

Analisa Produktivitas Kerja Melalui Pengalaman Kerja Dan Kreativitas Sumber Daya Manusia

Nani Fitriani⁽¹⁾

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Serang Raya Banten
nani08@gmail.com

Hany Azza Umama²

hany.azza1983@gmail.com²
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Serang Raya Banten

ABSTRAK

Penelitian ini dibuat untuk mengisi kekurang jelasan hubungan antara kreativitas terhadap produktivitas, di karenakan adanya beberapa hasil penelitian yang saling bertolak belakang. Demikian juga pengaruh pengalaman kerja dan produktivitas yang memiliki perbedaan hasil penelitian satu dengan yang lain. Penelitian ini mencoba untuk mengisi celah tersebut sehingga dapat memberikan gambaran konkrit tentang pengaruh antara pengalaman dan kreativitas terhadap produktivitas. Dengan menggunakan kuisioner dan analisis regresi berganda di dapatkan hasil bahwa secara bersama pengalaman kerja dan kreativitas sumber daya manusia memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja, namun secara parsial hanya pengalaman kerja yang memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan sedangkan kreativitas sumber daya manusia tidak memiliki pengaruh.

Kata Kunci: Pengalaman Kerja; Kreativitas Sumber Daya Manusia; Produktivitas Kerja

ABSTRACT

This study was made to fill the unclear relationship between creativity and productivity, because there are several conflicting research results. Likewise, the effect of work experience and productivity has different research result from others. This study tries to fill the gap so that it can provide a concrete picture of the influence between experience and creativity on productivity. By using questionnaires and multiple regression analysis, the results show that simultaneously work experience and creativity of human resources have a significant effect on work productivity, but partially only work experience has an effect on work productivity while creativity of human resources has no effect.

Keywords: Work Experience; Human Resource Creativity; Work Productivity

LATAR BELAKANG

Manusia merupakan sumber daya yang utama dalam menjalankan organisasi dan merupakan faktor strategis yang perlu dikelola oleh organisasi dalam menjalankan perusahaan. Melakukan pengelolaan sumber daya manusia dengan baik akan mampu mengembangkan perusahaan. Menurut Hamid (2020) sumber daya manusia adalah manusia yang bekerja di dalam organisasi sebagai penggerak, pemikir, perencana untuk mencapai tujuan organisasi.

Produktifitas merupakan perbandingan lebih banyak output yang dihasilkan dibandingkan dengan input yang dikeluarkan (yang dapat berupa waktu dan tenaga yang terbatas). Menurut Wikipedia (2021) produktivitas adalah perbandingan antara luaran (output) dengan masukan (input). Pengelolaan sumberdaya manusia yang baik akan mampu meningkatkan produktifitas perusahaan yang salah satunya melalui peningkatan kreatifitas

dan pembelajaran terus- menerus sehingga memperoleh pengalaman yang lebih.

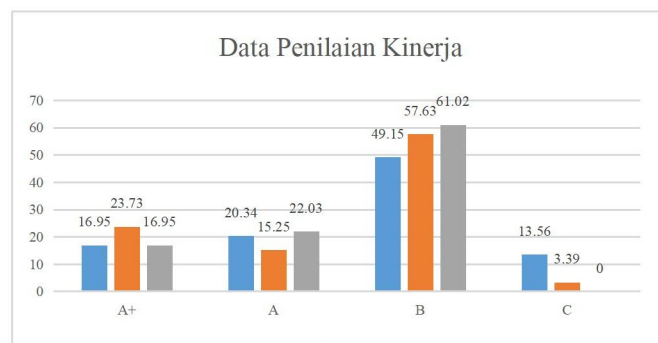
Hasil penelitian dari Manurung dan Raya (2010) menyatakan bahwa kreativitas karyawan memiliki pengaruh yang signifikan dalam peningkatan produktivitas. Anoraga (2004:178), bahwa keterampilan karyawan dapat mempengaruhi produktivitas kerja yang di dapat melalui training, kursus-kursus, dan lain-lain. Hasil penelitian dari Akbar (2020) menyatakan bahwa pengalaman kerja karyawan memiliki pengaruh yang signifikan pada peningkatan produktivitas. Handoko (2014:24) yang menyebutkan, bahwa pengalaman kerja merupakan penguasaan pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki karyawan.

Peneliti tertarik melakukan penelitian tentang kreativitas yang dikaitkan dengan produktivitas karena terdapat hasil penelitian yang bertolak belakang, di mana hasil penelitian yang menyatakan bahwa kreativitas tidak berpengaruh terhadap produktivitas adalah Saharuddin dan Soehardi (2019) yang bertolak belakang dengan hasil penelitian dari Purwana (2013), Ambawati (2021), Manurung dan Raya (2010)

Indikator pengalaman kerja adalah lama waktu kerja, kemampuan kerja, penguasaan terhadap pekerjaan dan menurut Sindo (2019); Aprilyanti (2017) lama waktu kerja tidak berpengaruh terhadap produktivitas. Menurut Umama (2016) kemampuan fisik tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja

Salah satu perusahaan yang menuntut produktivitas kerja karyawan yang tinggi adalah PT Setiakawan Motor Cabang Serang yang bergerak dibidang penjualan kendaraan pribadi, truck Fuso dan Bus merk Mitsubishi. Berikut adalah gambaran produktivitas kerja karyawan yang ditunjukkan dari hasil penilaian kinerja karyawan selama 3 (tiga) tahun terakhir sebagaimana nampak dalam tabel 1 berikut di bawah ini :

Tabel 1 Penilai Kinerja Karyawan



Sumber IHRD PT Setiakawan Menara Motor Serang

Dari hasil penilaian prestasi kinerja karyawan selama tiga tahun terakhir sebagaimana tabel 1 di atas, dapat diketahui adanya penurunan nilai kinerja karyawan sebesar 23,73% pada tahun 2017-2018 dan 2016-2017 terjadi penurunan sebesar 16.95% .

Hal inilah yang melatar belakangi penulis untuk melakukan penelitian lebih mendalam dengan mengambil judul :“Analisa Produktivitas Melalui Pengalaman Kerja dan Kreativitas Sumber Daya Manusia”

Pada penelitian ini Menyusun rumusan masalah yaitu, (a). Apakah pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada pada PT Setiakawan Menara Motor Serang. (b). Apakah kreativitas SDM berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada pada PT Setiakawan Menara Motor Serang ?. (c). Apakah pengalaman kerja dan kreativitas SDM secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada pada PT Setiakawan Menara Motor Serang. Dengan tujuan penelitian yaitu. (a). Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada pada PT Setiakawan Menara Motor Serang. (b).

Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kreativitas SDM pada PT Setiakawan Menara Motor Serang. (c). Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pengalaman kerja dan kreativitas SDM secara bersama-sama terhadap produktivitas kerja karyawan pada pada PT Setiakawan Menara Motor Serang.

KAJIAN PUSTAKA

Pengalaman Kerja

Pengalaman kerja merupakan suatu kemampuan, pengetahuan dan ketrampilan seseorang yang diperoleh dari rentang waktu atau masa kerja dalam pekerjaan melalui tindakan, reaksi, kecekatan dan berbagai percobaan yang telah dilakukan (Riadi (2020)

Pengalaman kerja juga dapat diartikan sebagai tingkat penguasaan pengetahuan dan keterampilan seseorang dalam pekerjaannya yang dapat diukur dari masa kerja dan dari tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimilikinya (Hapsari, 2017).

Berdasarkan definisi di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa pengalaman merupakan kemampuan baik berupa pengetahuan dan ketrampilan yang diperoleh seseorang selama dia bekerja.

Indikator pengalaman kerja: (a). Lama Waktu Kerja. (b). Tingkat Pengetahuan dan Keterampilan yang di Miliki (c). Penguasaan Terhadap Pekerjaan dan Peralatan (Riadi (2020); Hapsari (2017); Suwarno (2019).

Kreatifitas

Kreativitas diartikan sebagai kemampuan mengembangkan ide-ide dan menemukan cara-cara baru dalam memecahkan persoalan dan menghadapi peluang (Suryana, 2017:11). Selanjutnya Suryana (2017:66) menyatakan, bahwa kreativitas adalah berpikir sesuatu yang baru dan berbeda. Orang kreatif adalah orang yang selalu berpikir tentang kebaruan, perbedaan, kegunaan, dan dapat dimengerti. Kreativitas adalah kemampuan seseorang untuk melahirkan sesuatu yang baru, baik berupa gagasan maupun karya nyata yang relatif berbeda dengan apa yang telah ada sebelumnya (Basrowi, 2014:38).

Berdasarkan pengertian di atas dapat di tarik kesimpulan bahwa kreativitas adalah kemampuan seseorang untuk menciptakan sesuatu yang baru, berbeda dan bermakna dari apa yang telah ada sebelumnya.

Indikator kreativitas dalam penelitian ini mengacu pada indikator yang telah dilakukan dalam penelitian Wibowo (2013) yaitu keahlian berfikir kreatif, keterampilan, dan motivasi

Produktivitas

Produktivitas adalah kemampuan setiap orang, sistem atau perusahaan dalam menghasilkan sesuatu yang diinginkan dengan pemanfaatan sumber daya yang dimiliki dengan efektif dan efisien (Ibnu, 2020)

Produktivitas merupakan gambaran tentang kegiatan yang telah berhasil dilakukan atau berhasil dalam mencapai tujuan dalam waktu yang telah ditetapkan sebelumnya. Produktivitas lebih berorientasi pada luaran yang dicapai (Subardjono, 2017)

Indikator Produktivitas adalah: (a). Kualitas yang dihasilkan, menerangkan tentang jumlah kesalahan, waktu, dan ketepatan dalam melakukan tugas. (b). Kuantitas yang dihasilkan, berkenaan dengan berapa jumlah produk atau jasa yang dapat dihasilkan. (c). Waktu kerja, menerangkan akan berapa jumlah absen, keterlambatan, serta masa kerja yang telah dijalani individu pegawai tersebut. (d). Kerja sama, menerangkan akan bagaimana individu membantu atau mengambatkan usaha dari teman sekerjanya. (Situmeang, 2017)

