

**PENGARUH PELATIHAN DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP
PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PRODUKSI BAKSO CV PUTRA AR CIAMIS**

Iman Perdiana¹, Arga Sutrisna², Ai Kusmiati Asyiah³

Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Perjuangan Tasikmalaya

imanperdiana42@gmail.com , argasutrisna@unper.ac.id , aikusmiati@gmail.com

Abstract

This study aims to examine the effect of Training and Work Experience on the Work Productivity of meatball production employees at CV Putra AR Ciamis. The research employs a quantitative approach. The population consists of 99 employees, and the sampling technique used is saturated sampling, meaning all members of the population were included as research respondents. The data utilized comprise both primary and secondary sources. The analytical procedures carried out include the Validity Test, Reliability Test, Classical Assumption Test, Multiple Linear Regression Analysis, Correlation Coefficient Analysis, Coefficient of Determination, and Hypothesis Testing through t-tests and F-tests. The findings reveal that Training and Work Experience together have a positive and significant influence on the Work Productivity of production employees at CV Putra AR. Individually, Training shows a positive and significant effect on employee productivity. Likewise, Work Experience demonstrates a positive and significant partial effect on the Work Productivity of production employees at CV Putra AR Ciamis.

Keywords: Training, Work Experience, Work Productivity..

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Pelatihan dan Pengalaman Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Bakso di CV Putra AR Ciamis. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif. Populasi penelitian berjumlah 99 orang, dan teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampel jenuh, sehingga seluruh anggota populasi dijadikan sampel penelitian. Data yang digunakan terdiri dari data primer dan data sekunder. Proses analisis dilakukan melalui beberapa tahapan, yaitu Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Uji Asumsi Klasik, Analisis Regresi Linear Berganda, Koefisien Korelasi, Koefisien Determinasi, serta Uji Hipotesis menggunakan uji t dan uji F. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pelatihan dan Pengalaman Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Bakso di CV Putra AR. Secara parsial, Pelatihan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Pengalaman Kerja juga terbukti memberikan pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Bakso CV Putra AR Ciamis.

Kata Kunci: Pelatihan, Pengalaman Kerja, Produktivitas Kerja

Article history

Received: November 2025

Reviewed: November 2025

Published: November 2025

Plagiarism checker no 80

Doi : prefix doi :

[10.8734/musytari.v1i2.365](https://doi.org/10.8734/musytari.v1i2.365)

Copyright : author

Publish by : musytari



This work is licensed under a [creative commons attribution-noncommercial 4.0 international license](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

