



## PENGARUH LATAR BELAKANG PENDIDIKAN, PENEMPATAN KERJA DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN PADA PT. MULTI MAS CHEMINDO

<sup>1</sup>Hermina Puspa Indah Siagian, <sup>2</sup>Yuli Arnida Pohan

<sup>1,2</sup> Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Potensi Utama Medan  
Jl. KL Yos Sudarso Km.6,5 No.3-A, Tanjung Mulia, Medan, 20241, Indonesia

e-mail: [herminapuspa12@gmail.com](mailto:herminapuspa12@gmail.com), [kotaksuratuli23@gmail.com](mailto:kotaksuratuli23@gmail.com)

**Received:** 2024-01-07, **Revised:** 2024-02-14, **Accepted:** 2024-02-21

### Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh latar belakang pendidikan, persiapan profesional dan pengalaman kerja terhadap produktivitas karyawan PT. Multi Mas Chemindo. Jumlah responden yang digunakan dalam penelitian adalah 110 responden. Sumber data yang digunakan dalam penelitian adalah sumber data sekunder dan primer. Teknik pengujian yang digunakan dalam penelitian adalah instrumen penelitian, uji statistik deskriptif, uji asumsi klasik, uji regresi linier, dan uji hipotesis penelitian. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi angket, literatur, wawancara dan dokumentasi. Berdasarkan hasil uji secara parsial disimpulkan bahwa latar belakang pendidikan, pelatihan kerja dan pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan PT. Multi Mas Chemindo Medan. Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa variabel latar belakang, pendidikan kerja dan pengalaman kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap produktivitas karyawan.

Kata Kunci: Promosi, Harga Jual, Saluran Distribusi dan Volume Penjualan

### Abstract

*This research aims to determine the influence of educational background, work placement and work experience on employee productivity at PT. Multi Mas Chemindo. In the research, the number of respondents used was 110 respondents. The data sources used in the research are secondary and primary data sources. The testing techniques used in the research are research instruments, descriptive statistical tests, classical assumption tests, multiple linear regression tests and research hypothesis tests. The data collection techniques used in this research used questionnaire data, literature, interviews and documentation. Based on the partial test results, it was found that educational background, work placement and work experience had a positive and significant effect on employee productivity at PT. Multi Mas Chemindo Medan. The results of this research simultaneously show that background variables, work placement and work experience*



JURNAL WIDYA This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/).



---

*together influence employee productivity.*

*Keywords: Background, Work Placement, Work Experience and Employee Productivity*

## 1. Pendahuluan

Persaingan antar perusahaan semakin ketat apalagi di zaman modern ini, dimana setiap perusahaan pasti menginginkan atau membutuhkan pekerjaan yang berkualitas sebagai aset perusahaan. (SDM) Sumber daya manusia merupakan salah satu hal atau faktor yang sangat penting dan tidak dapat dipisahkan baik dari organisasi maupun dunia usaha. Sumber daya berupa orang-orang yang bekerja dalam organisasi sebagai penggerak, pemikir, dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi. Organisasi harus mempunyai pegawai yang berkompeten untuk dapat mengelola organisasi seoptimal mungkin sehingga mencapai tujuan organisasi yang diinginkan. Dalam perusahaan, perhatian khusus harus diberikan kepada karyawan, karena karyawan merupakan kunci utama keberhasilan perusahaan saat ini dan di masa depan, serta merupakan aset perusahaan.

Pembangunan nasional dilaksanakan untuk terwujudnya tujuan nasional, yaitu. untuk meningkatkan mutu hidup masyarakat, sehingga diharapkan tercapai kesejahteraan internal dan eksternal seluruh masyarakat. Menyadari tujuan tersebut, pemerintah telah berupaya melaksanakan pembangunan di berbagai bidang dan sektor pembangunan. Hal ini dibuktikan dengan banyaknya program pembangunan yang progresif. Program pembangunan bertahap ini dilaksanakan dengan menyesuaikan dengan kondisi dan kebutuhan masyarakat, khususnya dalam pengembangan sumber daya manusia yang produktif. Salah satu perusahaan yang menggunakan sumber daya manusia dalam menjalankan usahanya adalah PT. Multi Mas Chemindo.

Perusahaan ini di dirikan pada tahun 1998 yang bergerak di bidang usaha Distribusi Pupuk dan Importir. Kegiatan pendistribusian pupuk memenuhi kebutuhan perkebunan-perkebunan di wilayah Aceh, Sumatera Utara, Sumatera Barat, Riau Daratan dan Riau Kepulauan, Sumatera Selatan, Lampung, Bengkulu, Kalimantan Barat, Kalimantan Timur, Kalimantan Selatan dan Kalimantan Utara, Sulawesi Utara dan Papua. Perusahaan ini mendistribusikan jenis pupuk Pupuk MOP, Rock Phosphate, Triple Super Phosphate, Copper Sulphate, Zinc Sulphate, Kieserite, Urea, Di-Ammonium Phosphate.