Kebaruan Penelitian

Tabel 2 State of The Art

Penulis	Variabel	Konteks	Lokasi
R, Akbar (2020)	Pengalaman Kerja Produktivitas Kerja	Pengalaman dan Produktivitas Kerja di Perbankan	Polewali Makasar
Salju dan Muhammad Lukman (2018)	Motivasi, Pengalaman kerja, Produktivitas kerja	Perusahaan	Palopo Sulawesi
Hidat et al. (2020)	Pengalaman Kerja, Produktivitas Kerja	Kantor Sekertariat Daerah	Gowa Makasar
Febrianetal. (2020)	Motivasi, Lingkungan Kerja, Produktivitas	Karyawan BCA Finance	Jakarta Barat
Prasetyo (2019)	Kemampuan Kerja, Kreativitas, Produktivitas	Pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika	Sumenep Jawa Timur
Saharuddin dan Soehardi (2019)	Kreativitas, Promosi Jabatan, Produktivitas	Perusahaan Jasa Angkatan Laut	Jabodetabek
Ambarwati (2021)	Kreativitas, Motivasi, Kepuasan Kerja, Produktivitas	Guru Sekolah Dasar Muhammadiyah Terpadu	Ponorogo Jawa Timur

Pengembangan Hipotesis

Pengaruh pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja

Hasil penelitian dari Akbar (2020) menyatakan bahwa pengalaman kerja karyawan memiliki pengaruh yang signifikan pada peningkatan produktivitas begitu pula dengan hasil penelitian Salju (2018), Hidayat *et al.* (2020) dan Purba *et al.* (2020).

H1: Di duga pengalaman kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja

Pengaruh kreativitas sumber daya manusia terhadap produktivitas kerja.

Hasil penelitian dari Manurung dan Raya (2010) menyatakan bahwa kreativitas karyawan memiliki pengaruh yang signifikan dalam peningkatan produktivitas begitu pula dengan hasil penelitian Purwana (2013), Ambawati (2021) dan Manurung dan Raya (2010)

H2: Di duga kreativitas sumber daya manusia memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja

Pengaruh pengalaman kerja dan kreativitas sumber dayamanusia terhadap produktivitas kerja

Berdasarkan hasil penelitian dari Bakhtiar (2021), Prastyo (2021) menyatakan bahwa pengalaman kerja dan kreativitas memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja

H3: Di duga terdapat pengaruh yang signifikan antara pengalaman kerja dan kreativitas sumber daya manusia terhadap produktivitas kerja

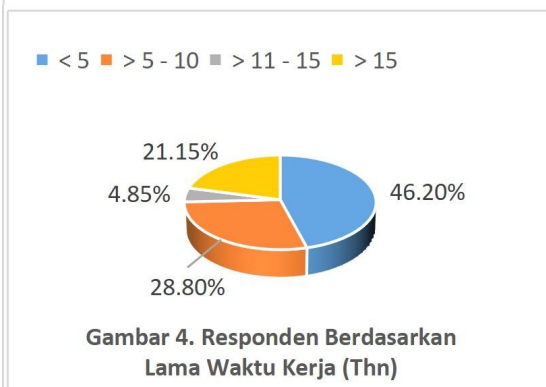
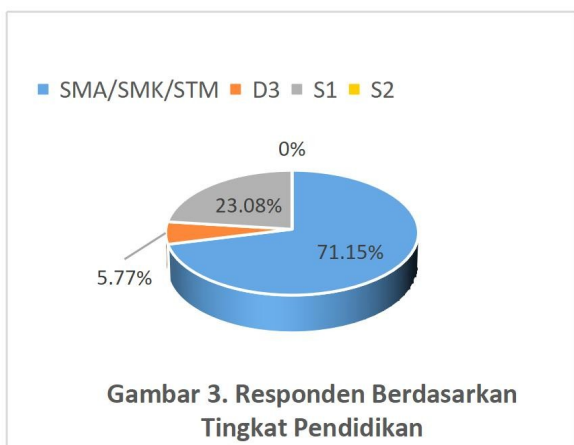
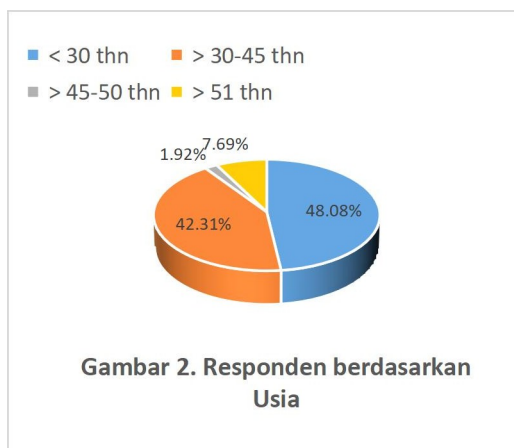
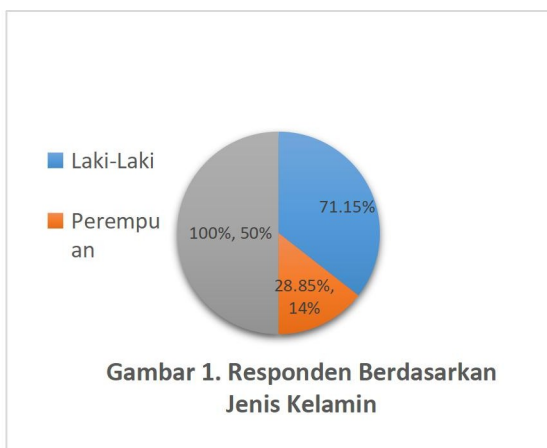
METODE PENELITIAN

