERKASA PERKASA	Pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan sebesar 37,5%, uji hipotesis diperoleh t hitung $> t$ tabel atau $(5,372$ $> 2,011)$.

No.	Peneliti	Judul	Hasil Penelitian
		DI TANGERANG.	
4.	Erwin Rosnaida (2021)	PENGARUH PENGALAMAN KERJA, KEPUASAN KERJA DAN INSENTIF TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN DI PDAM TIRTA KUALO KOTA TANJUNG BALAI.	Hasil uji-t, nilai thitung (3,022) > ttabel (1,999) sehingga secara parsial pengalaman kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja.



C. Kerangka Pemikiran



Gambar II. 1

Kerangka Pemikiran

D. Perumusan Hipotesis

- H₁ : Diduga Tingkat Pendidikan berpengaruh secara parsial terhadap Produktivitas Karyawan.
- H₂ : Diduga Keterampilan berpengaruh secara parsial terhadap Produktivitas Karyawan.
- H₃ : Diduga Pengalaman berpengaruh secara parsial terhadap Produktivitas Karyawan.
- H₄ : Diduga tingkat pendidikan, keterampilan, dan, pengalaman secara simultan berpengaruh terhadap produktivitas karyawan.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Model Penelitian ini penulis menggunakan jenis penelitian deskriptif untuk menganalisis variabel-variabel yang akan penulis gunakan.

Menurut (Sugiyono 2017, 56)

Pengertian deskriptif adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih (variabel yang berdiri sendiri).

Variabel tersebut dapat menggambarkan secara sistematis dan akurat mengenai populasi atau mengenai bidang tertentu. Dengan metode ini peneliti akan lebih memahami dan dapat dengan mudah mengungkapkan masalah yang peneliti pilih.

Jadi dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa metode penelitian deskriptif adalah suatu penelitian yang menggunakan satu variabel tanpa menggunakan variabel lain sebagai objek pembandingan.

B. Objek Penelitian

Objek penelitian juga memiliki definisi yaitu pokok permasalahan yang akan diteliti agar bisa mendapatkan data secara lebih baik. Penulis melakukan penelitian pada PT Mitra Elektro Perkasa.

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh tingkat pendidikan, keterampilan kerja dan pengalaman kerja terhadap produktivitas karyawan pada PT Mitra Elektro Perkasa. Berikut adalah profil dari PT Mitra Elektro Perkasa:

1. Sejarah Singkat Perusahaan

Berdiri sejak tahun 2011, PT Mahakarya Sukses Indonesia merupakan salah satu Distributor Mito Electronic lengkap di Indonesia. Perusahaan kami telah berhasil memasarkan produk elektronik di Indonesia dengan pertumbuhan market-share yang semakin tinggi dan channel distribusi yang mencapai seluruh Indonesia.

Kami juga menjalin kerja sama dengan beberapa dealer serta merchant dan marketplace besar di Indonesia. Selain mengandalkan kualitas produk, kami juga terus meningkatkan after-sales service. Service Centre kami juga sudah tersebar hampir di seluruh kota di Indonesia.

2. Visi dan Misi Perusahaan

Visi Perusahaan :

