

Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Pegawai Kerja di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Gowa

Nur Hidayah^{1*}, Burhanuddin², Nurbiah Tahir³

- 1) Ilmu Administrasi Negara, Universitas Muhammadiyah Makassar, Indonesia
- 2) Ilmu Administrasi Negara, Universitas Muhammadiyah Makassar, Indonesia
- 3) Ilmu Administrasi Negara, Universitas Muhammadiyah Makassar, Indonesia

Abstract

This study purposed to determine the effect of work experience on work productivity in the Regional Secretariat Office of Gowa Regency. The research method was a quantitative research method with the type of survey research. The hypothesis put forward work experience on work productivity. Data obtained by 114 respondents, while the sample used a creative table which was followed by stratified random sampling. Data analysis technique used a simple linear regression analysis method with $Y = 10.978 + 0.683X$ with the help of Pearson product moment (r) through SPSS Version 22.0 program at $\alpha = 0.05$ level. The results of this study showed that there was a significant positive influence between work experience on work productivity in the Regional Office of the Gowa Regency Secretariat with a regression coefficient of 0.683 for the interpretation of the regression coefficient in the medium category so that it could be said that there was an effect of work experience on work productivity in the Gowa Regency Regional Secretariat Office.

Keywords : work experience, work productivity

Abstrak

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Gowa. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif dengan tipe penelitian survei. Hipotesis yang dikemukakan adalah pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja. Data diperoleh 114 responden, adapun sampel yang digunakan yaitu menggunakan tabel krejik yang kemudian dilanjutkan dengan stratified random sampling. Teknik analisis data yang digunakan adalah metode analisis regresi linear sederhana dengan $Y = 10,978 + 0,683X$ dengan bantuan *Pearson product moment* (r) melalui program SPSS Versi 22.0 pada taraf $\alpha = 0,05$. 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.

Kata Kunci : pengalaman kerja, produktivitas kerja

* hidaya@gmail.com

PENDAHULUAN

Pengembangan SDM yang baik dalam pembangunan nasional mengindikasikan ke semua elemen masyarakat terkait pentingnya meningkatkan produktivitas SDM disemua bagian sehingga tercapainya pemerataan pembangunan. Keefektifan sebuah produktivitas dapat dipengaruhi oleh pengelolaan dalam organisasi, baik organisasi yang bersifat formal maupun nonformal. Faktor yang dapat memengaruhi produktivitas kerja pegawai yaitu dengan meningkatkan pengalaman kerja di kalangan pegawai. Pengalaman kerja ialah seberapa besar tingkat pemahaman serta keahlian yang dimiliki seseorang dalam pekerjaannya.

Fenomena yang ada di Kantor Sekretariat Kabupaten Gowa, terlihat bahwa ketaatan pegawai terhadap jam kerja masih belum maksimal. Hal ini terlihat masih ada pegawai datang tidak tepat pada waktunya tanpa memberikan alasan yang jelas. Selain itu, pemakaian alat-alat kerja masih belum sesuai dengan yang semestinya. Hal ini mampu mempengaruhi produktivitas kerja pegawai sehingga akan menghambat tercapainya tujuan. Kondisi ini terjadi disinyalir karena kurangnya kinerja pengalaman kerja pegawai yang bersangkutan.

Pengalaman dan produktivitas kerja PNS merupakan dua aspek yang saling mendukung. Namun demikian hasil observasi awal peneliti menunjukkan bahwa tidak selamanya pegawai yang memiliki pengalaman kerja yang lama dapat melahirkan produktivitas. Ada kecenderungan di Sekretariat Pemerintahan Kabupaten Gowa bahwa lamanya masa kerja mereka memperlihatkan senioritasnya tetapi pada sisi produktivitas dalam bekerja relative rendah. Pengalaman kerja erat kaitannya dengan keahlian dan keterampilan pegawai dalam melaksanakan tugas yang dimilikinya. Pengalaman kerja tidak hanya dilihat dari suatu keterampilan, keahlian, serta kemampuan yang dimilikinya saja, tetapi pengalaman kerja dapat dilihat dari bagaimana tingkat pengalaman kerja seseorang yang telah bekerja pada suatu kantor. Semakin tinggi tingkat pengalaman yang dimiliki seorang pegawai akan semakin terampil dalam menjalankan pekerjaannya. Untuk mengukur tingkat pengalaman yang ada dapat dilihat dengan kualitas pengetahuan yang dimiliki dan tingkat keterampilan yang telah dikuasai seorang karyawan. Menurut pengamatan peneliti, banyak pegawai yang masih kurang tingkat keterampilannya seperti berempati,