1. Pendahuluan

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan unsur penting dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi. SDM yang berkualitas tidak hanya ditentukan oleh kemampuan dan keterampilan, tetapi juga oleh pengetahuan, sikap, dan pengalaman kerja yang dimiliki individu. Oleh karena itu, perusahaan dituntut untuk mampu mengembangkan SDM melalui pembinaan, pelatihan, serta penciptaan lingkungan kerja yang mendukung agar karyawan dapat mencapai kinerja terbaik. CV Putra AR Ciamis merupakan perusahaan yang bergerak di bidang industri kuliner, dengan produk utama berupa bakso serta produk pendukung seperti otak-otak dan kwetiaw. Perusahaan yang berlokasi di Jalan Sukahurip, Kecamatan Cihaurbeuti, Kabupaten Ciamis ini awalnya merupakan perusahaan dagang sebelum berkembang menjadi CV pada tahun 2017. Seiring dengan perkembangan usaha, jumlah karyawan meningkat dari sekitar 90 menjadi 310 orang, dan saat ini perusahaan sedang dalam proses menuju perubahan status menjadi PT. Perusahaan ini juga telah memperoleh Sertifikat Halal LPPOM-MUI (No. 00340071061214) serta Sertifikat Laik Higienis (No. 443.50/101/LHS-JB/DINKES/V/2015). Berdasarkan wawancara dengan Bapak Maman Hardiman selaku HRD CV Putra AR, proses produksi berjalan dengan baik dan tidak terjadi kendala berarti dalam pengelolaan SDM. Namun persaingan industri kuliner yang semakin ketat menuntut perusahaan untuk terus meningkatkan kualitas produk dan produktivitas karyawan agar tetap mampu memenuhi kebutuhan dan kepuasan konsumen. Oleh karena itu, perusahaan melakukan berbagai upaya, salah satunya melalui program pelatihan yang diberikan secara rutin setiap enam bulan sekali. Pelatihan tersebut meliputi HACCP (Hazard Analysis Critical Control Point), HSM (Higiene dan Sanitasi Makanan), keamanan bahan pangan, dan pelatihan terkait kualitas produk serta keselamatan kerja. Pelatihan juga diberikan kepada karyawan baru serta mereka yang dipromosikan atau dipindahkan ke bagian lain. Selain pelatihan, pengalaman kerja juga menjadi faktor penting yang memengaruhi produktivitas. Data HRD menunjukkan bahwa tingkat pengalaman kerja karyawan cukup beragam, yaitu 1 hingga 5 tahun, dengan rincian total 310 karyawan. Karyawan yang memiliki pengalaman lebih panjang cenderung lebih terampil, cepat beradaptasi, dan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan lebih efektif. Namun demikian, perusahaan belum melakukan evaluasi untuk mengetahui sejauh mana pelatihan dan pengalaman kerja tersebut berdampak pada peningkatan produktivitas. Hasil observasi perusahaan memperlihatkan fluktuasi produktivitas sepanjang tahun 2024. Produktivitas tertinggi tercatat pada bulan Maret, April, dan Juni sebesar 61,2, sedangkan produktivitas terendah terjadi pada bulan Agustus dengan nilai 51,5. Kondisi ini menunjukkan bahwa meskipun produktivitas karyawan secara keseluruhan tergolong baik, masih terdapat periode tertentu yang perlu perhatian khusus agar produktivitas dapat dipertahankan secara stabil. Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa pelatihan dan pengalaman kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan, seperti yang ditemukan oleh Lubis & Suhada (2020) dan Chaerunnisya (2021). Namun penelitian-penelitian tersebut banyak dilakukan pada perusahaan skala besar atau menengah dengan variabel tambahan seperti kompensasi dan lingkungan kerja. Penelitian ini memiliki kebaruan karena fokus pada industri makanan skala kecil, yaitu CV Putra AR Ciamis, serta hanya meneliti dua variabel inti: pelatihan dan pengalaman kerja. Berdasarkan fenomena tersebut, penulis tertarik untuk mengkaji lebih dalam mengenai pengaruh pelatihan dan pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi bakso. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran sejauh mana kedua variabel tersebut berperan dalam meningkatkan produktivitas karyawan di industri makanan skala kecil.

1. Pelatihan (X1)

Pelatihan merupakan proses yang dirancang untuk membantu karyawan mengembangkan diri melalui peningkatan keahlian, pengetahuan, kemampuan, dan perilaku yang diperlukan dalam menjalankan tugas di tempat kerja (Kasmir, 2019:186). Pelatihan yang efektif dipengaruhi oleh beberapa komponen penting, yaitu instruktur atau pelatih yang kompeten, peserta pelatihan yang siap menerima materi, serta bahan atau materi pelatihan yang relevan dengan kebutuhan pekerjaan. Selain itu, lokasi pelatihan, lingkungan yang mendukung, serta waktu pelaksanaan yang tepat juga menjadi faktor yang menentukan keberhasilan pelatihan. Seluruh aspek tersebut berperan penting dalam memastikan pelatihan memberikan dampak positif terhadap peningkatan kompetensi karyawan.

2. Pengalaman Kerja (X2)

Pengalaman kerja merupakan faktor yang sangat berpengaruh dalam meningkatkan produktivitas karyawan karena mencerminkan tingkat penguasaan keterampilan dan pemahaman terhadap pekerjaan (Ilham, 2022:5). Semakin lama masa kerja seseorang, semakin banyak pula pengalaman yang diperoleh dalam menangani berbagai situasi dan permasalahan di lingkungan kerja. Pengalaman ini mencakup lamanya masa kerja, tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki, serta kemampuan karyawan dalam menguasai tugas dan peralatan kerja. Dengan pengalaman yang semakin luas, karyawan diharapkan mampu bekerja lebih efektif, cepat, dan berkualitas tinggi.

3. Produktivitas Kerja (Y)

Produktivitas kerja menggambarkan perbandingan antara hasil yang dicapai, baik berupa barang maupun jasa, dengan sumber daya yang digunakan, seperti tenaga kerja, bahan baku, serta biaya operasional (Sutrisno, 2019:4). Produktivitas menunjukkan tingkat efisiensi seseorang atau perusahaan dalam memanfaatkan sumber daya untuk mencapai output tertentu. Produktivitas kerja dapat dilihat dari berbagai indikator, antara lain kemampuan dalam melaksanakan tugas, peningkatan hasil kerja, semangat kerja, kesediaan mengembangkan diri, kualitas atau mutu hasil kerja, serta efisiensi dalam menggunakan waktu dan sumber daya. Semakin baik indikator tersebut, semakin tinggi pula produktivitas yang ditampilkan oleh karyawan.

