

**ANALISIS PENGARUH PENDIDIKAN, PENGALAMAN, DAN PENEMPATAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN (STUDI KASUS: KARYAWAN PASAR BERSEHATI PD. PASAR KOTA MANADO)**

*ANALYSIS OF THE INFLUENCE OF EDUCATION, EXPERIENCE, AND JOB PLACEMENT ON EMPLOYEE PRODUCTIVITY (CASE STUDY: EMPLOYEES OF BERSEHATI MARKET OF MANADO MARKET)*

Oleh:

**Moh. Lukman Latif<sup>1</sup>**  
**Victor P.K. Lengkong<sup>2</sup>**  
**Yantje Uhing<sup>3</sup>**

<sup>123</sup>Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Sam Ratulangi Manado

E-mail:

<sup>1</sup>[lukmanlatif2910@gmail.com](mailto:lukmanlatif2910@gmail.com)

<sup>2</sup>[kanakaisar@yahoo.com](mailto:kanakaisar@yahoo.com)

<sup>3</sup>[yantje\\_uhing@yahoo.com](mailto:yantje_uhing@yahoo.com)

**Abstrak:** Penelitian ini bertujuan untuk menganalisa bagaimana pengaruh tingkat Pendidikan, pengalaman dan penempatan kerja terhadap produktivitas karyawan Pasar Bersehati PD. Pasar Kota Manado. Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah, apakah terdapat pengaruh yang signifikan antara Pendidikan, pengalaman dan penempatan kerja terhadap produktivitas karyawan PD Pasar Manado di Pasar Bersehati. Penelitian ini merupakan jenis penelitian lapangan dengan pendekatan kuantitatif. Penelitian ini bertempat di Pasar Bersehati Manado, dengan sampel yang digunakan adalah karyawan PD Pasar Manado di Pasar Bersehati. Teknik sampling yang digunakan adalah sampel non-probability. Jenis data yang digunakan adalah data sekunder dengan menggunakan kuisioner yang disebarakan kepada sampel yang telah ditentukan. Adapun Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi berganda dengan menggunakan perangkat Smart PLS. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa tingkat Pendidikan berpengaruh signifikan terhadap produktifitas karyawan PD Pasar. Pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap produktifitas karaywan PD Pasar Manado. Penempatan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktifitas karyawan PD Pasar Manado. Adapun hasil Intrepertasi dari Output R-square (R2) dapat dikatakan bahwa konstruk variabel pendidikan, pengalaman dan penempatan kerja memprediksi konstruk Produktivitas karyawan PD Pasar Kota Manado.

**Kata Kunci:** Pendidikan, Pengalaman Kerja, Penempatan Kerja, Produktivitas Karyawan.

**Abstract:** This study aims to analyze how the influence of education level, experience and work placement on the productivity of Pasar Bersehati PD employees. Manado City Market. The formulation of the problem in this study is, whether is there a significant influence between education, experience, and work placement on the productivity of PD Pasar Manado employees in Pasar Bersehati. This research is a type of field research with a quantitative approach. This research took place at Pasar Bersehati Manado, with the samples used were employees of PD Pasar Manado at Pasar Bersehati. The sampling technique used is a non-probability sample. The type of data used is secondary data using a questionnaire distributed to a predetermined sample. The analysis technique used in this study is multiple regression analysis using Smart PLS devices. The results of this study indicate that the level of education has a significant effect on the productivity of PD Pasar employees. Work experience has a significant effect on the productivity of PD Pasar Manado employees. Work placement has a significant effect on the productivity of PD Pasar Manado employees. The results of the interpretation of the Output R-square (R2) can be said that the variable constructs of education, experience, and work placement predict the productivity construct of PD Pasar Manado City employees.