bekerjasama, kritis dan mampu memecahkan masalah, kemampuan teknologi informasi, tata kelola waktu, percaya diri dan tegas. Karena disebabkan kurangnya pengalaman kerja yang pernah didapatkan apalagi karyawan baru yang belum bisa menguasai pekerjaan yang diberikan, pelaksanaan tugas dan pekerjaan belum bisa dipahami sehingga timbul kesulitan yang dialami pada saat melaksanakan tugas yang diberikan dan akan menyebabkan prestasi kerja karyawan kurang optimal, prestasi kerja seperti mengembangkan kemampuan kerja semaksimal mungkin, mendapatkan suatu penghargaan pada yang mampu melaksanakan tugas dengan baik.

Pengalaman kerja merupakan cerminan dari pegawai yang mempunyai kemampuan bekerja ditempat sebelumnya selain itu dapat menggambarkan seberapa lama pegawai tersebut telah bekerja. Semakin banyak pengalaman kerja yang di dapatkan oleh karyawan akan membuat pegawai tersebut semakin terlatih dan terampil dalam melaksanakan segala pekerjaan yang dilaksanakannya. Berdasarkan pengertian dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia, pengalaman merupakan segala sesuatu yang pernah dialami sedangkan kerja merupakan kegiatan melakukan sesuatu.

Pengalaman kerja merupakan sebuah pengetahuan dan keterampilan suatu prosedur pekerjaan bagi pegawai karena terlibat dalam melaksanakan pekerjaan. Pengalaman kerja merupakan faktor yang paling mempengaruhi dalam terciptanya perkembangan usaha. Pengalaman kerja dimiliki dapat menyebabkan sebuah tingginya perkembangan usaha tersebut serta meningkatkan produktivitas pegawai (Manullang, 2005: 15).

Pengalaman kerja ialah pemahaman atau keahlian yang telah dipahami dan dikuasai seseorang sebagai dampak dan pekerjaan yang telah dilakukan sebelumnya, Syukur (2001: 74) yang mengungkapkan pengalaman kerja ialah lamanya seseorang melaksanakan tugas sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya. Sama halnya yang diungkapkan oleh Handoko (2009: 27) mengatakan bahwa pengalaman kerja seseorang memperlihatkan berbagai macam jenis pekerjaan yang memberikan harapan besar bagi seseorang untuk melaksanakan pekerjaan yang lebih baik selama jangka waktu tertentu. Semakin luas pengalaman kerja seseorang semakin terampil seseorang melakukan pekerjaan untuk mencapai tujuan.

Menurut (Foster, 2001: 43), ada beberapa hal yang dapat menentukan

tingkat pengalaman yang dimiliki pegawai. Adapun indikator pengalaman kerja yaitu : (1) Lama waktu/masa kerja, Ukuran berdasarkan lama waktu atau masa kerja yang sesuai yang telah dijalani seseorang dapat mengetahui tugas suatu pekerjaan yang telah diselesaikan dengan baik. (2) Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki, Pengetahuan merujuk pada rencana, pandangan, proses, kebijakan, penjelasan lain yang dibutuhkan oleh pegawai. Pengetahuan juga meliputi kemampuan untuk mengetahui dan mengaplikasikan informasi pada tanggung jawab pekerjaan yang dilaksanakan. Sedangkan keterampilan menyatakan pada keterampilan fisik yang dibutuhkan untuk mencapai atau melaksanakan suatu tugas atau pekerjaan. (3) Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan, Kualitas penguasaan seseorang pegawai dalam melaksanakan bagian tehnik peralatan dan teknik pekerjaan.

Pada dasarnya produktivitas kerja meliputi sikap intelektual pegawai yang melihat ke masa depan secara optimis dengan memegang kepercayaan diri bahwa kehidupan hari ini adalah lebih baik dari hari kemarin dan hari esok adalah lebih dari hari ini. Berikut pengertian produktivitas kerja menurut para ahli:

Menurut Malayu Hasibuan (2005:126) mengemukakan bahwa produktivitas ialah persamaan antara output (keluaran) dan input (masukan). Jika produktivitas meningkat kemungkinan adanya peningkatan efisiensi waktu, bahan, tenaga, dan cara kerja, teknik produksi dan adanya peningkatan pengetahuan dari tenaga kerja. Paul Mali dikutip dari Sedarmayanti (2001:57), produktivitas yaitu bagaimana mewujudkan atau menentukan barang dan jasa sebesar mungkin dengan memakai sumber daya secara efisien. Produktivitas sering diartikan sebagai perbandingan antara keluar dan masuknya dalam waktu tertentu.