Lokasi Penelitian

Penelitian dilakukan di perusahaan CV Putra AR Ciamis yang berlokasi di Jl. Sukahurip, Kecamatan Cihaurbeuti, Ciamis Jawa Barat (46262).

Populasi dan Sampel

Populasi

Dalam penelitian kuantitatif, populasi merupakan sekumpulan objek atau subjek yang memiliki karakteristik dan jumlah tertentu yang telah ditetapkan oleh peneliti sebagai dasar pengumpulan data (Sugiyono, 2016). Populasi berfungsi sebagai keseluruhan unit analisis yang akan digeneralisasikan hasil penelitiannya. Pada penelitian ini, populasi yang digunakan adalah seluruh karyawan bagian produksi bakso di CV Putra AR Ciamis, yang berjumlah 99 orang.

Sampel

Sampel adalah bagian dari populasi yang memiliki karakteristik tertentu dan dianggap mampu mewakili keseluruhan populasi tersebut (Sugiyono, 2016). Penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh, yaitu teknik penentuan sampel di mana seluruh anggota populasi dijadikan

sampel penelitian. Dengan menggunakan metode ini, seluruh karyawan bagian produksi bakso CV Putra AR Ciamis yang berjumlah 99 orang ditetapkan sebagai sampel atau responden dalam penelitian. Teknik sampling jenuh dipilih karena jumlah populasi relatif kecil sehingga memungkinkan seluruh populasi dijadikan sampel.

4. Hasil dan Pembahasan

Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2019), uji validitas digunakan untuk mengetahui apakah suatu kuesioner benar-benar mampu mengukur data secara tepat atau tidak. Dengan kata lain, uji validitas berfungsi untuk memastikan bahwa instrumen yang digunakan menghasilkan data yang benar-benar valid. Berdasarkan hasil uji validitas untuk variabel Pelatihan (X1), Pengalaman Kerja (X2), dan Produktivitas Kerja (Y), seluruh butir pernyataan dari awal hingga akhir menunjukkan nilai r hitung yang lebih besar dari r tabel sesuai data pada lampiran halaman 157-163. Dengan demikian, seluruh item pernyataan pada variabel Pelatihan (X1), Pengalaman Kerja (X2), dan Produktivitas Kerja (Y) dinyatakan valid.

Tabel 4. 1

Ringkasan Uji Validitas pada Variabel Pelatihan (X₁)

No Item	r hitung	r tabel 5%	Kriteria
X1.1	0,50299	0,1975	Valid
X1.2	0,41054	0,1975	Valid
X1.3	0,37422	0,1975	Valid
X1.4	0,4814	0,1975	Valid
X1.5	0,58541	0,1975	Valid
X1.6	0,4894	0,1975	Valid
X1.7	0,54499	0,1975	Valid
X1.8	0,45175	0,1975	Valid
X1.9	0,49752	0,1975	Valid
X1.10	0,55534	0,1975	Valid
X1.11	0,59427	0,1975	Valid
X1.12	0,61565	0,1975	Valid

Sumber: Hasil Data Pengolahan

Tabel 4. 2

Ringkasan Uji Validitas pada Variabel Pengalaman Kerja (X₂)

No Item	r hitung	r tabel 5%	Kriteria
X2.1	0,738713	0,1975	Valid
X2.2	0,766305	0,1975	Valid
X2.3	0,828905	0,1975	Valid
X2.4	0,83123	0,1975	Valid
X2.5	0,726644	0,1975	Valid
X2.6	0,807606	0,1975	Valid

Sumber: Hasil Data Pengolahan

Tabel 4. 3

Ringkasan Uji Validitas pada Variabel Pengalaman Kerja (Y)

No Item	r hitung	r tabel 5%	Kriteria
Y.1	0,810824	0,1975	Valid
Y.2	0,760586	0,1975	Valid
Y.3	0,535186	0,1975	Valid
Y.4	0,699997	0,1975	Valid
Y.5	0,552981	0,1975	Valid
Y.6	0,696927	0,1975	Valid
Y.7	0,77131	0,1975	Valid
Y.8	0,643745	0,1975	Valid
Y.9	0,730629	0,1975	Valid
Y.10	0,725636	0,1975	Valid
Y.11	0,70466	0,1975	Valid
Y.12	0,67157	0,1975	Valid

Sumber: Hasil Data Pengolahan

Uji Reliabilitas

Menurut (Ghozali, 2023), uji reliabilitas adalah proses untuk mengetahui sejauh mana suatu kuesioner dapat dipercaya dan menghasilkan jawaban yang konsisten. Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa pernyataan dikatakan reliabel jika nilai Cronbach Alpha > 0,60. Berdasarkan hasil uji reliabilitas angka yang di dapat dari hasil perhitungan SPSS veirsi 25, menunjukkan angka yang didapat nilai Cronbach Alpha > 0,60. Seihinga uji reiliabilitas dinyatakan reiliabel dapat dilihat pada lampiran halaman 157-163.