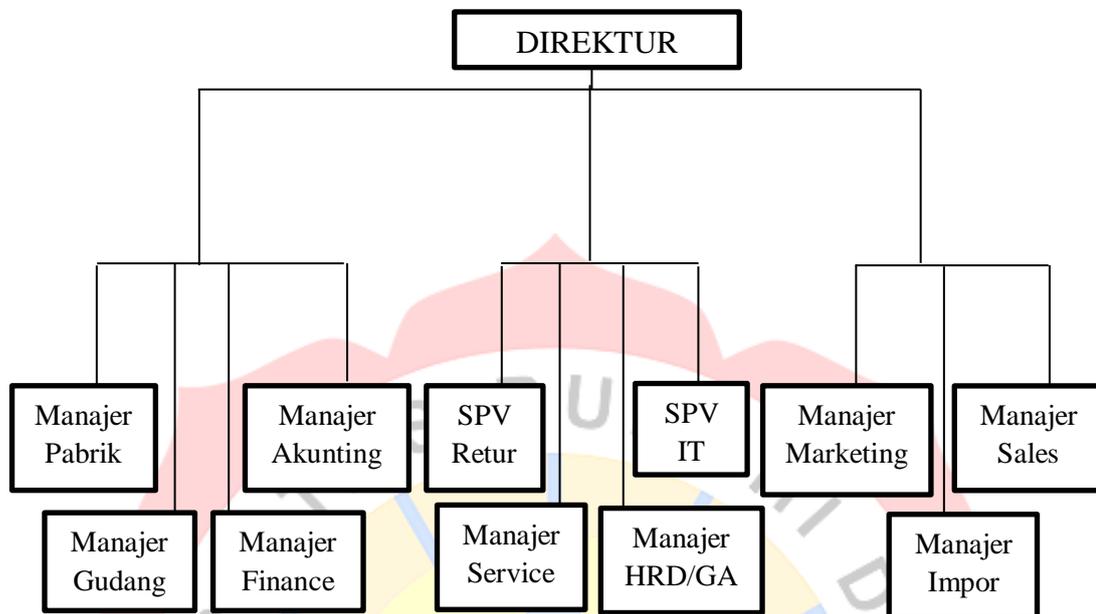
Menjadi distributor utama yang semakin maju serta dapat bersaing dengan Perusahaan distributor lainnya.

Misi Perusahaan :

- a. Memasarkan produk-produk inovatif yang berkualitas, memuaskan pelanggan dengan harga terjangkau.
- b. Mengembangkan seluruh jaringan teknologi offline dan online agar dapat lebih merata di pasaran.

3. Struktur Organisasi

Struktur organisasi merupakan kerangka yang terdiri dari berbagai posisi karyawan yang bekerja didalam suatu perusahaan atau organisasi yang juga mempunyai peran, hak, serta kewajiban. Struktur organisasi menjadikan lebih mudah dalam mengetahui tugas dan wewenang seseorang berdasarkan jabatan yang dimiliki. Maka dari itu struktur organisasi suatu perusahaan harus disusun dengan benar sehingga karyawan dapat melihat tugas dan wewenangnya sesuai dengan peraturan yang ditetapkan



Sumber : PT Mitra Elektro Perkasa

Gambar III. 2

Struktur Organisasi PT Mitra Elektro Perkasa

C. Deskripsi Kerja (*Job Desk*)

1. Direktur :
 - a. Menyusun strategi untuk mengarahkan bisnis menjadi lebih maju
 - b. Mengorganisasi visi dan misi perusahaan secara keseluruhan
 - c. Memimpin *meeting* rutin dengan para pemimpin senior perusahaan
 - d. Memilih karyawan untuk memimpin divisi tertentu dan mengawasi pekerjaannya.

- e. Menyampaikan laporan kepada pemegang saham atas kinerja perusahaan
- f. Mengawasi kompetisi bisnis internal dan eksternal
- g. Mengevaluasi kesuksesan perusahaan

2. Manajer Pabrik :

- a. Bertanggung jawab terhadap semua bawahan
- b. Pengambil keputusan tertinggi
- c. Mengatur operasional dan sistem perusahaan agar berjalan seimbang
- d. Menjalin hubungan baik dengan *client*
- e. Meningkatkan kualitas produksi
- f. Membentuk SDM yang handal dan professional
- g. Memantau, mengetahui, dan mengerti semua aset perusahaan yang dikelola pabrik

3. Manajer Akunting :

- a. Membuat pembukuan keuangan perusahaan
- b. Melakukan *posting* jurnal operasional
- c. Menginput data jurnal akuntansi kedalam sistem yang dimiliki perusahaan
- d. Memeriksa dan melakukan pengecekan kelengkapan dokumen yang berhubungan dengan transaksi keuangan