Produktivitas kerja adalah perbandingan dari hasil kerja dengan jangka waktu yang diperlukan untuk mewujudkan produk dari seorang tenaga kerja (Sutrisno, 2011:102). Produktivitas kerja ialah ukuran yang menunjukkan penilaian antara masukan dan keluaran yang dikeluarkan kantor beserta posisi tenaga kerja yang dimiliki perpaduan waktu. Atau dengan kata lain menghitung efisiensi diperlukan identifikasi dari hasil kinerja, seperti misalnya jumlah sumber daya yang digunakan untuk menghasilkan keluaran tersebut (Sunyoto, 2012:203).

Menurut Simamora (2004:612) menyatakan bahwa faktor-faktor yang digunakan dalam mengukur produktivitas kerja mencakup seperti kuantitas kerja, kualitas kerja dan ketepatan waktu. Dalam penelitian ini peneliti mengukur produktivitas kerja dengan menggunakan indikator-indikator dibawah ini: (1) Kuantitas kerja adalah merupakan suatu hasil yang dicapai oleh pegawai dalam jumlah tertentu dengan pertimbangan standar yang ada atau ditetapkan oleh kantor. (2) Kualitas kerja adalah suatu standar hasil yang berhubungan dengan kualitas dari suatu produk yang dihasilkan oleh pegawai dalam hal ini merupakan suatu keterampilan pegawai dalam menanggulangi pekerjaan secara teknis dengan pertimbangan standar yang ditentukan oleh kantor. (3) Ketepatan waktu adalah tingkat suatu aktivitas yang diselesaikan pada awal waktu yang ditetapkan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil keluaran serta mengoptimalkan waktu yang ada untuk pekerjaan lain. Ketepatan waktu diukur dari pemahaman pegawai terhadap satu pekerjaan yang disediakan diawal waktu sampai menjadi keluaran.

Pengalaman kerja yaitu sebagai satu ukuran tentang lama waktu atau masa kerjanya yang telah dibangun seseorang dalam mencerna tugas suatu

pekerjaan dan telah dilaksanakan dengan baik (Foster, 2001 : 40). Dari deskripsi tersebut dapat dinyatakan, bahwa pengalaman kerja yaitu tingkat penguasaan pendidikan serta keterampilan seseorang dalam pekerjaannya yang dapat diukur dari masa kerja dan dari tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki.

Adanya produktivitas kerja dibutuhkan pekerjaan akan dilaksanakan secara efektif dan efisien, sehingga ini semua kemudian sangat dibutuhkan dalam pencapaian tujuan yang sudah ditentukan.

Berdasarkan tinjauan pustaka yang telah dikemukakan, maka hipotesis dalam penelitian ini, adalah: (1) Hipotesis Nol (H_0), Tidak ada pengaruh antara variabel pengalaman kerja dengan variabel produktivitas kerja pegawai di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Gowa., (2) Hipotesis Alternatif (H_a), Ada pengaruh antara variabel pengalaman kerja dengan variabel produktivitas kerja pegawai di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Gowa.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini telah dilaksanakan kurang lebih 2 bulan pada kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Gowa. Karena peneliti ingin melihat seberapa

berpengaruh pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja pegawai.

Jenis penelitian ini yang dipakai yaitu penelitian kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif yaitu salah satu jenis penelitian yang spesifikasinya secara teratur, terarah dan tersusun dengan jelas dari awal hingga akhir pembuatan desain penelitiannya. Penelitian kuantitatif digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel dilakukan secara acak, pengumpulan data dengan menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan maksud tujuan menguji hipotesis yang telah ditentukan.

Penelitian ini memakai tipe penelitian Survey. Alasan peneliti menggunakan tipe penelitian ini karena peneliti menggunakan kuesioner atau angket. Memiliki tujuan untuk menguji hipotesis yang berkaitan memiliki keterkaitan keadaan atau kejadian sekarang. Data yang dilaporkan merupakan data yang diperoleh peneliti apa adanya sesuai dengan kejadian yang sedang berlangsung atau pada saat itu sedang berlangsung.