Perusahaan mempunyai tujuan untuk mengembangkan usaha dan menghasilkan laba, sehingga produktivitas kerja karyawan sangatlah penting sebagai alat ukur keberhasilan dalam menjalankan usahanya. Keberhasilan perusahaan juga digambarkan oleh kinerja individu-individu dalam perusahaan, yang hasilnya mempengaruhi produktivitas secara keseluruhan. Produktivitas pegawai yang semakin tinggi diharapkan dapat mempengaruhi peningkatan kesejahteraan pegawai. Produktivitas adalah istilah yang menggambarkan hubungan antara produk (kuantitas barang dan jasa) dan sumber daya yang digunakan untuk menghasilkan produk (pekerjaan, modal, tanah, energi, dll).

Kualitas sumber daya manusia pada sebuah perusahaan bisa diukur dengan melihat tingkat pencapaian produktivitas (Fauziyah et al., 2018). Tingkat produktivitas karyawan pada suatu







dibandingkan pekerja berketerampilan rendah. Mengingat tenaga kerja yang produktif sangat diperlukan agar bisnis inti perusahaan dapat berfungsi dengan baik, maka untuk mencapai produktivitas tenaga kerja yang baik, maka perlu adanya kehati-hatian dalam merekrut karyawan, karena produktivitas tenaga kerja menjadi latar belakang pengembangan karir, kemampuan untuk menyelesaikan tugas yang diberikan saat ini.

Pendidikan mempengaruhi produktivitas kerja seorang pegawai, tinggi rendahnya tingkat pendidikan seorang pegawai mempengaruhi produktivitas kerja. Agar produktivitas pegawai menjadi baik, maka pegawai diharapkan memiliki tingkat pendidikan yang cukup sesuai dengan bidang pekerjaannya. Pembagian beban kerja dan tanggung jawab, latar belakang pendidikan dan prestasi akademik dapat dijadikan acuan, dalam jabatan yang harus disumbangkan oleh tenaga kerja harus diperhatikan pula prestasi akademik yang dicapai tenaga kerja menurut tingkat pendidikannya. melaksanakan tugas dan fungsi serta menjalankan wewenang dan wewenang. Di bawah ini adalah latar belakang pendidikan dibandingkan dengan gaji bulanan yang terdapat di PT. Multi Mas Chemindo.

Latar belakang pendidikan dan capaian pembelajaran yang dicapai dapat menjadi acuan dalam membagi beban kerja dan tanggung jawab kerja, pembelajaran yang dicapai tenaga kerja menurut tingkat pendidikannya harus diperhatikan dalam praktek dimana tenaga kerja harus berkontribusi. melaksanakan tugas dan fungsi serta menjalankan wewenang dan wewenang. Berikut latar belakang pendidikannya dibandingkan dengan gaji bulannya di PT. Multi Mas Chemindo.

**Tabel 2.**

**Perbandingan Gaji Dan Latar Belakang Pendidikan Karyawan PT. Multi Mas Chemindo**

Jabatan	Upah/ Bulan	Lama Bekerja	Latar Belakang Pendidikan		
			SMA	D3	S1
Kepala Bidang	Rp. 5.900.000 – Rp. 6.600.000	> 15 Tahun	1 Orang	-	1 Orang
Kepala Divisi	Rp. 5.700.000 – Rp. 6.400.000	> 10 Tahun	2 Orang	2 Orang	2 Orang
Pengawas	Rp. 4.300.000 – Rp. 4.910.000	> 7 Tahun	1 Orang	-	-
Staf	Rp. 3.200.000 - Rp.4.500.000	> 6 Tahun	1 Orang	-	2 Orang
Buruh	Rp. 2.880.000 – Rp. 3.560.000	> 8 Tahun	121 Orang	9 Orang	7 Orang
<b>Total Karyawan</b>			<b>127</b>	<b>11</b>	<b>12</b>

Sumber: Data Arsip PT. Multi Mas Chemindo

Berdasarkan informasi pada tabel di atas dapat disimpulkan bahwa gaji yang diterima pegawai mulai dari jabatan kepala departemen hingga pegawai tidak bergantung pada pendidikannya, melainkan jabatannya. tabel tingkat gaji bulanan untuk karyawan di atas.

Pada penelitian yang dilakukan oleh Nur Hidayat (2020) dengan judul penelitian Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Pegawai Kerja di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Gowa. Maka hasil penelitian Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh positif signifikan antara pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Gowa dengan koefisien regresi 0,683 sebesar dalam interpretasi koefisien regresi pada kategori sedang sehingga dapat dikatakan bahwa ada pengaruh pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Gowa.

Maka dari itu semua hasil penjelasan yang telah dipaparkan oleh penulis diatas dengan segala fenomena-fenomena yang terkait maka dari itu penulis ingin bermaksud untuk melanjutkan penelitian





ini dengan mengangkat judul yaitu “Pengaruh Latar Belakang Pendidikan, Penempatan Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Multi Mas Chemindo”.