Analisis Data

Penelitian ini merupakan penelitian populasi dengan jumlah 52 karyawan pada PT Setiakawan Motor Serang. Data diperoleh melalui kuisener dan dikodekan dengan menggunakan skala linkert. Hasil kuisener akan di olah dengan menggunakan analisis Regresi Linier Berganda. Menurut Gozali (2013:96) Analisis regresi digunakan untuk mengukur kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih, juga menunjukkan arah hubungan antara variabel dependen dengan independen. Untuk mengukur variabel Pengalaman kerja penulis mengambil indikator dari (Riadi (2020); Hapsari (2017); Suwarno (2019)), Indikator Kreativitas mengacu pada indikator dari Wibowo (2013), Sedangkan indikator dari produktivitas mengacu pada indikator dari Situmeang (2017).

Hasil Analisis dan Pembahasan

Berikut ini adalah karakteristik responden dalam penelitian ini berdasarkan jenis kelamin, usia, jenjang pendidikan dan lama kerja.



Hasil Uji Validitas

Tabel 3 Uji Validitas (X1)

No	r hitung	r tabel	Keterangan
Item_1	0.818	> 0.300	Valid
Item_2	0.763	> 0.300	Valid
Item_3	0.818	> 0.300	Valid
Item_4	0.818	> 0.300	Valid
Item_5	0.760	> 0.300	Valid
Item_6	0.326	> 0.300	Valid
Item_7	0.818	> 0.300	Valid
Item_8	0.763	> 0.300	Valid
Item_9	0.796	> 0.300	Valid

Tabel 4 Uji Validitas Kreativitas SDM (X2)

No	r hitung	r tabel	Keterangan
Item_1	0.874	> 0.300	Valid
Item_2	0.890	> 0.300	Valid
Item_3	0.850	> 0.300	Valid
Item_4	0.856	> 0.300	Valid
Item_5	0.912	> 0.300	Valid
Item_6	0.813	> 0.300	Valid
Item_7	0.922	> 0.300	Valid
Item_8	0.904	> 0.300	Valid
Item_9	0.799	> 0.300	Valid

Tabel 5 Uji Validitas Produktivitas Kerja (Y)

No	r hitung	r tabel	Keterangan
Item_1	0.603	> 0.300	Valid
Item_2	0.888	> 0.300	Valid
Item_3	0.869	> 0.300	Valid
Item_4	0.525	> 0.300	Valid
Item_5	0.626	> 0.300	Valid
Item_6	0.869	> 0.300	Valid
Item_7	0.831	> 0.300	Valid
Item_8	0.900	> 0.300	Valid
Item_9	0.584	> 0.300	Valid
Item_10	0,854	> 0.300	Valid

Sumber: data diolah.

Berdasarkan tabel 3, 4, 5 di atas, dapat diketahui bahwa setiap pertanyaan baik pada variabel X1, X2 dan Y adalah valid.

Hasil Uji Reliabilitas

Tabel 6 Uji Reliabilitas Pengalaman Kerja (X1)

No	Cronbach's Alpha	Tolok Ukur	Keterangan
Item_1	0.752	> 0.600	Reliabel
Item_2	0.753	> 0.600	Reliabel
Item_3	0.752	> 0.600	Reliabel
Item_4	0.752	> 0.600	Reliabel
Item_5	0.754	> 0.600	Reliabel
Item_6	0.780	> 0.600	Reliabel
Item_7	0.752	> 0.600	Reliabel
Item_8	0.753	> 0.600	Reliabel
Item_9	0.751	> 0.600	Reliabel

Tabel 7 Uji Reliabilitas Kreativitas SDM (X2)

No	Cronbach's Alpha	Tolok Ukur	Keterangan
Item_1	0.766	> 0.600	Reliabel
Item_2	0.763	> 0.600	Reliabel
Item_3	0.767	> 0.600	Reliabel
Item_4	0.765	> 0.600	Reliabel
Item_5	0.765	> 0.600	Reliabel
Item_6	0.769	> 0.600	Reliabel
Item_7	0.762	> 0.600	Reliabel
Item_8	0.765	> 0.600	Reliabel
Item_9	0.768	> 0.600	Reliabel

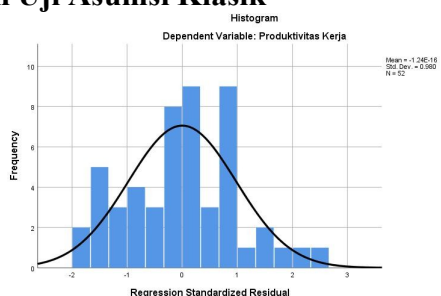
Tabel 8 Uji Reliabilitas Produktivitas Kerja