Populasi dalam penelitian ini yaitu pegawai Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Gowa yang berjumlah sebanyak 182 orang. Sampel dalam penelitian ini ialah sebagian dari

jumlah PNS di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Gowa. Untuk memperoleh sampel yang representatif maka peneliti menggunakan teknik penarikan sample dengan mengacu pada tabel krejic yang kemudian dilanjutkan dengan *stratified random sampling* Dengan menggunakan tabel krejic bila jumlah populasi 182 kesalahan 10% maka jumlah sampelnya 114.

Teknik pengumpulan data ialah suatu langkah utama dalam penelitian, untuk mendapatkan sebuah data dengan menggunakan suatu alat tertentu. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah: (1) Observasi, Peneliti akan melakukan pengamatan terhadap berbagai aktivitas PNS untuk mengetahui produktivitas PNS di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Gowa. (2) Kuesioner (Angket), Peneliti akan menyodorkan angket kepada para responden untuk mengetahui pengalaman dalam produktivitas PNS di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Gowa. (3) Dokumentasi, Peneliti akan melakukan dokumentasi berupa foto-foto, gambar serta data-data yang berkaitan dengan pengalaman kerja dan produktivitas kerja pegawai di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Gowa.

Teknik analisis statistik deskriptif digunakan dalam penelitian ini untuk

menguraikan data dengan cara mendeskripsikan data kuesioner yang telah terkumpul dari jawaban responden. teknik analisis statistik deskriptif yang akan digunakan dalam penelitian ini berupa tabel, perhitungan modus, median, mean (pengukuran kecenderungan esensial), perhitungan peredaran data melalui perhitungan rata-rata dan standar digresi, serta perhitungan persentase (%).

Teknik analisis regresi sederhana digunakan untuk melihat besaran pengaruh Pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja pegawai untuk membentuk persamaan dan menggunakan dengan persamaan tersebut untuk membuat prediksi (*prediction*). Analisis regresi dalam penelitian ini akan menggunakan bantuan *software SPSS 22*. Hasil analisis regresi dapat digunakan pula untuk melakukan uji hipotesis yang telah diajukan sebelumnya.

Uji F dilakukan untuk melihat pengaruh variabel independen secara bersamaan terhadap variabel dependen. Pada pengujian ini juga menggunakan tingkat signifikan sebesar 5 % atau 0,05. Uji t dilakukan untuk mengetahui variabel bebas secara sendiri-sendiri terhadap variabel berikutnya. Tujuan dari uji persial adalah untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh dari variabel

bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) secara varsial. Pengujian hipotesis akan dilakukan akan menggunakan tingkat signifikan sebesar 5% atau 0,05.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Kabupaten Gowa berada pada 12°38.16' Bujur Timur dari Jakarta dan 5°33.6' Bujur Timur dari Kutub Utara. Sedangkan letak wilayah administasinya antara 12°33.19' hingga 13°15.17' Bujur Timur dan 5°5' hingga 5°34.7' Lintang Selatan dari Jakarta. Kabupaten yang berada pada bagian Selatan Provinsi Sulawesi Selatan ini berbatasan dengan tujuh Kabupaten/Kota lain, yaitu : (a) Kabupaten Sinjai, Bulukumba, dan Bantaeng disebelah Timur, (b) Kabupaten Takalar dan Jeneponto disebelah Selatan, (c) Kabupaten Takalar dan Kota Makassar disebelah Barat.

Luas wilayah Kabupaten Gowa adalah 1.883,33 km² atau sama dengan 3,01% dari luas wilayah Provinsi Sulawesi Selatan. Wilayah Kabupaten Gowa terbagi dalam 18 Kecamatan dengan jumlah Desa/Kelurahan definitive sebanyak 167 dan 726 Dusun/Lingkungan. Wilayah Kabupaten Gowa sebagian besar berupa dataran tinggi berbukit-bukit, yaitu sekitar 72,26% yang meliputi 9 kecamatan

yakni Kecamatan Parangloe, Manuju, Tinggimoncong, Tombolo Pao, Parigi, Bungaya, Bontolempangan, Tompobulu dan Biringbulu. Selebihnya 27,74% berupa dataran rendah dengan 38 topografi tanah yang datar meliputi 9 Kecamatan yakni Kecamatan Somba Opu, Bontomarannu, Pattallassang, Pallangga, Barombong, Bajeng, Bajeng Barat, Bontonompo dan Bontonompo Selatan.