**Keywords:** Education, Work Experience, Work Placement, Employee Productivity.

### Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur pelaksana dalam kegiatan organisasi yang bertugas dan bertanggung jawab menjalankan kegiatan-kegiatan operasional organisasi. Dalam melaksanakan tugas seorang pekerja diperlukan suatu ketekunan dalam bekerja sehingga sumber daya manusia yang dipilih boleh bekerja dengan baik dan dapat mencapai hasil yang memuaskan. Salah satu cara yang dilakukan adalah melalui pendidikan dan pengalaman kerja sehingga tercipta Karyawan-Karyawan yang terampil, berpotensi yang tinggi, mempunyai wawasan yang luas supaya dapat mencapai hasil yang memuaskan. Penempatan Karyawan harus sesuai dengan bidang yang ditekuninya dan latar belakang pendidikan yang diperolehnya supaya didalam suatu organisasi atau instansi Karyawan dapat bekerja dengan baik.

Pendidikan adalah serangkaian proses belajar yang harus dilalui oleh setiap orang untuk mencapai kehidupan yang lebih baik. Hasil yang nantinya dicapai adalah terciptanya sumber daya manusia yang kompeten dan sesuai dengan tuntutan pembangunan. Pengalaman kerja merupakan pengetahuan yang didapat melalui serangkaian proses pekerjaan yang dilakukan karyawan sehari-hari sesuai dengan jenis pekerjaannya. Pengalaman kerja yang dimiliki akan membantu karyawan untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan baik sehingga tidak menghambat pekerjaan yang telah ditentukan. Penempatan kerja merupakan proses penugasan atau pengisian jabatan atau penugasan kembali Karyawan pada tugas atau jabatan baru atau jabatan yang berbeda. penempatan karyawan yang tepat merupakan salah satu kunci untuk memperoleh prestasi kerja optimal dari setiap karyawan selain modal kerja, kreativitas dan prakarsanya juga akan berkembang.

PD. Pasar Kota Manado merupakan perusahaan daerah milik pemerintah Kota Manado yang dimana bergerak di bidang pengelolaan pasar tradisional dan modern yang ada di Kota Manado perusahaan ini sangat strategis oleh karena itu dibutuhkan karyawan yang berkompeten dibidangnya sesuai dengan tingkat pendidikan dan pengalaman kerja yang dimilikinya dan juga penempatan Karyawan yang tepat agar supaya visi misi yang ditargetkan perusahaan bisa terealisasi secara efektif dan efisien.

Sejalan dengan perkembangan Kota Manado dan pertumbuhan jumlah penduduk yang semakin bertambah selain meningkatnya konsumsi masyarakat kebutuhan, juga berpengaruh terhadap pelaksanaan pengelolaan pasar di wilayah kota Manado. Untuk pelaksanaan pengelolaan pasar di wilayah Kota Manado maka perlu diatur dengan Peraturan Daerah. Sesuai Peraturan Daerah Kota Manado Nomor 1 Tahun 2013 Tentang Pengelolaan Pasar Kota Manado dijelaskan bahwa Pasar merupakan suatu kawasan tertentu bererta bangunan di atasnya yang dimiliki dan ditetapkan oleh Pemerintah Kota Manado sebagai tempat dilakukannya transaksi jual beli antara masyarakat umum dengan para pedagang atau pelaku usaha yang secara teratur dan langsung memperdagangkan barang atau menawarkan jasa, baik berupa Pasar Tradisional, Pasar Induk maupun Pasar Modern.

Dari data yang didapat bahwa saat ini jumlah Karyawan PD pasar Manado sebanyak 450 orang Karyawan. Sedangkan dipasar bersehati terdapat 27 Karyawan. Jumlah Karyawan yang begitu besar memerlukan manajemen operasional yang memadai, sehingga perusahaan dapat berjalan dengan efektif. Jumlah Karyawan yang begitu besar serta berasal dari latar belakang Pendidikan yang berbeda, menjadi pertimbangan bagi pengelola perusahaan untuk melakukan strukturisasi serta pembagian kerja yang memadai. Penempatan kerja bagi setiap Karyawan di PD Pasar Manado akan menentukan seberapa efektif kinerja perusahaan PD Pasar Manado. Maka diantara sekian banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan PD Pasar Manado adalah faktor Pendidikan, pengalaman kerja serta penempatan kerja setiap karyawan PD Pasar Manado. Berdasarkan uraian diatas, maka penulis ingin meneliti lebih jauh dengan Menganalisis Pengaruh Pendidikan, Pengalaman, dan Penempatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus : Karyawan Pasar Bersehati PD. Pasar Kota Manado).

### Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui dan menganalisis besaran pengaruh pendidikan terhadap produktivitas karyawan Pasar Bersehati PD. Pasar Kota Manado.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis besaran pengaruh pengalaman terhadap produktivitas karyawan Pasar Bersehati PD. Pasar Kota Manado.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis besaran pengaruh penempatan kerja terhadap produktivitas karyawan Pasar Bersehati PD. Pasar Kota Manado.

### Manajemen Sumber Daya Manusia

Marihot Tua E. H dalam Sunyoto (207:1), manajemen sumber daya manusia didefinisikan “Human resource management is the activities undertaken to stimulate, develop, motivate and maintain a high performing workforce within the organization” (Manajemen sumber daya manusia adalah aktivitas yang dilakukan merangsang, mengembangkan, memotivasi dan memelihara kinerja yang tinggi dalam organisasi)”.

### Produktivitas Kerja

Menurut Hasibuan dalam Busro (2018:340), produktivitas adalah perbandingan antara output (hasil) dengan input (masukan). Jika produktivitas naik akan meningkatkan efisiensi (waktubahan-tenaga) dan sistem kerja, teknik produksi dan adanya peningkatan keterampilan dari tenaga kerjanya.

### Pendidikan

Menurut Sugihartono (2013), pendidikan merupakan usaha sadar dan terencana yang dilakukan oleh pendidik untuk mengubah tingkah laku manusia, baik secara individu maupun kelompok untuk mendewasakan manusia tersebut melalui proses pengajaran dan pelatihan.

### Pengalaman Kerja

Menurut Malayu S.P Hasibuan (2016, p.55), orang yang berpengalaman merupakan calon karyawan yang telah siap pakai. Pengalaman kerja seorang pelamar hendaknya mendapat pertimbangan utama dalam proses seleksi.

### Penempatan Kerja

Sunyoto (2012), penempatan merupakan proses atau pengisian jabatan karyawan dan prestasi kerja, karena tempat yang dimana sebelumnya terasa nyaman tergantikan dengan suasana kantor yang masih harus beradaptasi, juga biaya yang sebelumnya tidak terlalu besar, menjadi bertambah.

### Penelitian Terdahulu

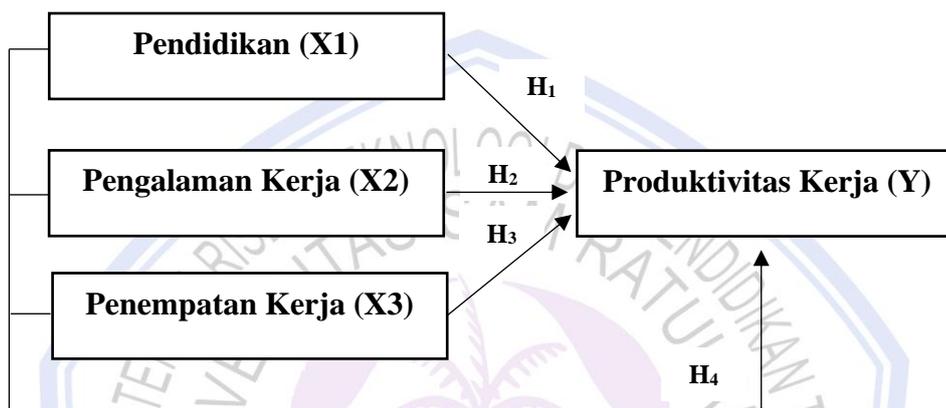
Penelitian Wirawan dkk (2019) bertujuan untuk memperoleh temuan eksplanatif yang teruji tentang pengaruh (1) tingkat pendidikan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan, (2) tingkat pendidikan terhadap pengalaman kerja, (3) tingkat pendidikan terhadap kinerja karyawan, dan (4) pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Mandiri Tri Makmur. Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif kausal. Subjek dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Mandiri Tri Makmur, dan objek penelitian adalah tingkat pendidikan, pengalaman kerja, dan kinerja karyawan. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 48 karyawan. Semua populasi ini dijadikan unit pengamatan, sehingga penelitian ini termasuk penelitian populasi. Data yang dikumpulkan dalam penelitian ini adalah data tingkat pendidikan, pengalaman kerja, dan kinerja karyawan yang bersumber dari karyawan dan kepala cabang PT Mandiri Tri Makmur. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah (1) kuesioner, dan (2) pencatatan dokumen, kemudian dianalisis menggunakan analisis jalur. Hasil penelitian menunjukkan ada pengaruh positif dari (1) tingkat pendidikan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan, (2) tingkat pendidikan terhadap pengalaman kerja, (3) tingkat pendidikan terhadap kinerja karyawan, dan (4) pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Mandiri Tri Makmur.