No	Cronbach's Alpha	Tolok Ukur	Keterangan
Item_1	0.765	> 0.600	Reliabel
Item_2	0.748	> 0.600	Reliabel
Item_3	0.751	> 0.600	Reliabel
Item_4	0.768	> 0.600	Reliabel
Item_5	0.769	> 0.600	Reliabel
Item_6	0.751	> 0.600	Reliabel
Item_7	0.745	> 0.600	Reliabel
Item_8	0.745	> 0.600	Reliabel
Item_9	0.771	> 0.600	Reliabel
Item_10	0.743	> 0.600	Reliabel

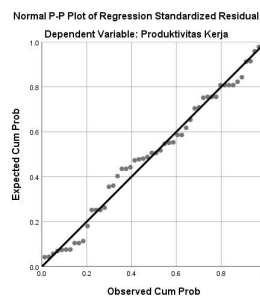
Sumber data diolah.

Dari tabel 6, 7, 8 di atas, diketahui bahwa item pertanyaan variabel X1, X2 dan Y adalah reliabel.

Hasil Uji Asumsi Klasik



Gambar 5. Hasil Uji Normalitas Analisis Grafik (Histogram)



Gambar 6. Uji Normalitas P-Plot

Tabel 9. Uji Normalitas *Kolmogorov-Smirnov*
 One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardize d Residual
N		52
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.68881061
Most Extreme Differences	Absolute	.088
	Positive	.083
	Negative	-.088
Kolmogorov-Smirnov Z		.633
Asymp. Sig. (2-tailed)		.818

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Berdasarkan gambar 5, 6 dan tabel 9 di atas terlihat bahwa data berdistribus normal.

Uji Multikolonieritas

Tabel 10. Uji Multikolonieritas
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	17.784	5.731		3.103	.003		
	Pengalaman Kerja	.358	.151	.321	2.371	.022	.989	1.011
	Kreativitas SDM	.067	.120	.076	.559	.008	.989	1.011

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja.

Dari hasil uji di atas, nilai VIF 1.011 kurang dari 10. Sehingga dapat disimpulkan, bahwa data penelitian tidak terjadi multikolonieritas.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 11. Uji Heteroskedastisitas
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	17.784	5.731		3.103	.003
	Pengalaman Kerja	.358	.151	.321	2.371	.022
	Kreativitas SDM	.067	.120	.076	.559	.578

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Dengan melihat tabel 11 di atas, diketahui nilai sig. untuk pengalamankerja (X1) sebesar $0,022 < 0,050$, dan nilai sig. kreativitas sdm (X2) $0,578 < 0,050$. Dengan demikian maka, data penelitian yang digunakan tidak terjadiheteroskedastisitas.

Uji Autokorelasi

Tabel 12. Uji Autokorelasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.337 ^a	.114	.077	3.76334	2.775

a. Predictors: (Constant), Kreativitas SDM, Pengalaman Kerja

b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja.

Pada tabel di atas diketahui nilai Durbin-Watson (DW) sebesar 2.775. Bila dihubungkan dengan indikator yang digunakan, maka nilai DW di atas +2 atau DW > +2, artinya terjadi autokorelasi negatif.

Hasil Uji Analisis Regresi Berganda

Tabel 13. Analisis Regresi
Berganda

Coefficients ^a	
---------------------------	--

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	17.784	5.731		3.103	.003
	Pengalaman Kerja	.358	.151	.321	2.371	.022
	Kreativitas SDM	.067	.120	.076	.559	.578

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa:

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

$$Y = 17,784 + 0,358X_1 + 0,067X_2$$

Persamaan regresi berganda ini mempunyai arti bahwa Pengalaman Kerja (X_1), dan Kreativitas SDM (X_2) dapat mempengaruhi Produktivitas Kerja (Y) dengan interpretasi sebagai berikut : (A) Jika Pengalaman Kerja (X_1), Kreativitas SDM (X_2) bernilai 0, maka nilai konstanta (a) Produktivitas Kerja sebesar 17,784. (B). Jika Pengalaman Kerja (X_1) dinaikkan 1 kali dari kondisi sebelumnya dan Kreativitas SDM (X_2) dianggap konstan, maka nilai Produktivitas Kerja (Y) akan meningkat 0,358 kali dari kondisi sebelumnya. (C). Jika Kreativitas SDM (X_2) dinaikkan 1 kali dari kondisi sebelumnya dan Pengalaman Kerja (X_1), dianggap konstan, maka nilai Produktivitas Kerja (Y) akan meningkat 0,067 dari kondisi sebelumnya.

Koefisien Determinan

Tabel 14. Uji Determinasi Pengalaman Kerja (X_1) Terhadap Produktivitas Kerja (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.328 ^a	.108	.090	3.73739

a. Predictors: (Constant), Pengalaman Kerja

Dari tabel 14 di atas diketahui, nilai R.Square sebesar 0.108 yang menunjukkan bahwa variabel pengalaman kerja (X_1) dapat memberikan sumbangan pengaruhnya terhadap produktivitas kerja karyawan sebesar 10,8%.