Pengalaman Kerja Pegawai

Pada penelitian ini, variabel pengalaman kerja terbagi dalam 3 dimensi, yaitu: (1) Lama waktu /masa kerja, (2) Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki, (3) Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan.

Berdasarkan jawaban variabel Pengalaman Kerja di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Gowa dari 114 responden maka digambarkan sebagai berikut : (1) Dimensi lama waktu/ masa kerja memiliki respon yang baik sebanyak 70 pegawai dengan presentase 61,4%. (2) Dimensi tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki memiliki respon yang baik sebanyak 76 pegawai dengan presentase 66,7%. (3) Dimensi penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan yang dimiliki memiliki

respon yang baik sebanyak 75 pegawai dengan presentase 65,8%.

Berdasarkan gambaran tersebut dapat kita lihat bahwa diantara 3 dimensi dalam variabel Pengalaman Kerja yang memiliki respon yang baik tertinggi terdapat dalam dimensi tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki yaitu sebesar 66,7%. Maka dapat diambil kesimpulan bahwa Pengalaman Kerja di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Gowa tergolong baik.

Produktivitas Kerja Pegawai

Pada penelitian ini, variabel produktivitas kerja terbagi dalam 3 dimensi, yaitu: (1) kuantitas kerja, (2) kualitas kerja, (3) ketepatan kerja.

Berdasarkan jawaban variabel Produktivitas Kerja di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Gowa dari 114 responden maka dapat digambarkan sebagai berikut : (1) Dimensi kuantitas kerja memiliki respon yang baik sebanyak 83 pegawai dengan presentase 72,8%. (2) Dimensi kualitas kerja memiliki respon yang baik sebanyak 83 pegawai dengan presentase 72,8%. (3) Dimensi ketepatan waktu memiliki respon yang baik sebanyak 82 pegawai dengan presentase 71,9%.

Berdasarkan gambaran diatas dapat kita lihat bahwa diantara 3 dimensi dalam variabel produktivitas kerja yang memiliki respon baik tertinggi terdapat dalam dimensi kuantitas kerja dan kualitas kerja yang sama-sama memiliki presentase tertinggi yaitu sebesar 72,8%. Maka dapat diambil kesimpulan bahwa Produktivitas Kerja pegawai di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Gowa tergolong baik.

Analisis Deskriptif Statistik Deskriptif Pengalaman Kerja

Statistik deskriptif pengalaman kerja memberikan gambaran atau deskripsi suatu data yang di lihat dari nilai rata-rata (mean), standar deviasi varian, maksimum, minimum, dan sum. Variabel yang digunakan meliputi lama waktu/masa kerja, tingkat pengetahuan dan keterampilan, dan penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan.

Desriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Sum	Mean	Std. Deviation
Pengalaman_Kerja	114	25	47	4302	37,74	3,439
Valid N (listwise)	114					

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 22

Statistik Deskriptif Produktivitas Kerja

Hasil pengukuran variabel Pengalaman Kerja pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Gowa

mempunyai total jawaban seluruhnya berjumlah 4302 dengan jawaban minimum 25 dan maximum 47 sehingga diperoleh skor jawaban rata-rata (*Mean*) 37,74 dan standar deviasi 3,439.

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Sum	Mean	Std. Deviation
Produktivitas	114	27	48	4190	36,75	4,065
Valid N (listwise)	114					

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 22

Statistik deskriptif pengalaman kerja memberikan gambaran atau deskripsi suatu data yang di lihat dari

nilai rata-rata (mean), standar deviasi varian, maksimum, minimum, dan sum. Variabel yang digunakan meliputi

kuantitas kerja, kualitas kerja, dan ketepatan waktu.

Hasil pengukuran variabel Produktivitas Kerja mempunyai total jawaban seluruhnya berjumlah 4190 dengan jawaban minimum 27 dan maksimum 48 sehingga diperoleh skor jawaban rata-rata (*Mean*) 36,75 dan standar deviasi 4,065.

Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji Validitas Variabel Pengalaman Kerja dan Produktivitas Kerja

Uji validitas data dilakukan untuk menguji keakuratan pertanyaan-pertanyaan yang digunakan dalam suatu instrumen dalam pengukuran variabel. Kuesioner dikatakan valid apabila pernyataan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner itu sendiri.