Tabel 4. 4

Uji Reliabilitas Keseluruhan

Variabel	Cronbach Alpha	Hasil Uji Reliabilitas
Pelatihan	0,743	Reliabel
Pengalaman Kerja	0,879	Reliabel
Produktivitas	0,901	Reliabel

Sumber: Hasil Data Pengolahan

Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Menurut (Ghozali, 2023), menyatakan bahwa uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah pada suatu model regresi, nilai residual atau kesalahan prediksi (*error*) yang muncul mengikuti distribusi normal. Dengan kata lain, uji ini bertujuan memastikan bahwa data penyimpangan dari hasil prediksi regresi bersifat normal, sehingga model regresi dapat dianggap valid untuk digunakan dalam analisis lebih lanjut.

Berdasarkan hasil output yang didapat dari hasil pengolahan SPSS versi 25 dengan menggunakan uji statistik *Kolmogrov Smirnov* pada Tabel 4.38 sebagai berikut:

Tabel 4. 5

Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		99
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.37971381
Most Extreme Differences	Absolute	.089
	Positive	.089
	Negative	-.059
Test Statistic		.089
Asymp. Sig. (2-tailed)		.053 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber: Output SPSS

Dapat diketahui pada Tabel 4.38 hasil dari uji normalitas nilai signifikan $0,053 > 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa nilai uji normalitas berdistribusi normal.

Uji Multikolineritas

Menurut (Ghozali, 2023), menyatakan bahwa uji multikolineritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas (independen). Berdasarkan hasil output uji multikoleniritas yang didapat dari hasil pengolahan SPSS versi 25 pada Tabel 4.39 sebagai berikut:

Tabel 4. 6

Hasil Uji Multikolineritas

		Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients				
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.554	4.513		.344	.731		
	Pelatihan	.465	.103	.329	4.502	.000	.648	1.543
	Pengalaman Kerja	1.013	.128	.578	7.908	.000	.648	1.543

a. Dependent Variable: Produktivitas

Sumber: Output SPSS

Berdasarkan Tabel 4.39 hasil uji multikolineritas mendapatkan hasil pada kolom tolerance Pelatihan menunjukan bahwa Pelatihan $0,648 > 0,10$ dan Pengalaman Kerja $0,648 > 0,10$. Sedangkan pada kolom VIF Pelatihan $1,543 < 10$ dan $1,543 < 10$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Pelatihan dan Pengalaman Kerja tidak terjadi multikolineritas sehingga uji multikolineritas dapat terpenuhi.

Uji Heterokedastisitas

Menurut (Ghozali, 2023), menyatakan bahwa uji heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari *residual* satu pengamatan ke pengamatan lain.

Hasil uji heterokedastisitas pada penelitian ini menggunakan metode rank spearman, dapat dilihat pada Tabel 4.40 berikut:

Tabel 4. 7 Hasil Uji Heterokedastisitas

		Correlations		
		Pelatihan	Pengalaman Kerja	Unstandardized Residual
Spearman's rho	Pelatihan	Correlation Coefficient	1.000	.616**
		Sig. (2-tailed)	.	.000
		N	99	99
	Pengalaman Kerja	Correlation Coefficient	.616**	1.000
		Sig. (2-tailed)	.000	.
		N	99	99
	Unstandardized Residual	Correlation Coefficient	.102	.061
		Sig. (2-tailed)	.316	.547
		N	99	99

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Output SPSS

Berdasarkan hasil pengujian rank spearman menggunakan SPSS versi 25 dapat dilihat pada Tabel 4.40 diketahui bahwa nilai signifikansi (sig) pada variabel Pelatihan (X1) sebesar 0.316 dan variabel Pengalaman kerja (X2) sebesar 0.547. Dikarenakan nilai kedua variabel independen (X) lebih besar dari nilai 0.05 sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala heterokedastisitas. Artinya model regresi yang dipakai untuk penelitian ini terpenuhi.