Tabel 15. Uji Determinasi Kreativitas SDM (X_2) Terhadap Produktivitas Kerja

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.109 ^a	.012	-.008	3.93335

a. Predictors: (Constant), Kreativitas SDM

Dari tabel di atas diketahui nilai *R Square* sebesar 0.012. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kreativitas sdm (X_2) hanya mampu memberikan sumbangan pengaruhnya sebesar 1,20% terhadap produktivitas kerja karyawan.

Tabel 16. Uji Determinasi Variabel X_1 dan X_2
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.337 ^a	.114	.077	3.76334

a. Predictors: (Constant), Kreativitas SDM, Pengalaman Kerja

Dari tabel di atas, diketahui bahwa nilai R Square sebesar 0.114. Hal ini menunjukkan, bahwa variabel pengalaman kerja (X1) dan kreativitas sdm (X2) mampu memberikan sumbangan pengaruhnya terhadap produktivitas kerja karyawan sebesar 11,4%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang dalam penelitian ini tidak diteliti.

Uji Hipotesis

Uji T

Tabel 17. t-hitung Variabel Pengalaman Kerja (X) Terhadap Produktivitas Kerja

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	19.817	4.399		4.505	.000
	Pengalaman Kerja	.366	.149	.328	2.458	.017

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja.

Berdasarkan pada tabel di atas, dapat disampaikan bahwa t hitung pengalaman kerja (X1) 2.458 > t tabel 1.67591, maka hipotesis diterima, Artinya, bahwa variabel pengalaman kerja (X1) mempunyai pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Tabel 18 t-hitung Variabel Kreativitas SDM (X2) Terhadap Produktivitas Kerja

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	27.265	4.290		6.356	.000
	Kreativitas SDM	.096	.124	.109	.774	.443

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja.

Uji F

Dari tabel di atas diketahui, bahwa nilai t hitung kreativitas sdm (X2) 0.774 < t tabel 1.67591, maka hipotesis ditolak. Artinya, bahwa variabel kreativitas sdm (X2) tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerjakaryawan.

Tabel 19 Tabel Uji F

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	88.853	2	44.427	3.237	.052 ^a
	Residual	693.974	49	14.163		
	Total	782.827	51			

a. Predictors: (Constant), Kreativitas SDM, Pengalaman Kerja

b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja.

Berdasarkan tabel 19 diperoleh nilai F hitung $3.237 > F$ tabel 3.19, maka hipotesis dapat diterima. Artinya, variabel pengalaman kerja (X1) dan kreativitas SDM (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah, bahwa pengalaman kerja dan kreativitas kerja, baik secara parsial maupun secara simultan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT Setiakawan Menara Motor Serang.

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis di atas, sesuai hasil uji hipotesis pertama, dapat disampaikan bahwa t hitung pengalaman kerja (X1) $2.458 > t$ tabel 1.67591, maka hipotesis diterima, Artinya, bahwa variabel pengalaman kerja (X1) mempunyai pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Setiakawan Menara Motor Serang. Artinya jika karyawan memiliki pengalaman sebelumnya dalam pekerjaan atau memiliki pengalaman yang banyak dalam bekerja akan berpengaruh terhadap produktivitasnya, hal ini bisa dikaitkan dengan peningkatan analisis situasi, cara pandang terhadap permasalahan dalam perusahaan dan problem solving yang diambil berdasarkan pengalaman yang dimiliki. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian dari Akbar (2020), Salju (2018), Hidayat *et al.* (2020) dan Purba *et al.* (2020).

Hasil uji hipotesis ke dua dalam penelitian ini dapat disampaikan bahwa nilai t hitung kreativitas sdm (X2) $0.774 < t$ tabel 1.67591, maka hipotesis ditolak. Artinya, bahwa variabel kreativitas sdm (X2) tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT Setiakawan Menara Motor Serang. Hal ini bisa terjadi karena kurangnya inisiatif dan kreativitas karyawan dan kepemimpinan dapat menjadi salah satu sebab menurunnya produktivitas. Hasil penelitian tersebut didukung dengan beberapa penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Saharuddin dan Soehardi (2019), yang menyimpulkan bahwa kreativitas sumber daya manusia tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja, Dari penelitian tersebut, bertolak belakang dengan teori yang menyebutkan bahwa faktor motivasi dapat dijadikan sebagai salah satu indikator pengukuran kreativitas kerja. Sedangkan, motivasi itu sendiri menurut pendapat Anoraga (2004:178) salahsatu mempunyai pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan, karena motivasi kerja dari anggota organisasi dapat mendorong karyawan bekerja lebih baik.