## 2. Tinjauan Literatur

### A. Produktivitas Karyawan

#### 1) Pengertian Produktivitas Karyawan

Setiap perusahaan selalu berusaha menjamin keberhasilan karyawannya dengan produktivitas setinggi-tingginya. Produktivitas kerja karyawan merupakan tolak ukur keberhasilan perusahaan yang sangat penting bagi perusahaan. Karena semakin tinggi produktivitas karyawan pada perusahaan maka berarti keuntungan dan produktivitas perusahaan tersebut akan meningkat. Produktivitas biasanya didefinisikan sebagai rasio output (barang atau jasa) terhadap input (pekerjaan, bahan, uang). Menurut Sutrisno (2019), produktivitas merupakan ukuran efisiensi produksi.

Perbandingan hasil dan hasil masukan. Input seringkali terbatas pada tenaga kerja, sedangkan output diukur dalam satuan fisik berupa nilai. Secara sederhana pengertian produktivitas menurut Hasibuan (2018) adalah perbandingan hitung antara jumlah yang diproduksi dengan sumber daya yang digunakan dalam setiap proses produksi. Sumber daya manusia merupakan unsur paling strategis dalam organisasi yang harus diakui dan diterima oleh manajemen. Peningkatan produktivitas tenaga kerja hanya mungkin dilakukan oleh manusia. Di sisi lain, sumber daya manusia sebagai penyebab pemborosan dan inefisiensi bisa bermacam-macam bentuknya (Sutrisno, 2019).

### B. Latar Belakang Pendidikan

#### 1) Pengertian Latar Belakang Pendidikan

Latar belakang pendidikan adalah prestasi akademik yang terdiri atas prestasi pada jenjang pendidikan terakhir atau perkembangan prestasi akademik sebelumnya. Latar belakang pendidikan erat kaitannya dengan hasil seleksi manajer SDM. Seorang sumber daya manusia dengan latar belakang pendidikan tertentu sebagian besar melihat prestasinya pada pemilihan bidang.

Dengan kata lain, hasil seleksi dapat mengkonfirmasi dan meyakinkan manajer SDM untuk menempatkan orang yang bersangkutan pada posisi yang tepat. Selain itu, jenjang pendidikan dan prestasi akademik yang dicapai dapat menjadi acuan pembagian beban kerja dan tanggung jawab. Prestasi belajar pegawai selama pelatihan harus diperhitungkan dalam magang dimana pegawai harus menyelesaikan tugas dan pekerjaan serta memikul wewenang dan tanggung jawab. Menghitung SKS tidak hanya sekedar pencapaian jenjang pendidikan terakhir saja, namun terlebih lagi jika melihat perkembangan prestasi pendidikan sebelumnya.

### C. Penempatan Kerja

#### 1) Pengertian Penempatan Kerja

Urusan SDM merupakan salah satu hal yang dianggap penting dalam sebuah perusahaan. Salah satu permasalahannya adalah lapangan kerja. Magang merupakan suatu kegiatan untuk menentukan apakah seorang karyawan cocok untuk menduduki posisi tertentu di perusahaan





atau tidak. Menurut Hasibuan (2019), penempatan pegawai berpedoman pada prinsip bahwa orang yang tepat ditempatkan di tempat yang tepat dan orang yang tepat di tempat yang tepat atau *“the right man in the right place dan the right man behind the right job”*.

Menurut Mathis Jackson dan Jhon (2018), penempatan kerja adalah proses menempatkan seseorang pada pekerjaan yang tepat, dan seberapa cocok karyawan tersebut dengan pekerjaan tersebut mempengaruhi kuantitas dan kualitas pekerjaan. Menurut Praskova Creed dan Hood (2018), “perencanaan pra-investasi harus dimulai dengan mempertimbangkan jangkauan pengalaman dan pendidikan karyawan. Hal ini memudahkan pelacakan karir karyawan. Dari beberapa pendapat ahli tempat kerja yang dikemukakan di atas dapat penulis simpulkan bahwa praktek adalah pembagian pegawai menurut ruang lingkup yang ditentukan oleh peraturan yang diatur serta kemampuan memperhitungkan seluruh tugas pekerjaan, resiko dan peluang yang berhubungan dengan pekerjaan dan kompetensi.