4. Manajer Gudang :

- a. Mengawasi operasi penerimaan, pergudangan dan distribusi
- b. Menerapkan kebijakan dan prosedur operasional
- c. Melaksanakan dan mengawasi operasi keamanan
- d. Memastikan penggunaan peralatan gudang yang efektif dan aman
- e. Memastikan keselamatan staff
- f. Memotivasi dan mendisiplinkan staff

5. Manejer Finance :

- a. Melakukan pengaturan keuangan perusahaan
- b. Melakukan penginputan semua transaksi kedalam sistem yang dimiliki perusahaan
- c. Melakukan pembayaran kepada supplier
- d. Melakukan transaksi keuangan perusahaan

6. Supervisor Retur :

- a. Menentukan jadwal pengiriman, penerimaan, dan retur terhadap barang-barang
- b. Menerima barang pengembalian dan mencocokkan dengan faktur barang
- c. Menerbitkan nota retur

7. Supervisor IT :

- a. Bertanggung jawab menjaga keamanan situs penjualan
- b. Membuat jadwal pengecekan berkala pada komputer *server*
- c. Mengontrol pada semua bagian *hardware* dan *software*

8. Manajer Service :

- a. Mengawasi operasi harian departemen layanan pelanggan
- b. Menciptakan program loyalitas pelanggan yang andal
- c. Menetapkan tujuan layanan pelanggan untuk anggota tim dan membantu mereka mencapai tujuan

9. Manajer HRD/GA :

- a. Bertanggung jawab untuk melakukan persiapan internal dan eksternal untuk proses rekrutmen karyawan
- b. Bertugas dalam proses seleksi atau rekrutmen karyawan baru
- c. Berperan dalam pengembangan dan evaluasi kinerja karyawan serta memastikan setiap karyawan berkompeten untuk mengerjakan tugasnya masing-masing
- d. Bertugas memberikan kompensasi dan perlindungan terhadap karyawan
- e. Bertugas dalam proses pemutusan hubungan kerja (PHK) karyawan

10. Manajer Marketing :

- a. Membuat penawaran harga untuk *client*
- b. Melakukan koordinasi dengan *client*
- c. Menjalin hubungan baik dan membangun citra baik perusahaan dengan *client*

11. Manajer Sales :

- a. Menangani permintaan pelanggan
- b. Membuat faktur penjualan
- c. Berhubungan dengan divisi gudang untuk memastikan pengiriman tepat waktu
- d. Menjalin hubungan baik dengan *client*

12. Manajer Impor :

- a. Menyiapkan dan memeriksa dokumen-dokumen impor seperti *invoice, packing list, packing list PIB*
- b. Menyiapkan laporan kegiatan impor ke instansi terkait
- c. Memonitor status kapal
- d. Mencari dan memesan trucking untuk pengiriman barang dari pelabuhan sampai gudang penerimaan

D. Jenis dan Sumber Data

Sumber data adalah data yang diperoleh dengan menggunakan metode tertentu baik berupa manusia, informasi, serta dokumen. Agar tidak terjadi kesalahan dalam memilih sumber daya yang sesuai dengan penelitian maka pengetahuan mengenai data sangat diperlukan. Jenis data yang dikumpulkan pada penelitian ini adalah :

1. Data Primer

Menurut (Sugiyono 2018, 456)

Data primer yaitu sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data.

Data dikumpulkan sendiri oleh peneliti langsung dari sumber pertama atau tempat objek penelitian dilakukan. Dalam penelitian ini data yang diperoleh berasal dari penyebaran kuesioner kepada karyawan PT Mitra Elektro Perkasa.

2. Data Sekunder

Menurut (Sugiyono 2018, 456)

Data sekunder yaitu sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau lewat dokumen.

Untuk memperoleh data ini peneliti harus mengambil beberapa buku-buku, website, dan contoh penelitian sebelumnya yang berkaitan dengan penelitian ini.

E. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut (Sugiyono 2017, 119) mengatakan bahwa :

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Populasi dalam penelitian ini adalah 175 karyawan PT Mitra Elektro Perkasa.

2. Sampel

Menurut (Sugiyono 2017, 120) mengatakan bahwa :

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.