Berdasarkan tabel dapat di simpulkan bahwa uji validitas variabel X dan variabel Y dikatakan valid karena $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan bantuan program SPSS, dengan kriteria bahwa hasil alpha hitung $> 0,60$ maka data yang diujikan memiliki tingkat validitas yang baik.

Uji reliabilitas Variabel Pengalaman Kerja dan Produktivitas Kerja

Pengujian Reliabilitas dilakukan dengan melihat batas dengan menggunakan *Cronbach Alpha*, yaitu dimana sebuah faktor dinyatakan *Reliable* apabila koefisien alpha adalah lebih besar dari 0,60.

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui nilai koefisien Alpha adalah sebesar 0,651. Suatu variabel dikatakan reliabel jika nilai alphanya lebih 0,60. Maka hal ini dapat diartikan bahwa $0,651 > 0,60$ sehingga instrumennya reliabel.

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui nilai koefisien Alpha adalah sebesar 0,747. Suatu variabel dikatakan reliabel jika nilai alphanya lebih 0,60. Maka hal ini dapat diartikan bahwa $0,747 > 0,60$ Sehingga instrumen reliabel.

Uji Analisis Regresi Linear Sederhana

Hasil analisis regresi linear sederhana Pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Produktivitas Kerja pegawai pada kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Gowa dalam penelitian ini dengan bantuan SPSS 22.

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Pengambilan Kerja ^b		Enter

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

b. All Requested Variables entered.

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 22

Output bagian pertama (Variabel Entered/Removed) tabel diatas menjelaskan tentang variabel yang dimasukkan serta metode yang digunakan. Dalam hal ini variabel yang dimasukkan adalah variabel Pengalaman Kerja sebagai variabel Independent dan Produktivitas Kerja sebagai variabel Dependent dan metode yang digunakan adalah metode enter.

Model Summary

Model	R	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,578 ^a	,328	3,332

a. Predictors (Constant), Pengalaman Kerja

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 22

Output bagian kedua (Model Summary) tabel diatas menjelaskan besar nilai korelasi pengaruh (R) yaitu sebesar 0,578 dari output tersebut diperoleh koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,334, yang mengandung pengertian bahwa pengaruh variabel bebas (Pengalaman Kerja) dengan variabel terikat (Produktivitas Kerja) adalah 0,334 (33,4%).

Variables Entered/Removed^a

Model	Sum of Square	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	623,376	1	623,376	56,135	,000 ^b
Residual	1243,746	112	11,105		
Total	1867,123	113			

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

b. Predictors: (Constant), Pengalaman Kerja

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 22

Output bagian ketiga (ANOVA) dari output diketahui bahwa nilai F hitung = 56,135 dengan tingkat signifikan sebesar 0,000 lebih kecil < 0,05 maka variabel Pengalaman Kerja

(X) kuat pengaruhnya terhadap variabel Produktivitas Kerja (Y) dengan demikian dapat diketahui bahwa Ho diterima dan Ha ditolak karena nilai signifikan lebih kecil dari 0,05.

Variables Entered/Removed^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	10,978	3,454		3,178	,002
Pengalaman Kerja	,683	,091	,578	7,492	,000

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja
 Sumber : Hasil Olah Data SPSS 22

Output bagian keempat (Coefficients), diketahui nilai Constant (a) sebesar 10,978 sedangkan nilai Pengalaman Kerja (b koefisien regresi) sebesar 0,683 sehingga persamaan regresinya dapat ditulis :

$$Y = a + Bx$$

$$Y = 10,978 + 0,683X$$

Persamaan tersebut dapat diterjemahkan: (1) Konstanta sebesar 10,978 mengandung arti bahwa nilai konsisten variabel Produktivitas Kerja adalah sebesar 10,978. (2) Koefisien regresi X sebesar 0,683 menyatakan setiap perubahan 1% nilai Pengalaman Kerja, maka nilai Produktivitas Kerja bertambah sebesar 0,683. Koefisien tersebut bernilai positif, sehingga dapat

dikatakan bahwa arah pengaruh variabel X dengan Y adalah positif.

Berdasarkan nilai disignifikan : dari tabel Coefficients diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Pengalaman Kerja (X) berpengaruh dengan variabel Produktivitas Kerja (Y).

Berdasarkan nilai t : diketahui nilai t_{hitung} sebesar 7,492 > t_{hitung} 1,983 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Pengalaman Kerja (X) berpengaruh dengan variabel Produktivitas Kerja (Y).