#### D. Pengalaman Kerja

##### 1) Pengertian Pengalaman Kerja

Menurut (Martoyo, 2019), pengalaman kerja adalah lamanya seorang pegawai bekerja di tempat kerja sejak pertama kali diangkat sampai dengan saat ini. Kemudian para ahli lainnya berpendapat bahwa pengalaman kerja merupakan modal terpenting dalam mengelola suatu organisasi agar lebih efektif dan efisien. Pengalaman merupakan proses pemahaman perilaku disiplin yang diperoleh dari pendidikan formal dan informal atau dapat dianggap sebagai proses untuk menciptakan praktik kerja yang lebih baik (Zainullah dkk, 2020). Pengalaman kerja merupakan bagian penting dalam pengembangan karir karyawan di perusahaan (Oertle dan Trach, 2019). Pengalaman kerja merupakan pengetahuan dan keterampilan yang telah diketahui dan dikuasai seseorang sebagai hasil kegiatan atau pekerjaan yang dilakukan dalam kurun waktu tertentu. (Syukur, 2019) mengatakan bahwa pengalaman kerja adalah saat seseorang melaksanakan tugas menurut frekuensi dan jenisnya menurut kemampuannya.

### 3. Metode Penelitian

#### A. Jenis Penelitian dan Sumber Data

##### 1) Jenis Penelitian

Jenis penelitiannya adalah kuantitatif karena meneliti populasi dan sampel tertentu. Data kuantitatif adalah informasi yang berbentuk angka-angka atau bisa dikatakan data yang cenderung dianalisis dengan menggunakan teknik statistik. Data kuantitatif merupakan data numerik yang dapat dihitung seperti kuesioner atau angket yang ditabulasikan, setelah itu data tersebut diolah dengan menggunakan uji statistik.

##### 2) Sumber Data

Sumber data penelitian merupakan faktor yang sangat penting karena sumber data berkaitan dengan kualitas hasil penelitian. Oleh karena itu, sumber data harus diperhatikan ketika menentukan metode pengumpulan data. Sumber data terdiri dari sumber data primer dan sumber data sekunder (Purhantara, 2019).

#### B. Lokasi dan Waktu Penelitian





### 1) Lokasi Penelitian

Adapun penelitian dilakukan di PT Multi Mas Chemindo Medan yang berlokasi Adapun lokasi dari penelitian adalah di PT Multi Mas Chemindo Medan yang beralamat Jl. Imam Bonjol No.40, JATI, Kec. Medan Maimun, Kota Medan, Sumatera Utara 20212. Waktu pelaksanaan penelitian dilakukan pada bulan Maret – September tahun 2023.

### C. Populasi Dan Sampel

#### 1) Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2019). Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja pada PT. Multi Mas Chemindo Medan. Untuk jumlah populasinya adalah sebanyak 150 pekerja.

#### 2) Sampel

Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut, ataupun bagian kecil dari anggota populasi yang diambil menurut prosedur tertentu sehingga dapat mewakili populasinya.

## 4. Hasil dan Pembahasan

### A. Hasil Penelitian

#### 1. Uji Asumsi Klasik

##### a)

#### Uji Normalitas

Normalitas data diuji dengan menggunakan uji normalitas Kolmogorov-Smirnov pada SPSS Versi 25. Pengambilan keputusan dapat didasarkan pada kemungkinan (signifikansi asimtotik), yaitu:

1. Jika probabilitas  $> 0,05$  maka distribusi dari model regresi adalah normal.
2. Jika probabilitas  $< 0,05$  maka disitribusi dari model regresi adalah tidak normal.

Tabel 3. Uji Kolmogorov Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		110
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.13016583
Most Extreme Differences	Absolute	.075
	Positive	.075
	Negative	-.075
Test Statistic		.075
Asymp. Sig. (2-tailed)		.156 <sup>c</sup>
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Sumber: Data Uji SPSS 25





Dari tabel hasil SPSS diatas diketahui nilai signifikansi Asymp Sig. (2-tailed) 0,156 lebih besar dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal sesuai kriteria keputusan uji normalitas Kolmogorov-Smirnov di atas. Dengan demikian asumsi model regresi atau pernyataan normalitas terpenuhi.

## b) Uji Multikolinieraitas

Tabel 4. Uji Multikolinieraitas

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta	Tolerance	VIF
1	(Constant)	.403	1.249			
	Latar Belakang Pendidikan	.374	.063	.441	.580	1.725
	Penempatan Kerja	.340	.055	.441	.629	1.590
	Pengalaman Kerja	.060	.037	.096	.900	1.111

a. Dependent Variable: Produktivitas Karyawan

Sumber: Data Uji SPSS 25

Dari tabel uji multikolinieraitas diatas dapat dijelaskan bahwa:

- 1.) Aturan dasar nilai toleransi dan VIF; 0,10 yaitu untuk variabel latar belakang pendidikan dengan nilai sebesar 0,580 yang berarti 0,580 dangt; 0,10, variabel pelatihan kerja dengan nilai 0,629 yang berarti 0,629 ; 0,10 untuk variabel pengalaman kerja dengan nilai 0,900 yang berarti 0,900 ; 0,10, hal ini menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian ini tidak terdapat multikolinieraitas.
- 2.) Aturan dasar tentang nilai VIF; 10 untuk variabel survei latar belakang pendidikan atau 1,725 yang berarti 1,725 10, untuk variabel praktik VIF dengan nilai 1,590 yang berarti VIF 1,590; 10, untuk variabel pengalaman kerja VIF dengan nilai 1,111 yang berarti VIF 1,11; 10 menunjukkan tidak terjadi multikolinieraitas pada model regresi sehingga data dikatakan baik dan dapat digunakan untuk pengujian lebih lanjut.