Uji Autokorelasi

Menurut (Ghozali, 2023), uji autokorelasi bertujuan menguji apakah dalam model regresi linear ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode tertentu dengan kesalahan pengganggu pada periode sebelumnya.

Hasil pengujian uji autokorelasi dapat dilihat pada Tabel 4.41 sebagai berikut:

Tabel 4. 8 Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.817 ^a	.668	.661	2.404	1.809

a. Predictors: (Constant), Pengalaman kerja, Pelatihan

b. Dependent Variable: Produktivitas

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS

Berdasarkan Tabel 4.47 hasil pengujian uji autokorelasi menggunakan Durbin-Watson (D-W) di dapat nilai sebesar $1,714 < 1.809 < 4-DU$ yang berarti tidak terjadi autokorelasi, maka dengan demikian uji autokorelasi dapat terpenuhi. Berdasarkan hasil uji asumsi klasik, maka dapat diketahui bahwa semua uji asumsi klasik sudah terpenuhi dan layak untuk diteruskan dengan perhitungan persamaan regresi. Berikut ringkasan hasil uji asumsi klasik yang telah dilakukan dapat dilihat pada Tabel 4.42 sebagai berikut:

Tabel 4. 9 Hasil Pengujian Asumsi Klasik

No	Kriteria	Hasil
1	Uji Normalitas	Berdistribusi Normal
2	Uji Multikolineritas	Tidak Terjadi Multiolineritas
3	Uji Heteroskedastisitas	ak Terjadi Masalah Heteroskedastisi
4	Uji Autokorelasi	Tidak Terdapat Autokorelasi

Sumber: Hasil Pengolahan 2025

Pembahasan

Pengaruh Pelatihan dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Bagian Produksi Bakso CV Putra AR Ciamis

Agar dapat mengetahui Pengaruh Pelatihan dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Bagian Produksi Bakso CV Putra AR Ciamis dilakukan pengolahan dengan menggunakan analisis regresi berganda. Adapun proses perhitungan data dilakukan dengan menggunakan SPSS Versi 25. Melalui tahapan- tahapan sebagai berikut:

Analisis Regresi Berganda

Menurut (Sugiono, 2019), analisis regresi berganda digunakan untuk menaksir naik turunnya variabel dependen sebagai faktor *predictor* dimanipulasi (naik turun nilainya). Pengujian pernyataan analisis dan asumsi klasik dasar regresi yang telah dilaksanakan sebelumnya memberikan hasil bahwa variabel-variabel yang terlihat di dalamnya memenuhi klasifikasi persyaratan dan asumsi klasik tersebut, penelitian dilanjutkan dengan melakukan pengujian signifikan model dan interpretasi model regresi.

Tabel 4. 10
Persamaan Regresi Berganda

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	1.554	4.513		.344	.731
	Pelatihan	.465	.103	.329	4.502	.000
	Pengalaman kerja	1.013	.128	.578	7.908	.000

a. Dependent Variable: Produktivitas

Sumber: Output SPSS

Berdasarkan data yang diperoleh dari hasil perhitungan SPSS Versi 25 maka persamaan regresi adalah sebagai berikut:

$$Y = 1.554 + 0.465 + 1.013 X2 + e$$

Interpretasi dari persamaan regresi berganda tersebut adalah:

1. Jika di asumsikan nilai variabel X1 (Pelatihan) dan X2 (Pengalaman Kerja) adalah konstan atau sama dengan nol, maka nilai variabel Y (Produktivitas Kerja) adalah 1.554
2. Variabel Pelatihan (X1) mempunyai pengaruh positif terhadap Produktivitas Kerja (Y) dengan koefisien regresi sebesar 0,465 yang artinya jika terjadi peningkatan variabel Pelatihan (X1) sebesar 1 satuan, maka Produktivitas Kerja Karyawan akan bertambah atau meningkat sebesar 0,464. Dengan catatan bahwa variabel lain tetap satu konstan. Apabila Pelatihan mengalami peningkatan, maka akan meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan.
3. Variabel Pengalaman Kerja (X2) mempunyai pengaruh positif terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y) dengan koefisien regresi sebesar 1,013 yang artinya jika terjadi peningkatan variabel Pengalaman Kerja (X2) sebesar 1 satuan, maka Produktivitas Kerja Karyawan akan bertambah atau meningkat sebesar 1,013. Dengan catatan bahwa variabel lain tetap satu konstan. Apabila Pengalaman Kerja mengalami peningkatan, maka akan meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan.