Penelitian Rohman dkk (2021) bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh supervisi, disiplin kerja dan penempatan kerja terhadap kinerja karyawan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Malang. Variabel yang digunakan adalah supervisi, disiplin kerja dan penempatan kerja sebagai variabel bebas, sedangkan variabel kinerja karyawan sebagai variabel terikat. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 44 karyawan, dengan menggunakan metode kuantitatif. Metode pengumpulan data dengan mengumpulkan data primer dan data sekunder. Analisis yang digunakan meliputi pengujian instrumen, uji asumsi klasik, uji normalitas, regresi linier berganda, pengujian hipotesis dan uji koefisien determinasi menggunakan analisis regresi berganda menggunakan software SPSS 26 for Windows. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja, disiplin kerja dan supervisi berpengaruh secara simultan maupun parsial terhadap kinerja karyawan.

Penelitian Reza dkk (2017) bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh tingkat pendidikan, pengalaman kerja dan penempatan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Riau Riau Kepri Cabang Teluk Kuantan. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Bank Riau Riau Kepri Cabang Teluk

Kuantan yang berjumlah 55 karyawan. Sedangkan pengambilan sampel dilakukan dengan menjadikan seluruh karyawan sebagai sampel. Analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif dengan alat analisis kuantitatif yaitu regresi linier berganda dengan bantuan program SPSS versi 18.00. Dari pengujian yang telah dilakukan, uji simultan menunjukkan bahwa tingkat pendidikan, pengalaman kerja dan penempatan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sedangkan uji parsial menunjukkan bahwa tingkat pendidikan, pengalaman kerja dan penempatan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan. Kinerja Karyawan perlu dioptimalkan agar tujuan yang direncanakan dapat tercapai. Untuk itu diharapkan kepada pimpinan perusahaan yang memperhatikan keharmonisan komunikasi yang terjalin antar karyawan dalam bekerja. Misalnya dengan memberikan lebih banyak pekerjaan yang dilakukan secara berkelompok sehingga komunikasi antar karyawan dapat terjaga dengan baik. Dengan demikian karyawan diharapkan dapat bekerja dengan maksimal. Dengan itu karyawan akan merasa berat untuk meninggalkan perusahaan.

### Model Penelitian



**Gambar 1. Kerangka Pemikiran Teoritis**

*Sumber: Peneliti, diolah 2023*

### Hipotesa Penelitian

H<sub>1</sub>: Diduga Pendidikan berpengaruh terhadap Produktivitas Karyawan.

H<sub>2</sub>: Diduga Pengalaman Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Karyawan.

H<sub>3</sub>: Diduga Penempatan Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Karyawan.

H<sub>4</sub>: Pendidikan, Pengalaman Kerja, dan Penempatan Kerja diduga berpengaruh terhadap Produktivitas Karyawan.

## METODE PENELITIAN

### Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode penelitian Kuantitatif. Menurut Sugiyono (2011:11) Metode kuantitatif adalah metode penelitian yang digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

### Populasi, Sampel dan Teknik Sampling

Menurut Sugiyono (2006) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek dan subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah karyawan lapangan PD. Pasar Kota Manado.

Menurut Sugiyono (2009:81) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul representatif (mewakili). Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini yaitu karyawan lapangan PD. Pasar Bersehati Kota Manado.