## c) Uji Heterokedastistas

Dalam menguji heterokedastistas peneliti menggunakan cara uji Glejser. Dasar pengambilan keputusan uji heterokedastistas Dasar pengambilan keputusan adalah sebagai berikut.

- a. Jika Nilai Signifikan, lebih besar dari 0,05, maka kesimpulannya adalah tidak terjadi gejala heterokedastistas dalam model regresi.
- b. Sebaliknya, jika nilai signifikan lebih kecil dari 0,05, maka kesimpulannya adalah terjadi gejala heterokedastistas dalam model regresi.

Tabel 5. Uji Heterokedastistas

Coefficients <sup>a</sup>				
Model		Unstandardized Coefficients		Sig.
		B	Std. Error	
1	(Constant)	5.153	1.270	.000
	Latar Belakang Pendidikan	-4.148	3.344	.217





Penempatan Kerja	-.023	.041	.583
Pengalaman Kerja	4.090	3.339	.223
a. Dependent Variable: Abs			

Sumber: Data Uji SPSS 25

Berdasarkan hasil tabel uji Glejser di atas terlihat bahwa sig. variabel latar belakang pendidikan yaitu 0,217 yang berarti tidak terjadi heteroskedastisitas pada disposisi sig dangt; sebesar 0,05 maka pada percobaan kedua variabel pendidikan tenaga kerja sebesar 0,583 yang berarti tidak terjadi heteroskedastisitas pada kondisi sig jagt; sebesar 0,05, maka pada percobaan ketiga variabel pengalaman kerja sebesar 0,223 yang berarti tidak terjadi heteroskedastisitas pada kondisi sig dangt; sebesar 0,05. Kesimpulannya adalah pernyataan masing-masing variabel tidak menunjukkan heteroskedastisitas, melihat uji Glejser memenuhi nilai sig; 0,05 maka dikatakan tidak terjadi heteroskedastisitas.

## 2. Uji Regresi Linear Berganda

Tabel 6. Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.418	1.251		.334	.739
	Latar Belakang Pendidikan	.373	.062	.453	6.068	.000
	Penempatan Kerja	.307	.056	.397	5.455	.000
	Pengalaman Kerja	.105	.036	.171	2.946	.004
a. Dependent Variable: Produktivitas Karyawan						

Sumber: Data Uji SPSS 25

Persamaan regresinya dari nilai-nilai diatas adalah :

$$Y = 0,418 + 0,373X_1 + 0,307X_2 + 0,105X_3 + e$$

Berdasarkan nilai regresi variabel bebas disimpulkan bahwa nilai variabel latar belakang pendidikan (X1) yang mempunyai pengaruh paling besar terhadap produktivitas pegawai adalah sebesar 37,3%. Berdasarkan informasi tersebut diketahui bahwa variabel latar belakang pendidikan lebih besar pengaruhnya terhadap peningkatan produktivitas pegawai.

## 3. Uji Hipotesis

### a. Uji Parsial

Untuk menguji bagaimana pengaruh masing-masing variabel bebasnya secara sendi-sendiri terhadap variabel terikatnya. Uji ini dapat dilakukan dengan membandingkan t hitung dengan t tabel atau dengan melihat kolom signifikansi pada masing-masing t hitung proses uji tabel.

Tabel 7. Uji Parsial





Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
I	(Constant)	.418	1.251		.334	.739
	Latar Belakang Pendidikan	.373	.062	.453	6.068	.000
	Penempatan Kerja	.307	.056	.397	5.455	.000
	Pengalaman Kerja	.105	.036	.171	2.946	.004

a. Dependent Variable: Produktivitas Karyawan

Sumber: Data Uji SPSS 25

### a) Pengaruh Latar Belakang Pendidikan Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Multi Mas Chemindo

Berdasarkan hasil uji t pada tabel diatas maka kriteria uji hipotesis adalah thitung sebuah meja Oleh karena itu kriteria uji uji-t diketahui pada taraf sig 5% (n-k), dimana n adalah jumlah responden dan k adalah jumlah variabel = 110-4= 106. Nilai tabel n= 106 adalah 1,982. Terlihat dari tabel diatas bahwa pengaruh latar belakang pendidikan terhadap produktivitas pegawai diperoleh dengan nilai t-hitung sebesar 6,068; tabel 1.982, berdasarkan kondisi pengujian secara parsial dapat disimpulkan H1 diterima yang berarti secara parsial latar belakang pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas pegawai.