Pengaruh Simultan Pelatihan dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Bagian Produksi Bakso CV Putra AR Ciamis

Agar dapat mengetahui Pengaruh Pelatihan dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Bakso CV Putra AR Ciamis secara simultan, maka dilakukan analisis regresi berganda dalam uji koefisien korelasi, uji koefisien determinasi dan uji atas hipotesis. Hipotesis yang diajukan adalah dihitung melalui analisis regresi berganda. Pengujian hipotesis secara simultan menggunakan uji F yaitu menguji apakah terdapat pengaruh secara signifikan Pelatihan terhadap Pengalaman Kerja. Besarnya pengaruh Pelatihan (X1) dan Pengalaman Kerja (X2) terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y) dihitung dengan bantuan SPSS versi 25.

Analisis data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan teknik analisis berganda, sedangkan koefisien korelasi digunakan untuk mengetahui hubungan antar variabel.

Tabel 4. 11
Uji Koefisien dan Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.817 ^a	.668	.661	2.404

a. Predictors: (Constant), Pengalaman kerja, Pelatihan

b. Dependent Variable : Produktivitas

Sumber: Output SPSS

Berdasarkan hasil perhitungan SPSS dapat dilihat pada Tabel 4.44 diperoleh nilai R sebesar 0,817. Nilai tersebut dapat diinterpretasikan bahwa Pelatihan dan Pengalaman Kerja dengan Produktivitas Kerja Karyawan memiliki hubungan, dengan derajat keeratan termasuk dalam kategori sangat kuat karena berada diantara 0,80-1,000. Berarti jika Pelatihan dan Pengalaman Kerja naik maka Produktivitas Kerja Karyawan akan mengalami kenaikan, hal ini

disebabkan peningkatan Pelatihan dan Pengalaman Kerja diikuti dengan Produktivitas Kerja Karyawan.

Berdasarkan hasil perhitungan menggunakan SPSS versi 25, diperoleh juga data mengenai nilai R Square/R² (koefisien determinasi). Nilai koefisien determinasi (R) pada Tabel 4.44 menunjukkan besar pengaruh pelatihan dan pengalaman kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Bakso CV Putra AR Ciamis sebesar 0,668 x 100% artinya 66,8% variabel Produktivitas Kerja Karyawan dipengaruhi oleh variabel bebas yang dalam hal ini adalah Pelatihan dan Pengalaman Kerja, sedangkan sisanya (100%-66,8%) 33,2% kemungkinan dapat dijelaskan atau dipengaruhi oleh faktor lain diluar model yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

Selanjutnya, dilakukan uji atas hipotesis dengan menggunakan Uji F (Simultan). Pengujian ini dapat dilihat dari perhitungan dari Tabel 4.45 (ANOVA) sebagai berikut:

Tabel 4. 12

Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1115.022	2	557.511	96.438	.000 ^b
	Residual	554.978	96	5.781		
	Total	1670.000	98			

a. Dependent Variable: Produktivitas

b. Predictors: (Constant), Pengalaman kerja, Pelatihan
Sumber: Output SPSS

Berdasarkan perhitungan SPSS Versi 25 diperoleh nilai signifikan sebesar <.0.000 yang berarti lebih kecil dari tingkat $\alpha = 0,05$. Dikarenakan tingkat signifikasi lebih kecil dari 0,05 maka kaidah keputusannya adalah H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya Pelatihan dan Pengalaman Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.

Dengan demikian Pelatihan dan Pengalaman Kerja merupakan suatu unsur penting dalam rencana manajemen sumber daya manusia perusahaan dalam meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan.

Hasil Penelitian ini diperkuat dengan penelitian yang dilakukan oleh (Putri & Rizqi, 2024), mengenai Pengaruh Pendidikan, Pelatihan, Pengalaman Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Pacific Angkasa Abadi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara simultan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. Hasil penelitian lain yang dilakukan oleh (Chaerunnisya, 2021), mengenai Pengaruh Motivasi Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Honda Makassar Indah. Hasil penelitian ini menunjukan bahwa secara simultan Pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.