Catatan : cara mencari t_{tabel}

$$\begin{aligned}t_{tabel} &= (a/2 : n-k-1) \\ &= (0,05/2 : 114-2-1) \\ &= (0,025 : 111) \text{ [lihat pada} \\ &\text{ distribusi nilai } t_{tabel}] \\ &= 1.983\end{aligned}$$

Untuk menguji apakah variabel – variabel koefisien regresi sederhana signifikan atau tidak, maka dilakukan pengujian melalui uji t (Uji Parsial).

Langkah – langkah pengujian sebagai berikut : (1) Menentukan Hipotesis, H_1 : Ada pengaruh secara signifikan antara Pengalaman Kerja dengan Produktivitas Kerja. H_0 : Tidak ada pengaruh secara signifikan antara Pengalaman Kerja dengan Produktivitas Kerja. (2) Menentukan tingkat signifikan. (3) Tingkat signifikan menggunakan $\alpha = 5\%$ (signifikan 5% atau 0,05 adalah ukuran standar yang sering digunakan dalam penelitian). (4) Menentukan t_{hitung} , Berdasarkan tabel di peroleh t_{hitung} sebesar 7,492. (5) Menentukan t_{tabel} , Tabel distribusi dicari pada $\alpha = 5\%$ dengan derajat ($a/2 : n-k-1$) = 111. Hasil diperoleh untuk t_{tabel} sebesar 1,983. (6) Kriteria Pengujian, H_0 diterima jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, H_0 ditolak jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ (7) Membedakan t_{hitung} dengan t_{tabel} , Nilai $t_{hitung} > t_{tabel} = (7,492 > 1,983)$ maka H_0 ditolak. (8) Kesimpulan, Nilai $t_{hitung} > t_{tabel} = (7,492 > 1,982)$ maka H_0 ditolak,

artinya bahwa ada pengaruh secara signifikan antara pengalaman kerja dengan produktivitas kerja. jadi kasus ini dapat disimpulkan bahwa pengalaman kerja berpengaruh dengan produktivitas kerja pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Gowa sehingga hipotesis awal yang menyatakan bahwa ada hubungan yang signifikan antara pengalaman kerja dengan produktivitas kerja pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Gowa dapat diterima.

Variabel Pengalaman Kerja

Pengalaman kerja di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Gowa apabila dilihat dari 3 indikator yang mendukung yaitu : Lama Waktu/ Masa Kerja, Tingkat Pengetahuan dan Keterampilan yang Dimiliki, dan Penguasaan Terhadap Pekerjaan dan Peralatan. Secara keseluruhan pengalaman kerja di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Gowa berada pada kategori baik dengan tingkat pencapaian yakni 66,7%. Dilihat dari hasil pengukuran presentase indikator lama waktu/ masa kerja sebesar 61,4%, tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki sebesar 66,7%, dan penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan sebesar 65,8%.

Ketiga indikator tersebut di atas dapat disimpulkan bahwa indikator yang paling dominan pada variabel pengalaman kerja yaitu indikator tingkat pengetahuan dan keterampilan yang mempunyai tingkat presentase terbesar yaitu sebesar 66,7%, dibandingkan dengan indikator lama waktu/masa kerja yang mempunyai tingkat presentase paling rendah sebesar 61,4% dan penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan dengan tingkat presentase sebesar 65,8%.

Variabel Produktivitas Kerja

Produktivitas kerja di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Gowa apabila dilihat dari 3 indikator yang mendukung yaitu: kuantitas kerja, kualitas kerja, dan ketepatan waktu. Secara keseluruhan produktivitas kerja di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Gowa berada pada kategori baik dengan tingkat pencapaian yakni 72,8%. Dilihat dari hasil pengukuran presentase indikator kuantitas kerja 72,8%, kualitas kerja 72,8%, ketepatan waktu 71,9%.

Dari ketiga indikator tersebut yakni kuantitas kerja, kualitas kerja, ketepatan waktu berada dalam kategori baik, mayoritas responden menunjukkan baik dari pada mencakup indikator tersebut. Sedangkan pada indikator ketepatan waktu mendapat nilai

terendah hanya dengan 71,9%, mayoritas pegawai masih sering terlambat datang pada kantor ataupun seringkali pulang cepat sebelum waktu yang telah ditetapkan oleh kantor.