### b) Pengaruh Penempatan Kerja Pendidikan Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Multi Mas Chemindo

Berdasarkan hasil uji t pada tabel diatas maka kriteria uji hipotesis adalah thitung > ttabel; sebuah meja Oleh karena itu kriteria uji uji-t diketahui pada taraf sig 5% (n-k), dimana n adalah jumlah responden dan k adalah jumlah variabel = 110-4= 106. Nilai tabel n= 106 adalah 1,982. Terlihat dari tabel diatas bahwa pengaruh praktik terhadap produktivitas karyawan diperoleh dengan nilai t-hitung sebesar 5,455; tabel 1.982, maka berdasarkan kondisi pengujian secara parsial dapat disimpulkan H2 diterima yang berarti secara parsial pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas pegawai.

### c) Pengaruh Saluran Distribusi Terhadap Volume Penjualan

Berdasarkan hasil uji t pada tabel diatas maka kriteria uji hipotesis adalah thitung; sebuah meja Oleh karena itu, diketahui kriteria uji uji-t pada taraf sig 5% (n-k), dimana n adalah jumlah responden dan k adalah jumlah variabel = 110-4= 106. Nilai n= 106 pada tabelnya adalah 1.982. Tabel diatas menunjukkan bahwa pengaruh pengalaman kerja terhadap produktivitas karyawan diperoleh dengan nilai t-hitung sebesar 2,946; Dari Tabel 1.982 berdasarkan kondisi pengujian secara parsial dapat disimpulkan H3 diterima yang berarti secara parsial pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan.

## b. Uji Simultan

Selanjutnya untuk mengetahui keeratan hubungan (signifikan) perlu dilakukan pengujian nilai koefisien korelasi. Adapun hasil pengujian dengan bantuan program SPSS dapat diketahui melalui tabel *Model Anova* berikut.



JURNAL WIDYA This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/).



Tabel 8. Uji Simultan

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1036.872	3	345.624	70.479	.000 <sup>b</sup>
	Residual	519.818	106	4.904		
	Total	1556.691	109			
a. Dependent Variable: Produktivitas Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Pengalaman Kerja, Penempatan Kerja, Latar Belakang Pendidikan						

Sumber: Data Uji SPSS 25

Dari tabel diatas diketahui nilai  $f_{hitung} = 70,479$  sedangkan nilai  $f_{tabel}$  adalah  $\alpha = 0,5$  bila  $n = 105$  nilai  $f_{tabel}$  adalah 2,46. Dari hasil tersebut diketahui  $f_{hitung} > f_{tabel}$  yaitu  $70,479 > 2,46$ . Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa variabel latar belakang pendidikan (X1), pengalaman kerja (X2) dan pengalaman kerja (X3) secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan PT. Multi Mas Chemindo.

#### 4. Uji Koefisien Determinasi

Tabel 9. Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.816 <sup>a</sup>	.666	.657	2.214
a. Predictors: (Constant), Pengalaman Kerja, Penempatan Kerja, Latar Belakang Pendidikan				

Sumber: Data Uji SPSS 25

Dari tabel diatas terlihat nilai Square yang menunjukkan bahwa nilai Square sebesar 0,666 berarti 66,6% faktor yang mempengaruhi produktivitas karyawan PT. Multi Mas Chemindo dapat dijelaskan berdasarkan latar belakang pendidikan, persiapan profesional dan pengalaman kerja. Sedangkan sisanya sebesar 33,4% dapat dijelaskan oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

#### 5. Pembahasan

##### a. Pengaruh Latar Belakang Pendidikan Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Multi Mas Chemindo Medan

Berdasarkan hasil uji t pada tabel diatas maka kriteria uji hipotesis adalah thitung; sebuah meja Oleh karena itu kriteria uji uji-t diketahui pada taraf sig 5% (n-k), dimana n adalah jumlah responden dan k adalah jumlah variabel =  $110-4= 106$ . Nilai tabel  $n= 106$  adalah 1,982. Terlihat dari tabel diatas bahwa pengaruh latar belakang pendidikan terhadap produktivitas pegawai diperoleh dengan nilai t-hitung sebesar 6,068 tabel 1.982, maka berdasarkan kondisi percobaan parsial dapat disimpulkan H1 diterima. Pendidikan merupakan syarat terpenting yang harus dipenuhi seseorang untuk memasuki pasar kerja. Pendidikan baik





di sekolah maupun di luar sekolah memberikan pengetahuan dan keterampilan yang memudahkan dalam menempatkan pegawai sesuai dengan kemampuannya.

Tingkat pendidikan pegawai mempengaruhi cara berpikir, sikap dan tindakan dalam menyelesaikan permasalahan yang muncul khususnya dalam urusan pekerjaan. Orang yang berpendidikan tinggi cenderung lebih cepat mengatasi permasalahannya dibandingkan orang yang berpendidikan rendah.