Kemudian hasil uji hipotesis yang ketiga, diperoleh nilai F hitung $3.237 > F$ tabel 3.19, maka hipotesis dapat diterima. Artinya, variabel pengalaman kerja (X1) dan kreativitas SDM (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan PT Setiakawan Menara Motor Serang. Hasil penelitian mendukung teori yang disampaikan oleh Bakhtiar (2021), Prastyo (2021) yang di antaranya menyebutkan bahwa kemampuan dan semangat kerja dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Sebab, kemampuan yang dimiliki seorang karyawannya dapat diperoleh melalui pengalaman dan pelatihan-pelatihan yang telah didapat sebelumnya. Sehingga oleh Siagian (2007:52), faktor masa kerja (pengalaman kerja) dan tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki seorang karyawan dapat dijadikan sebagai indikator dari variabel pengalaman kerja yang memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan, dan dengan pengalaman tersebut dapat meminimalisasi kesalahan-kesalahan dalam melakukan pekerjaan. Sedangkan, faktor semangat kerja berhubungan erat dengan motivasi seorang karyawan untuk melakukan pekerjaan, dan dijadikan salahsatu faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan.

Dari uraian di atas dapat disampaikan, bahwa variabel pengalaman kerja dan kreativitas bukanlah satu-satunya faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja

karyawan. Banyak faktor lainnya yang turut mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Dari sisi pengalaman kerja, terdapat faktor-faktor yang mempengaruhinya, diantara tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki, serta penguasaan pekerjaan di bidangnya. Selanjutnya dari sisi kreativitas dapat juga turut dipengaruhi oleh dorongan dari dalam diri karyawan dan lingkungannya. Sedangkan untuk produktivitas kerja terdapat pula faktor-faktor yang dapat turut mempengaruhinya, diantaranya disiplin, tanggung jawab dan inisiatif dari karyawan itu sendiri

SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil uji hipotesis terhadap uji hipotesis yang diajukan dalam penelitian, maka kesimpulan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut : (a). Terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT Setiakawan Menara Motor Serang. (b). Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel kreativitas sumber daya manusia terhadap produktivitas kerja karyawan PT Setiakawan Menara Motor Serang. (c). Terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel pengalaman kerja dan kreativitas sumber daya manusia secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan PT Setiakawan Menara Motor Serang.

Sehubungan dengan hasil penelitian, maka saran yang ingin peneliti sampaikan adalah sebagai berikut: (a). Bagi Perusahaan, Dari hasil jawaban responden terhadap pertanyaan yang diajukan terkait dengan variabel pengalaman kerja dan kreativitas sumber daya manusia, diketahui bahwa pengalaman kerja memiliki dampak positif terhadap produktivitas kerja karyawan, sehingga perusahaan perlu dipertahankan dan dikembangkan melalui pendidikan dan pelatihan-pelatihan serta motivasi agar karyawan yang bersangkutan memiliki komitmen organisasi yang kuat. Dari hasil jawaban responden terkait dengan variabel kreativitas SDM yang tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas, perlu diberikan rangsangan-rangsangan, misalnya pemberian bonus atau penghargaan yang dapat membangkitkan semangat kerja agar kontribusi produktivitas kerja karyawan terhadap perusahaan dapat lebih optimal. (b) Bagi Akademis Berdasarkan pada hasil penelitian yang dilakukan, disarankan agar mahasiswa dapat diikutsertakan untuk mengikuti praktek kerja atau magang yang bekerjasama dengan perusahaan-perusahaan untuk dapat meningkatkan pengetahuan di bidang sumber daya manusia.