Jumlah sampel yang akan diambil dari PT Mitra Elektro Perkasa yaitu sebanyak 175 orang karyawan.

Menurut sugiyono (2017, 85)

Pengertian dari sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi dijadikan sampel, hal ini dilakukan bila jumlah populasi relative kecil, kurang dari 30, atau penelitian ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil.

Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana semua populasi dijadikan sampel. Berdasarkan penjelasan diatas, maka yang akan dijadikan sampel dalam penelitian ini adalah seluruh dari populasi yang diambil, yaitu seluruh karyawan PT Mitra Elektro Perkasa yang berjumlah 175 karyawan.

F. Teknik Pengumpulan Data

Pada penelitian ini penulis menggunakan beberapa teknik pengumpulan data, yaitu :

1. Teknik Pengumpulan Data Primer

a. Kuisisioner

Menurut (Sugiyono 2017, 142)

Angket atau kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab.

b. Wawancara

Menurut Esterberg (Sugiyono 2015, 72)

Wawancara adalah pertemuan yang dilakukan oleh dua orang untuk bertukar informasi mupun suatu ide dengan cara tanya jawab, sehingga dapat dikerucutkan menjadi sebuah kesimpulan atau makna dalam topik tertentu.

c. Observasi

Menurut (Morissan 2017, 143)

Observasi atau pengamatan adalah kegiatan keseharian manusia dengan menggunakan pancaindra sebagai alat bantu utamanya.

Dalam hal ini pancaindra digunakan untuk menangkap gejala yang diamati. Apa yang ditangkap tadi, dicatat dan selanjutnya catatan tersebut dianalisis.

2. Teknik Pengumpulan Data Sekunder

Studi kepustakaan ini digunakan agar dapat mengumpulkan data sekunder. Seperti landasan teori dan informasi yang berhubungan dengan variabel penelitian ini. Studi ini dilakukan dengan mengumpulkan data yang bersumber dari literatur-literatur serta hasil penelitian lainnya. Maka dari itu penelitian ini akan sangat berguna sebagai bahan referensi ataupun perbandingan.

G. Operasionalisasi Variabel Penelitian

Tabel III. 2

OPERASIONALISASI VARIABEL PENELITIAN

Variabel	Sub Variabel	Indikator	Skala
Tingkat Pendidikan (X1)	1. Pendidikan Dasar 2. Pendidikan Menengah 3. Pendidikan Tinggi	1. Sekolah Dasar 2. Sekolah Menengah Pertama 3. Sekolah Menengah Atas 4. Sekolah Menengah Kejuruan 5. Diploma (D1, D2, D3) 6. Sarjana (S1) 7. Magister (S2) 8. Doktor (S3)	Ordinal

Sumber : Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang "Sistem Pendidikan Nasional" Bab VI Pasal 17

Variabel	Sub Variabel	Indikator	Skala
Keterampilan (X2)	1. Keterampilan Konseptual 2. Keterampilan Berhubungan dengan Orang Lain 3. Keterampilan Teknis	1. <i>Basic Literacy Skill</i> (Keterampilan Dasar) 2. <i>Technical Skill</i> (Keterampilan Teknis) 3. <i>Interpersonal Skill</i> (Keterampilan Interpersonal) 4. <i>problem Solving</i> (Penyelesaian Masalah)	Ordinal
Sumber : Rafiie (Robert L Kanz 2017 : 12-14), Robbins dalam Ibrahim (2018) dikutip oleh Nurhasanah (2019 : 3-4) dalam “Pengaruh Keterampilan dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja (Studi Pada Karyawan Perusahaan Kain Tenun Nurmantika Kota Bima).			
Pengalaman (X3)	1. Pengetahuan 2. Keterampilan 3. Kemampuan 4. Tanggung Jawab	1. Tujuan 2. Standar 3. Umpan Balik 4. Alat atau sarana 5. Kompetensi 6. Motif 7. Peluang	Ordinal
Sumber : Nana Wariati, Dahniar, dan Tinik Sugiat dalam Jurnal “Wawasan Manajemen 3”, No. 3 (2015 : 220) dan Wibowo (2016 : 86-88) dalam buku “Manajemen Kinerja”, Jakarta : Rajawani Pers.			