Berdasarkan hasil yang diperoleh penulis yang berkaitan dengan variabel promosi maka dapat dijelaskan bahwa variabel promosi berpengaruh terhadap volume penjualan Pada PT. Rajawali Hiyoto. Indikator dari promosi diantaranya jangkauan promosi, kuantitas update media dan kualitas pesan (Jerry, 2019). Hal ini dapat disimpulkan bahwa sistem promosi yang dilakukan setiap perusahaan dapat mempengaruhi jumlah volume penjualannya, demikian juga pada perusahaan PT. Rajawali Hiyoto dalam meningkatkan volume penjualannya dipengaruhi oleh sistem promosi yang dilakukan oleh perusahaan tersebut.

## b. Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Multi Mas Chemindo Medan

Berdasarkan hasil uji t pada tabel diatas maka kriteria uji hipotesis adalah thitung; sebuah meja Oleh karena itu kriteria uji uji-t diketahui pada taraf sig 5% (n-k), dimana n adalah jumlah responden dan k adalah jumlah variabel = 110-4= 106. Nilai tabel n= 106 adalah 1,982. Dari tabel diatas terlihat pengaruh praktik terhadap produktivitas karyawan diperoleh dengan nilai t-hitung sebesar 5,455; tabel 1.982, maka berdasarkan kondisi uji parsial dapat disimpulkan H2 diterima. Penempatan karyawan yang tidak tepat dapat menurunkan produktivitas karyawan dengan produktivitas dan kepuasan kerja yang tinggi sehingga menyebabkan karyawan berhenti dalam beberapa bulan pertama. Praktik yang baik diterapkan di perusahaan berdasarkan pengalaman kerja karyawan. Pengalaman kerja merupakan kunci untuk menciptakan kinerja perusahaan yang baik. Dengan adanya pengalaman kerja maka pegawai dapat ditempatkan sesuai dengan kebutuhan pekerjaannya sehingga dapat bekerja dengan baik dan berprestasi.

## c. Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Multi Mas Chemindo Medan

Berdasarkan hasil uji t pada tabel diatas maka kriteria uji hipotesis adalah thitung; sebuah meja Oleh karena itu kriteria uji uji-t diketahui pada taraf sig 5% (n-k), dimana n adalah jumlah responden dan k adalah jumlah variabel = 110-4= 106. Nilai tabel n= 106 adalah 1,982. Tabel diatas menunjukkan bahwa pengaruh pengalaman kerja terhadap produktivitas karyawan diperoleh dengan nilai t-hitung sebesar 2,946. Berdasarkan tabel 1.982 dapat disimpulkan bahwa H3 diterima. Pengalaman kerja memiliki dampak terbesar terhadap pertumbuhan bisnis. atau proses pembentukan atau pengembangan keterampilan yang berkaitan dengan metode kerja yang dihasilkan dari keterampilan pegawai dalam melaksanakan tugas. Siapa yang dapat menunjukkan bahwa pengalaman kerja dan kompensasi yang tinggi dapat menunjang tumbuhnya produktivitas karyawan pada perusahaan ini. Perusahaan ini ingin melakukan sesuatu untuk meningkatkan produktivitas karyawannya, sehingga perusahaan harus memperhatikan pengalaman kerja dalam kompensasi kerja, agar dapat meningkatkan produktivitas karyawannya diberikan kepada karyawan dan menghasilkan





karya karyawan dengan produktivitas tinggi.

#### d. Pengaruh Latar Belakang Pendidikan, Penempatan Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Multi Mas Chemindo Medan

Dari tabel diatas diketahui nilai  $t_{hitung} = 70,479$  sedangkan nilai  $t_{tabel}$  adalah  $\alpha = 0,5$  bila  $n = 105$  nilai  $t_{tabel}$  adalah 2,46. Dari hasil tersebut diketahui  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $70,479 > 2,46$ . Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa variabel latar belakang pendidikan ( $X_1$ ), pengalaman kerja ( $X_2$ ) dan pengalaman kerja ( $X_3$ ) secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan PT. Multi Mas Chemindo.

## 5. Kesimpulan

### A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya maka dapat diambil kesimpulan dari penelitian mengenai pengaruh promosi, harga jual dan saluran distribusi terhadap volume penjualan sebagai berikut.

1. Berdasarkan hasil pengujian uji t dapat disimpulkan bahwa maka dasar ketentuan uji secara parsial dapat disimpulkan  $H_1$  diterima yang berarti secara parsial latar belakang pendidikan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan pada PT. Multi Mas Chemindo Medan.
2. Berdasarkan hasil pengujian uji t dapat disimpulkan bahwa maka dasar ketentuan uji secara parsial dapat disimpulkan  $H_2$  diterima yang berarti secara parsial penempatan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan pada PT. Multi Mas Chemindo Medan.
3. Berdasarkan hasil pengujian uji t dapat disimpulkan bahwa maka dasar ketentuan uji secara parsial dapat disimpulkan  $H_3$  diterima yang berarti secara parsial pengalaman kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan pada PT. Multi Mas Chemindo Medan.
4. Berdasarkan hasil pengujian uji f dapat disimpulkan bahwa maka dasar ketentuan uji secara simultan dapat disimpulkan secara simultan latar belakang pendidikan, penempatan kerja dan pengalaman kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan pada PT. Multi Mas Chemindo Medan.