Teknik sampling adalah suatu cara mengambil sampel yang representatif dari populasi (Rianse dan Abdi, 2009: 194). Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik purposive sampling.

Teknik purposive sampling adalah teknik pengambilan sampel yang dilakukan dengan sengaja, pemilihan sekelompok subjek didasarkan atas ciri-ciri atau sifat-sifat yang dipandang memiliki hubungan erat dengan ciri-ciri atau sifat-sifat populasi yang sudah diketahui sebelumnya (Trenggonowati, 2009:68).

### **Data dan Sumber Data**

Data Primer yaitu data yang berpedoman pada informasi yang diperoleh dari tangan pertama oleh peneliti yang berkaitan dengan variabel kinerja untuk tujuan spesifik studi. Sumber data primer adalah responden individu dan kelompok. Dalam penelitian ini, data primer di dapat langsung dari responden dengan cara menyebarkan kuesioner dan wawancara langsung kepada karyawan PD. Pasar Kota Manado. Data primer merupakan data yang diperoleh dari objek yang kita teliti secara langsung.

### **Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini terdiri dari :

- Studi Kepustakaan, yaitu pengumpulan data yang dilakukan dengan menggunakan buku, laporan-laporan, literatur dan sumber Pustaka lain.
- Observasi Lapangan, yaitu bagaimana cara pengumpulan data dengan melakukan pengamatan terhadap kejadian yang sedang berlangsung.
- Angket atau kuesioner, yaitu cara pengumpulan data melalui daftar pertanyaan yang diberikan kepada responden untuk diisi sendiri dengan alat bantu yang dipilih adalah kuesioner dalam bentuk pertanyaan tertutup (fixed alternative questions).
- Wawancara, merupakan proses interaksi dan komunikasi antara peneliti dengan responden. Adapun responden yang akan diwawancarai adalah responden tertentu yang terpilih. Di samping pihak-pihak lainnya yang dianggap dapat melengkapi data yang dibutuhkan sesuai dengan variabel yang diteliti.

### **Teknik Analisis Data**

Metode Teknik Analisis yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah Asumsi klasik dan analisisregresi linear berganda.

### **Uji Asumsi Klasik**

Uji Asumsi Klasik dilakukan agar dapat melihat apakah hasil regresi yang di lakukan terbebas dari kesalahan. Uji asumsi klasik meliputi Uji Validitas Instrumen, Uji Normalitas, dan Uji Reliabilitas.

#### *Uji Validitas Instrumen*

Uji Validitas (Uji Kesalahan) adalah suatu alat yang digunakan untuk mengukur sah/valid tidaknya kuesioner. Kriteria yang digunakan valid atau tidak valid adalah apabila koefisien korelasi  $r$  hitung kurang dari nilai tabel dengan tingkat signifikansi  $< 0,005$  berarti butir pertanyaan tersebut valid.

#### *Uji Normalitas*

Menurut Ghozali (2006:154), Uji normalitas dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresivariabel residual memiliki distribusi normal. Uji normalitas ini memiliki dua cara untuk menguji apakah distribusi data normal atau tidak. Yaitu melalui pendekatan histogram dan pendekatan grafik.

#### *Uji Reliabilitas*

Uji reabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Uji realibilitas ini dilakukan untuk menguji konsistensi jawaban dari responden melalui pertanyaan yang diberikan, menggunakan metode statistik Cronbach Alpha dengan signifikansi yang digunakan  $> 0,60$ .

### **Uji Hipotesis**

#### *Uji F (Simultan)*

Menurut Ghozali (2012:98) Uji Statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara Bersama-sama terhadap variabel dependen atau variabel terikat.

#### *Uji T (Parsial)*

Menurut Ghozali (2012:98) mengatakan bahwa Uji beda t-test digunakan untuk menguji seberapa jauh pengaruh variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini secara individual dalam menerangkan variabel dependen secara parsial.

**Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada intinya mengatur seberapa jauh dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi berada diantara nol dan satu. Nilai  $R^2$  yang kecil menjelaskan variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Data dalam penelitian ini akan diolah dengan menggunakan program Statistical Package for Social Sciences (SPSS). Hipotesis dalam penelitian ini dipengaruhi oleh nilai signifikan koefisien variable yang bersangkutan setelah dilakukan pengujian. Adapun rumus koefisien determinasi adalah  $D=R^2 \times 100\%$ .

**HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN****Hasil Penelitian****Uji Asumsi Klasik****Uji Validitas Instrumen****Tabel 1. Hasil Uji Validitas Instrumen**

No Item	r hitung	r tabel	Keterangan
1	0,475	0,3610	VALID
2	0,587	0,3610	VALID
3	0,560	0,3610	VALID
4	0,546	0,3610	VALID
5	0,584	0,3610	VALID
6	0,563	0,3610	VALID
7	0,578	0,3610	VALID
8	0,570	0,3610	VALID
9	0,596	0,3610	VALID
10	0,831	0,3610	VALID
11	0,831	0,3610	VALID
12	0,817	0,3610	VALID
13	0,739	0,3610	VALID
14	0,802	0,3610	VALID
15	0,822	0,3610	VALID
16	0,830	0,3610	VALID
17	0,718	0,3610	VALID
18	0,700	0,3610	VALID
19	0,830	0,3610	VALID
20	1,000	0,3610	VALID
21	0,773	0,3610	VALID
22	0,733	0,3610	VALID
23	0,724	0,3610	VALID
24	0,601	0,3610	VALID
25	0,646	0,3610	VALID
26	0,688	0,3610	VALID
27	0,777	0,3610	VALID
28	0,646	0,3610	VALID
29	0,662	0,3610	VALID
30	0,830	0,3610	VALID

Sumber: Hasil Olah Data, (2023)

Berdasarkan tabel hasil uji validitas di atas, seluruh nilai r hitung untuk semua item lebih besar dari nilai r tabel, sehingga dapat disimpulkan semua variabel dinyatakan valid.

**Uji Multikolinearitas****Tabel 2. Hasil Uji Normalitas****One-Sample Kolmogorov-Sminor Test**

		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.48912241
Most Extreme Diference	Absolute	.119
	Positive	.119
Kolmogrov-Smirnov Z	Negative	-.077
		.854
Asymp. Sig. (2-tailed)		.787

Dari hasil uji Kolmogorov-Smirnov diketahui bahwa nilai signifikansi atau probabilitas yaitu 0,787 lebih besar dari 0,05, maka dapat dinyatakan seluruh data terdistribusi normal.

**Uji Reliabilitas****Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas**

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.660	.681	4

Berdasarkan tabel uji reliabilitas di atas, hasil uji nilai Alpha Cronbach adalah 0,660 untuk 4 variabel yang berarti lebih besar dari nilai standar yang 91 digunakan yaitu 0,6. Hal ini berarti seluruh item pertanyaan dalam penelitian ini reliabel atau handal untuk dijadikan alat pengukuran dalam penelitian.

**Uji Hipotesis****Uji F (Simultan)****Tabel 4. Hasil Uji F (Simultan)**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	176.286	3	58.762	2.614	.072 <sup>b</sup>
1 Residual	584.414	26	22.477		
Total	760.700	29			

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa F-hitung memiliki nilai 2,616 lebih besar dari F-tabel yaitu 2,71 dan nilai signifikansi sebesar 0,072 ( $p > 0,05$ ). Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa secara simultan, variabel Pendidikan, pengalaman kerja dan penempatan kerja berpengaruh secara positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja pegawai PD Pasar Manado.

**Uji T (Parsial)****Tabel 5. Hasil Uji T (Parsial)**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error				
(Constant)	19.979	8.441		2.367	.026	
1	X1	.526	.328	.351	1.601	.121
	X2	-.278	.296	-.212	-.940	.356
	X3	.432	.211	.376	2.044	.051

Berdasarkan hasil uji hipotesis t, maka pengambilan kesimpulan adalah sebagai berikut:

1. Untuk variabel Pendidikan (X1) diperoleh angka t hitung sebesar 1.601 dengan tingkat signifikansi lebih besar dari = 0.05 yaitu sebesar 0.121, dengan demikian maka H1 ditolak, artinya Pendidikan berpengaruh positif dan