Variabel	Sub Variabel	Indikator	Skala
Produktivitas Karyawan (Y)	1. Semangat Kerja 2. Peningkatan 3. Pendidikan 4. Teknologi 5. Mutu dan Kualitas	1. Pengetahuan 2. Keterampilan 3. Kemampuan 4. Sikap	Ordinal
Sumber : Sedarmayanti (2017, 157) dalam buku “Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia”. Bandung : PT Refika Aditama. Dan Burhanuddin Yusuf (2015) dalam buku “Manajemen sumber daya manusia di lembaga keuangan syariah”. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.			

H. Teknik Analisis Data

Dalam penelitian ini teknik analisis data yang dipilih adalah data yang sudah terkumpul melalui kuesioner akan dianalisis menggunakan program SPSS, dan dapat dilakukan pengujian sebagai berikut :

1. Uji Validitas

Uji validitas adalah uji yang digunakan untuk menunjukkan valid atau tidaknya suatu kuesioner dalam memberi informasi tentang apa yang ingin diukur pada kuesioner tersebut. Validitas item ditunjukkan dengan adanya dukungan terhadap skor total. Rumus yang digunakan untuk mengukur validitas adalah :

$$R_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{(N \sum x^2 - (\sum x)^2)(N \sum y^2 - (\sum y)^2)}}$$

Sumber : (Sugiyono 2017, 183)

Keterangan :

R_{xy} = Koefisiensi korelasi X dan Y

N = Jumlah responden

X = Skor tiap item

Y = Skor total

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuisioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Artinya, kapan pun alat penilaian tersebut digunakan akan memberikan hasil yang relatif sama. Uji reliabilitas ini berguna untuk menetapkan apakah instrumen yang dalam hal ini kuisioner dapat digunakan lebih dari satu kali, paling tidak oleh responden yang sama akan menghasilkan data yang konsisten. Dalam penelitian ini, uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan teknik Formula *Alpha Cronbach* (Riduwan, 2015, 125).

Rumus :

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \left\{ 1 - \frac{\sum Si}{St} \right\}$$

Keterangan :

α = Koefisien reliabilitas alpha

k = Jumlah item

$\sum S_i$ = Varians responden untuk item

S_t = Jumlah varians skor total

Untuk mengetahui reliabel atau tidaknya suatu variabel, dilakukan uji statistik dengan melihat *Cronbach's Alpha*. Kriteria yang digunakan sebagai berikut :

- a. Jika nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,70$ maka pertanyaan-pertanyaan yang digunakan untuk mengukur variabel tersebut adalah reliable.
- b. Jika nilai *Cronbach's Alpha* $< 0,70$ maka pertanyaan-pertanyaan yang digunakan untuk mengukur variabel tersebut adalah tidak reliable.

3. Uji Asumsi Klasik

Sebelum melakukan uji hipotesis melalui uji T dan uji F maka perlu dilakukan pengujian atas beberapa asumsi klasik yang digunakan. Diantaranya adalah uji normalitas, uji multikolonieritas, dan uji heteroskedastisitas.

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Seperti yang telah diketahui bahwa uji t dan F

mengartikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Jika asumsi ini dilanggar maka uji statistic menjadi tidak valid untuk jumlah sampel kecil. Ada dua cara untuk mendeteksi residual berdistribusi normal atau tidak, yaitu dengan menggunakan analisis grafik dan uji statistik.

Menurut (Singgih Santoso 2015, 293) dasar pengambilan keputusan bisa dilakukan berdasarkan probabilitas (*Asymtotic Significance*), yaitu: Jika probabilitas $> 0,05$ maka distribusi dari model regresi adalah normal. Jika probabilitas $< 0,05$ maka distribusi dari model regresi adalah tidak normal.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas adalah uji yang dilakukan untuk memastikan apakah didalam sebuah model regresi ada interkorelasi atau kolinearitas antar variabel bebas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas adalah uji yang menilai apakah ada ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi linear.

d. Uji Autokorelasi

Uji Autokorelasi adalah sebuah analisis statistik yang dilakukan untuk mengetahui adakah korelasi variabel yang ada di dalam model prediksi dengan perubahan waktu. Oleh karena itu, apabila asumsi autokorelasi terjadi pada sebuah model prediksi, maka nilai

disturbance tidak lagi berpasangan secara bebas, melainkan berpasangan secara autokorelasi.