### B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan maka selanjutnya peneliti memberikan saran agar kiranya dapat memberikan manfaat kepada pihak-pihak yang terkait. Berikut merupakan saran yang diberikan oleh peneliti sebagai berikut:

1. Bagi Penulis, sebaiknya penulis harus mampu mempertimbangkan pemilihan tempat agar kiranya penelitian ini mampu di teliti dengan seksama dan dengan dibarengi dengan pemberian saran yang tepat dengan tujuan untuk membangun serta melakukan evaluasi secara objektif dan transparan.
2. Bagi Perusahaan, dapat digunakan sebagai acuan dalam dunia kampus dan mampu mengaplikasikannya langsung terhadap lingkungan ketikan nanti telah bekerja.





3. Bagi Universitas, dapat memberikan manfaat dalam pengembangan ilmu pengetahuan khususnya untuk melengkapi kajian dalam studi sumber daya manusia.

## UCAPAN TERIMA KASIH

Saya Mengucapkan terima kasih kepada Universitas Potensi Utama yang telah menerima saya menjadi mahasiswa sehingga saya dapat menyelesaikan pendidikan saya sampai selesai. Saya Juga mengucapkan terima kasih kepada seluruh dosen yang mengajar di Universitas Potensi Utama yang telah bersedia membimbing dan mengajar saya sampai saya menggapai gelar sarjana. Dan Saya Juga berterima kasih kepada staff staff Universitas Potensi Utama yang telah bersedia memberi arahan dan segala informasi yang ada di Universitas Potensi Utama.

## Referensi

- [1] Adhitya, W.R., Afiandi, D.K & Lubis, N. (2021). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada PT. Bank Sumut Cabang Sukaramai*. Accumulated Journal (Accounting and Management Research Edition , 3(1), 28-41.
- [2] Adibah, Ayuk Wahdanfiari. 2019. “*Pengaruh Latar Belakang Pendidikan dan Pengalaman Kerja terhadap Etos Kerja Karyawan Bank BNI Syariah Kantor Cabang Kediri*”. Tulungagung: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Tulungagung.
- [3] Ahmad, Nur dan Didik Hermawan. 2020. “*Analisis Pengaruh Hubungan Karyawan (Employee Relation) terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Menara Kartika Buana*”. Surakarta: Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- [4] Bernardin, H. Jhon dan Russel. 2019. *Pelatihan dan Pengembangan Untuk Meningkatkan Kinerja SDM*. Bandung: ALFABETA.
- [5] Dessler, Gary. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Indeks.
- [6] Farida. 2018. “*Pengaruh Latar Belakang Pendidikan dan Pelatihan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT Latrade Batam Indonesia*”. Batam: Akuntansi Permata Harapan Batam.
- [7] Ghozali, Imam. 2019. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan SPSS*. Semarang: Badan Penerbit UNDIP.
- [8] Gujarati, Damodar. 2019. *Ekonometrika Dasar*. Jakarta: Erlangga.
- [9] Handoko, T. Hani. 2020. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- [10] Hasibuan, Malayu S.P. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- [11] Husein, Umar. 2019. *Metode Penelitian*. Jakarta. Salemba Empat.
- [12] Kasmir, 2019. *Bank dan Lembaga Keuangan Lainnya edisi Revisi 2014*. Jakarta: Rajawali Pers.
- [13] Mangkunegara, Anwar Prabu. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- [14] Mathis, Robert L. dan John H. Jackson. 2017. *Human Resource Management*. Jakarta: Salemba Empat.





- [15] Maulana, Iqbal. 2019. *“Tingkat Produktivitas Kerja Karyawan terhadap Kinerja Karyawan Account Officer (AO) Bank BRI (Bank Rakyat Indonesia) Cabang Pamekasan Madura”*. Surabaya: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Perbanas Surabaya
- [16] Mulyawati, Anik. 2018 *“Pengaruh pendidikan dan pengalaman kerja terhadap motivasi kerja karyawan dibagian Spinning pada PT Hanil Indonesia. FKIP Muhammadiyah Surakarta.*
- [17] Nitisemito, Alex S. 2019. *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- [18] Santoso, Singgih. 2018. *Statistik Multivariat dan Nonparametrik*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- [19] Sri, Dini Ega. 2019. *“Pengaruh Latar Belakang Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kinerja Account Officer (Ao) Kredit Komersial Bank Bri Sumatera Barat”*. Padang: STKIP PGRI Sumatera Barat.