Ketiga indikator tersebut di atas dapat disimpulkan bahwa indikator yang paling dominan pada variabel produktivitas kerja yaitu indikator kuantitas kerja dan kualitas kerja yang memiliki presentase sama sebesar 72,8% dibandingkan dengan indikator ketepatan waktu yang hanya mempunyai tingkat presentase sebesar 71,9%.

Pengaruh pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengalaman kerja dapat memberi pengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai. Data output SPSS 22 dengan uji regresi antara pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja diperoleh konstanta sebesar 10,978 menjelaskan bahwa nilai konsisten variabel produktivitas kerja adalah sebesar 10,978. Koefisien regresi X sebesar 0,683 menyatakan bahwa setiap perubahan 1% nilai Pengalaman Kerja, maka nilai Produktivitas Kerja bertambah sebesar 0,683. Koefisien tersebut bernilai positif, sehingga dapat

dikatakan bahwa arah pengaruh variabel X dengan Y adalah positif.

Indikator yang memiliki tingkat pengaruh yang paling tinggi pada penelitian ini pada variabel pengalaman kerja yaitu terdapat pada indikator tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki yang mempunyai nilai sebesar 66,7% dan variabel produktivitas kerja terdapat 2 indikator yang sama yakni kuantitas kerja dan kualitas kerja yang mempunyai nilai sebesar 72,8%. Sehingga indikator yang paling besar pengaruhnya yaitu tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki terhadap kuantitas kerja dan kualitas kerja.

Produktivitas kerja berkaitan erat dengan pengalaman kerja. Semakin pegawai memiliki pengalaman kerja yang baik akan semakin meningkatkan produktivitas kerja pegawai. Pengalaman kerja merupakan cerminan dari pegawai yang mempunyai kemampuan kerja bekerja ditempat sebelumnya selain itu dapat menggambarkan seberapa lama pegawai tersebut telah bekerja. Semakin banyak pengalaman kerja yang di dapatkan pegawai akan semakin meningkatkan produktivitas kerja yang di hasilkan.

KESIMPULAN

Pengalaman kerja merupakan faktor paling mempengaruhi dalam terciptanya perkembangan usaha. Pengalaman kerja dimiliki dapat menyebabkan tingginya perkembangan usaha tersebut serta meningkatkan produktivitas pegawai. Berdasarkan hasil penelitian terhadap pengaruh pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja pegawai di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Gowa dapat dikatakan bahwa mampu melaksanakan tugas yang dioptimalkan oleh pimpinan akan tetapi masih ada yang cukup mampu dan perlu ditingkatkan lagi.

Berdasarkan perhitungan yang dilakukan dapat diketahui bahwa Pengalaman kerja di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Gowa sudah baik. Hal ini dapat dilihat dari nilai 66,7% yang dalam kriteria jawaban responden pada presentase jawaban 60% - < 80% atau kategori baik.

Berdasarkan perhitungan yang dilakukan dapat diketahui bahwa Produktivitas kerja di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Gowa sudah baik. Hal ini dapat dilihat dari nilai 72,8% yang dalam kriteria jawaban responden pada presentase jawaban 60% - < 80% atau kategori baik.

Pengaruh pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja pegawai di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Gowa sebesar 57,8%.

DAFTAR PUSTAKA

- Bilson, Simamora. 2004. *Riset Pemasaran*. Jakarta: Gramedia Utama.
- Burhan, Bungin. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: Kencana.
- Foster, B. 2001. *Pembinaan untuk Peningkatan Kinerja Karyawan*. Jakarta: PPM.
- Hasibuan, S.P. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Itafia Yanti, Dkk. 2014. *Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan*. Universitas Pendidikan Ganesha, vol 02.
- Manullang, M. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: BPFE.
- Muliani, S, M,N, & Suresmiathi A. 2015. *Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Pengrajin Untuk Menunjang Pendapatan Pengrajin Ukiran Kayu*. Universitas Udayana, vol 5 No 5.
- Nasehuddin, T. S. 2015. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung : Pustaka Setia.
- Rahmawati, D. 2013. *Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan*. Universitas Tulungagung Bonorowo, Vol 1 No 1.
- Sedarmayanti. 2001. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Situmeang, R. R. 2017. *Pengaruh Pengawasan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Journal of adn Entrepreneurship, Vol 02 No, 02.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sunyoto, D. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Buku Seru.
- Sutrisno, E. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Syukur. 2001. *Metode Penelitian dan Penyajian Data Pendidikan*. Semarang : Medya Wiyata.