DAFTAR PUSTAKA

- R. Akbar. 2020. Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karayawan PT. Bank Rakyat Indonesia (PERSERO) tbk. Kantor Cabang Polewali. <http://eprints.unm.ac.id/19175/1/ARTIKEL%20AKBAR%20R.pdf>
- S. Akbar. 2020. Pengaruh pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Bank Rakyat Indonesia (PERSERO). tbk Kantor Cabang Polewali. <http://eprints.unm.ac.id/19175/1/ARTIKEL%20AKBAR%20R.pdf>
- Ambarwati, Meris Dila Ayu. 2021. Pengaruh Kreativitas, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Guru Sekolah Dasar Muhammadiyah Terpadu Ponorogo. http://etheses.iainponorogo.ac.id/17110/1/TESIS_MERIS_MPI_FIX.pdf
- Anoraga, Pandji, 2004, Manajemen Bisnis, Jakarta : PT. Rineka Cipta.
- Aprilyanti, Selvia. 2017. Pengaruh Usia dan Masa Kerja Terhadap Produktivitas Kerja (Studi Kasus: PT OASIS Water International Cabang Palembang). <https://e-jurnal.lppmunsera.org/index.php/JSMI/article/download/413/pdf/>
- Bakhtiar; Raisha Adelia Bakhtiar. 2021. Pengaruh Pengalaman Kerja dan Kreativitas Terhadap Produktivitas Guru di Yayasan Pendidikan Ibnu Halim Tanjung Mulia Hilir. <https://jurnal.uisu.ac.id/index.php/tjh/article/view/4056>
- Basrowi. 2014. Kewirausahaan untuk Perguruan Tinggi. Bogor: Ghalia Indonesia. Febrian, Wenny Desty; Zulhaida; Abdiana Ilosa. 2020. Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan BCA Finance Jakarta Barat. <http://jurnal.undira.ac.id/index.php/jpmk/article/view/13/48>
- Ghozali, Imam. 2013, Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi, Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hamid, H. Abdul. 2020. Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM). <https://bdkbanjarmasin.kemendagri.go.id/berita/pengembangan-sumber-daya-manusia-sdm>
- Handoko, Hani, T, 2014, Manajemen Personalial Sumber Daya Manusia, Edisi. Kedua, Yogyakarta, BPFE.
- Hapsari, Wina Prinda. 2017. Apa Yang Dimaksud Dengan Pengalaman Kerja?. <https://www.dictio.id/t/apa-yang-dimaksud-dengan-pengalaman-kerja/8687>
- Hidayat, Nur; Burhanuddin, Nurbiah Tahir. 2020. Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai di Kantor Sekertariat Daerah Kabupaten Gowa. <https://journal.unismuh.ac.id/index.php/kimap/article/download/3898/3028>
- Ibnu. 2020. Arti Produktivitas: Pengertian Menurut Ahli dan Cara Menghitungnya. <https://accurate.id/bisnis-ukm/arti-produktivitas/>
- Manurung, Amran; Raya Panjaitan. 2010. Pengaruh Motivasi dan Kreativitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pada Kantor Dinas Pemerintah Kabupaten Toba Samosir. http://akademik.uhn.ac.id/portal/public_html/Ekonomi/Manajemen/Raya_Panjaitan/PENGARUH%20MOTIVASI%20DAN%20KREATIFITAS%20KERJA.pdf
- Prasetya. 2019. Pengaruh Kemampuan Kerja dan Kreativitas Terhadap Produktivitas Pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Sumenep. <http://jurnal.uwp.ac.id/pps/index.php/map/article/view/195/140>
- Prastyo, Ujang Eko; Tony Susilo Wibowo. 2021. Pengaruh Insentif, Kreativitas dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Guru di SMK Krian 2 Sidoarjo. *Journal of sustainability business research*. <https://jurnal.unipasby.ac.id/index.php/jsbr/article/view/4122>
- Purba, Rakhmawati; Rasmewahni, Sri Winda Hardiyanti Damanik. Analisa Dampak Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan PT Adira Finance Tebing Tinggi. *Jurnal Muhammadiyah Manajemen Bisnis*. <https://jurnal.umj.ac.id/index.php/JMMB/article/view/8195>

- Purwana, Hery. 2013. Pengaruh Kinerja dan Kreativitas Guru Terhadap Produktivitas. <https://jurnal.unigal.ac.id/index.php/adpen/article/view/160/151>
- Riadi, Muchlisin. 2020. Pengalaman Kerja (Pengertian, Aspek, Pengukuran dan Manfaat). <https://www.kajianpustaka.com/2020/08/pengalaman-kerja.html>
- Saharuddin dan Soehardi (2019). Pengaruh Kreativitas dan Promosi jabatan Terhadap Produktivitas. <https://jurnal.ubharajaya.ac.id/index.php/manajemen-ubhara/article/view/490>
- Salju dan Muhammad Lukman. 2018. Pengaruh Motivasi dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Comindo Mitra Sulawesi Cabang Palopo. <https://journal.stiem.ac.id/index.php/jurman/article/view/280>
- Siagian, S.P. 2007. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sindo, Koran. 2019. Apindo: Lama Jam Kerja Tak Berpengaruh Terhadap Produktivitas. <https://nasional.sindonews.com/berita/1441968/15/apindo-lama-jam-kerja-tak-berpengaruh-terhadap-produktivitas>
- Situmeang, Rosinta Romauli. 2017. Pengaruh Pengawasan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Mitra Karya Anugrah. https://www.academia.edu/40736685/PENGARUH_PENGAWASAN_DAN_PENGALAMAN_KERJA_TERHADAP_KINERJA_KARYAWAN_PADA_PT_MITRA_KARYA_ANUGRAH
- Subardjono. 2017. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Nasional (DISDIKNAS) dan Kebudayaan Kabupaten Oku Timur. <https://stietrisnanegara.ac.id/jurnal/index.php/aktual/article/download/8/8>
- Suryana. 2017. Kewirausahaan: Pedoman Praktis, Kiat dan Proses Menuju Sukses. Bandung: Salemba Empat.
- Suwarno dan Ronal Aprianto 2019. Pengaruh Pengalaman Kerja dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sinar Niaga Sejahtera Kota Lubuklinggau. <https://ejournal.gunadarma.ac.id/index.php/ekbis/article/download/1855/1597>
- Umama, Hany Azza. 2016. Pengaruh Motivasi Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Perusahaan Nety Collection di Malang). <https://ejournal.lppmunsera.org/index.php/SM/article/view/307/355>
- Wibowo, Agus Styoro Cahyo. (2013). Pengaruh Pelatihan Dan Kreativitas Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Teknisi Pada PT. Perusahaan Listrik Negara (Persero) Area Bojonegoro. *Jurnal Ilmu Manajemen*. <https://jurnalmahasiswa.unesa.ac.id/index.php/jim/article/view/6260/7112>.
- Wikipedia. 2021. Produktivitas. <https://id.wikipedia.org/wiki/Produktivitas>.