Pengaruh Parsial Pelatihan dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Bagian Produksi Bakso CV Putra AR Ciamis

Uji parsial bertujuan untuk mengetahui besarnya masing-masing variabel independen Pelatihan dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan secara individual (parsial). Hasil uji dilihat pada Tabel 4.46 (*Coefficients^a*) sebagai berikut:

Tabel 4. 13

Uji Farsial (Uji t)

Coefficients ^a								
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations		
	B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part
1 (Constant)	1.554	4.513		.344	.731			
Pelatihan	.465	.103	.329	4.502	.000	.672	.417	.265
Pengalaman Kerja	1.013	.128	.578	7.908	.000	.773	.628	.465

a. Dependent Variable: Produktivitas

Sumber: Output SPSS

Pengaruh Parsial Pelatihan Terhadap Produktivitas Karyawan Bagian Produksi Bakso CV Putra AR Ciamis

Agar dapat menguji hipotesis pengaruh secara parsial variabel Pelatihan (X1) terhadap Produktivitas Kerja karyawan (Y) bagian produksi Bakso CV Putra AR Ciamis dilakukan dengan menggunakan uji, dari hasil perhitungan SPSS versi 25 diperoleh nilai *Correlation patrial (r)* di Tabel 4.46 "*Coefficiens*" diketahui bahwa pengaruh Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Bakso CV Putra AR Ciamis adalah $r^2 = (0,417)^2 \times 100\% = 0,1738$ atau 17,38%. Artinya jika pelatihan mengalami peningkatan, maka Produktivitas Kerja Karyawan akan naik sebanyak 17,38%.

Berdasarkan uji hipotesis dengan menggunakan uji t pada hasil SPSS versi 25, yang tersaji pada Tabel *coefficient* pada Tabel 4.46 untuk variabel Pelatihan diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000 dari perhitungan tersebut diperoleh bahwa berdasarkan probabilitas nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Dengan demikian hal ini berarti H₀ ditolak dan H_a diterima atau dengan kata lain Pelatihan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Karyawan. Dengan demikian, apabila Pelatihan ditentukan dan diterapkan dengan baik maka Produktivitas Kerja Karyawan juga akan semakin meningkat.

Hal ini diperkuat dengan penelitian yang dilakukan oleh, Sajidin et al., (2022), mengenai Pengaruh Pelatihan, Pengalaman Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Tobe Aviasi Indonesia. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan secara parsial pelatihan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.

Hasil Penelitian lain yang dilakukan oleh Sutrisna & Aprilyani, (2021), mengenai Pengaruh Pelatihan dan Kompetensi Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Guna Karya Elektrik. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa Pelatihan mempunyai pengaruh positif terhadap Produktivitas Kerja karyawan yang dapat meningkatkan untuk tercapainya tujuan perusahaan.

Pengaruh Parsial Pelatihan Terhadap Produktivitas Karyawan Bagian Produksi Bakso CV Putra AR Ciamis

Agar dapat menguji hipotesis secara parsial variabel Pengalaman Kerja (X2) terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y) pada karyawan bagian produksi Bakso CV Putra AR, dilakukan dengan uji t dari hasil perhitungan SPSS versi 25 diperoleh nilai *correlation partial* (r) di Tabel 4.46 diketahui bahwa pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan adalah $r^2 = (0,628)^2 \times 100\% = 0,3943$ atau 39,43%. Artinya jika Pengalaman Kerja mengalami peningkatan maka Produktivitas Kerja Karyawan akan naik sebesar 39,43%.

Berdasarkan hasil uji hipotesis dengan menggunakan uji t pada hasil perhitungan SPSS versi 25, yang tersaji pada Tabel *coefficient* pada Tabel 4.46 untuk variabel Pengalaman Kerja diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000 dari perhitungan tersebut diperoleh bahwa berdasarkan probabilitas nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Dengan demikian hal ini berarti H_0 ditolak dan H_a diterima atau dengan kata lain Pengalaman Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada bagian produksi Bakso CV Putra AR Ciamis. Dengan demikian, apabila Pengalaman Kerja ditentukan dan diterapkan dengan baik maka Produktivitas Kerja Karyawan juga akan semakin meningkat.

Hal ini diperkuat dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Lubis & Suhada, (2020), mengenai Pengaruh Pelatihan dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Tunas Baru Lampung, dengan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa secara parsial ada pengaruh yang signifikan antara Pelatihan dan Pengalaman Kerja terhadap Produktivitas.

Hasil penelitian lain yang dilakukan oleh, Rosalia et al., (2018), mengenai Pengaruh Pelatihan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Saktisentosa. Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh signifikan secara parsial Pelatihan dan Pengalaman Kerja terhadap produktivitas kerja karyawan

5. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh pelatihan dan pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi Bakso CV Putra AR Ciamis, dapat disimpulkan bahwa pelatihan, pengalaman kerja, dan produktivitas karyawan berada pada kategori yang sangat baik. Hal ini terlihat dari nilai kumulatif skor pelatihan dan pengalaman kerja yang masing-masing menunjukkan kriteria sangat terpenuhi, serta skor produktivitas kerja yang berada pada kategori sangat tinggi. Selain itu, penelitian ini juga menunjukkan bahwa pelatihan dan pengalaman kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi. Secara parsial, pelatihan terbukti memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Begitu pula dengan pengalaman kerja, yang secara parsial juga memberikan pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi Bakso CV Putra AR Ciamis. Temuan ini menegaskan bahwa kedua variabel tersebut memiliki peranan penting dalam meningkatkan produktivitas karyawan di perusahaan tersebut.