4. Uji Model Statistik

a. Analisis Korelasi Berganda

Analisis korelasi berganda merupakan teknik yang digunakan untuk menguji ada atau tidaknya hubungan serta arah hubungan dari dua variabel atau lebih. Pada penelitian ini korelasi berganda digunakan untuk melihat kadar keterkaitan antara Y dan X1, X2 secara bersamaan. Berikut merupakan rumus korelasi dengan menggunakan 3 variabel Y, X1, X2 yaitu :

$$R = \frac{b_1 \sum X_1 Y + b_2 \sum X_2 Y}{\sum y^2}$$

Sumber : (Sugiyono 2017, 233)

Keterangan :

Y = Kinerja karyawan

X₁ = Pengalaman kerja

X₂ = Pendidikan

Dengan kesimpulan :

R = 0 : Tidak ada hubungan antara ketiga variabel

R = 1 : Hubungan kuat atau positif

R = -1 : Hubungan lemah atau negative

b. Regresi Linear Berganda

Data penghemat biasanya tidak hanya disebabkan oleh suatu variabel, namun oleh beberapa atau banyak variabel. Untuk itu peneliti menggunakan regresi linear berganda untuk menganalisis hubungan dan pengaruh satu variabel terikat dengan dua atau lebih variabel bebas. Rumus linear berganda yang digunakan sebagai berikut :

$$Y = \alpha + b_1 x_1 + b_2 x_2$$

Sumber : (Sugiyono 2017, 275)

Keterangan :

Y = Kinerja karyawan

X₁ = Pengalaman kerja

X₂ = Pendidikan

α = Nilai konstan

b₁ b₂ = Koefisien arah regresi

c. Uji Koefisien Determinasi

Jika ternyata daerah pengujian hipotesis atas ditolak maka selanjutnya koefisien dihitung koefisien determinasi untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel X1 dan X2 terhadap variabel Y yaitu dengan menggunakan rumus :

$$Kd = r^2 \times 100\%$$

Dimana :

Kd = Koefisien determinasi

r = Koefisien korelasi

5. Uji Hipotesis

Hipotesis adalah perumusan sementara mengenai suatu hal yang dibuat untuk menjelaskan dan juga dapat menuntun atau mengarahkan penelitian. Hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini diuji melalui tahap-tahap pengujian hipotesis. Tahap-tahap itu adalah :

a. Uji Parsial (Uji t)

Uji t atau uji parsial dilakukan dengan maksud untuk menguji pengaruh secara parsial antara variabel bebas terhadap variabel terikat. 51 Dengan rumus uji signifikansi korelasi product moment sebagai berikut (Sugiyono, 2016) :

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{1-r^2}$$

Dimana:

r = Korelasi parsial yang ditemukan

n = Jumlah sampel

t = t_{hitung}

Dasar pengambilan keputusan pengujian :

- $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak - $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima

b. Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen. Hipotesis alternatif diterima dan variabel dependen dipengaruhi secara signifikan oleh semua variabel dependen apabila F hitung lebih besar dari F tabel.

Sebaliknya, jika F hitung lebih kecil dari F tabel maka hipotesis tidak dapat diterima atau ditolak dan tidak terdapat pengaruh signifikan antara variabel independen dengan variabel dependen.

Berikut merupakan rumus Uji F :

$$F_{\text{hitung}} = \frac{\frac{R^2}{K}}{\frac{(1-R^2)}{(n-k-1)}}$$

Sumber : (Sugiyono 2017, 192)

Keterangan :

R^2 = Koefisien korelasi ganda

k = Jumlah variabel independen

n = Jumlah Sampel