DAFTAR PUSTAKA

- Ajabar. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (G. D. Ayu (ed.); Cet.1). Cv Budi Utama.
- Aribowo, H., Gugus, W., & Sugito, F. A. (2024). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Panky (ed.); Tim Penerb).
- Arikunto, S. (2013). *Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktik*. Rineka Cipta.
- Arviana, N., & Ruswidiono, R. W. (2022). *Pengaruh Rekrutmen, Seleksi, Dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt Shf*. 2(3), 61-70. <https://doi.org/10.34208/ejmtsm.v2i3.1587>

- Astuti, W., & Khair, O. I. (2021). Pengaruh Pengalaman Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja pada PT. Tip Top Ciputat. *Business Management Journal*, 17(2), 193. <https://doi.org/10.30813/bmj.v17i2.2512>
- Chaerunnisya, S. (2021). Pengaruh Motivasi Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Honda Makassar Indah. *Jurnal Manajemen*, 6(1), 131-143.
- Fadhli, K., & Khusnia, M. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Produktivitas Kerja)*. Fitria, S. R. (2016). *Pengertian Nji*.
- Ganyang, M. T. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep dan Realita*. In *In Media* (pp. 1-284).
- Ghozali, I. (2023). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Ibm Spss 21 Update Pls Regresi*.
- Handoko. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Metodologi Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. In *Book* (Edisi Revi).
- Ilham, M. (2022). Peran Pengalaman Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan: Suatu Tinjauan Teoritis Dan Empiris. *Jmm Unram - Master Of Management Journal*, 11(1), 13-20. <https://doi.org/10.29303/jmm.v11i1.695>
- Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia : Teori Dan Praktik*. Rajawali Pres.
- Khaeruman, Marnisasah, L., Idrus, S., Irawati, L., Farradia, Y., Erwantiningsih, E., Widayanto, mutinda teguh, & Ismawati. (2021). Meningkatkan Kinerja Sumber Daya Manusia Konsep & Studi Kasus. In *Bookchapter*.
- Krisnandi, H., Efendi, S., & Sugiono, E. (2018). Pengantar Manajemen. In *Pengantar Manajemen*. <https://doi.org/10.21070/2018/978-602-5914-18-8>
- Kusumajaya, R. A. (2019). Ilmu Dasar Pengantar Manajemen. In E. Zusrony (Ed.), *Sustainability (Switzerland)* (Vol. 11, Issue 1). Yayasan Prima Agus Teknik Bekerja sama dengan Universitas Sains & Teknologi Komputer. <http://dx.doi.org/10.1016/j.regsciurbeco.2008.06.005%25>
- Lestari, E., Kristiana, N., & Wahyuningsih, dwi warni. (2022). Pengaruh Pelatihan Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Tingkat Produktivitas Kerja Karyawan Studi Kasus Pada Ud. Karya Sejahtera Desa Campursari Kecamatan Sambit Kabupaten Ponorogo. *Bussman Journal : Indonesian Journal of Business and Management*, 2(3), 604-619. <https://doi.org/10.53363/buss.v2i3.84>
- loerensa, E., Kasran, M., & Sampetan, S. (2023). Pengaruh Tingkat Pendidikan Akhir Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Perumda Tirta Mangkaluku. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 4(2), 1408-1420. <http://journal.yrpiiku.com/index.php/msej>
- Lubis, A. N., & Suhada. (2020). Pengaruh Pelatihan dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Tunas Baru Lampung, Tbk. Banyuasin. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 17(4), 314. <https://doi.org/10.31851/jmwe.v17i4.5094>
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (cet. 14). Remaja Rosdakarya.
- Mulyati, S., Sholikhah, & Handaru, A. W. (2022). Pengaruh Pelatihan, Pengalaman Kerja, dan Upah terhadap Produktivitas Kerja Karyawan UMKM Konveksi di Kabupaten Tegal. *Jurnal Bisnis, Manajemen, Dan Keuangan Volume 3 No. 1* (2022), 5(8.5.2017), 2003-2005.