- signifikan terhadap kinerja pegawai.
- Untuk variabel Pengalaman kerja (X2) diperoleh angka t hitung sebesar  $-0,940$  dengan tingkat signifikansi lebih besar dari  $= 0.05$  yaitu sebesar  $0.356$ , dengan demikian maka H2 diterima, artinya pengalaman kerja berpengaruh negatif tetapi signifikan terhadap kinerja pegawai PD Pasar Manado.
  - Untuk variabel penempatan kerja (X3) diperoleh angka t hitung sebesar  $2.044$  dengan tingkat signifikansi lebih besar dari  $0.05$  yaitu sebesar  $0.051$  dengan demikian H1 diterima yang berarti penempatan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PD Pasar Manado.

### Uji Koefisien Determinasi

**Tabel 6. Hasil Uji Koefisien Determinasi**

#### Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				Durbin-Watson	
					R Square Change	F Change	df1	df2		Sig. F Change
1	.481 <sup>a</sup>	.232	.143	4.74104	.232	2.614	3	26	.072	1.653

Pada Tabel di atas, nilai R-Square dapat dilihat nilai koefisien determinasi sebesar  $0,232$ . Nilai koefisien determinasi sebesar  $0,232$  menunjukkan bahwa, kontribusi pengaruh pendidikan (X1), variabel pengalaman kerja (X2) dan variabel penempatan kerja (X3) terhadap variabel kinerja pegawai (Y) adalah  $23,20\%$ , sedangkan sisanya  $76,80\%$  dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

### Pembahasan

#### Pengaruh Pendidikan terhadap Kinerja Karyawan

Tingkat pendidikan merupakan salah satu faktor yang dapat berhubungan langsung atau pun tidak langsung terhadap kinerja (performance) karyawan. Jika tingkat pendidikan yang diterapkan pimpinan perusahaan kepada karyawan tepat, maka kinerja karyawan akan maksimal, dan begitu juga sebaliknya. Berdasarkan hasil pengolahan data diketahui bahwa tingkat pendidikan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PD. Pasar Manado Hal ini dibuktikan dengan model Model analisis jalur menunjukkan Pendidikan memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan sebesar  $0.121$ .

#### Pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Pengalaman kerja karyawan PD Pasar Manado dalam keadaan cukup baik. Ini dibuktikan dengan rata-rata tanggapan responden terhadap Hubungan Interpersonal hanya sebesar  $3,23$ . Dan dari pengujian yang dilakukan diketahui bahwa hipotesis yang menyatakan Pengalaman kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PD Pasar Manado di terima. Sehingga Ho ditolak dan Ha diterima dengan didasarkan pada Model analisis jalur yang menunjukkan Pengalaman memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan sebesar  $0.356$ .

#### Pengaruh Penempatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Penempatan kerja karyawan PD Pasar Manado masih cukup baik. Ini dibuktikan dengan rata-rata tanggapan responden terhadap lingkungan kerja sebesar  $3,36$ . Berdasarkan dari pengujian yang telah dilakukan diketahui bahwa penempatan kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PD Pasar Manado di terima. Sehingga Ho ditolak dan Ha diterima yang didasarkan pada nilai Model analisis jalur menunjukkan Penempatan kerja memiliki pengaruh terhadap BI sebesar  $0.051$ .

#### Pengaruh Pendidikan, Pengalaman, dan Penempatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Pengaruh Pendidikan, Pengalaman Dan Penempatan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan dalam keadaan baik. Ini dibuktikan dengan tingkat Pendidikan yang diterapkan tepat sasaran, tanggapan Responden terhadap Interpersonal hanya sebesar  $3,23$ , dan tanggapan responden terhadap lingkungan kerja yang baik. Dilihat juga dari hasil Uji F Simultan dengan nilai Probability  $0.072 > 0.05$  dengan begitu menunjukkan bahwa variable Pendidikan, pengalaman, dan penempatan kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan.

## PENUTUP

### Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan di atas, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Secara parsial Pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan. Hal ini dikarenakan angka t hitung sebesar 1.601 dengan tingkat signifikansi lebih besar dari  $= 0.05$  yaitu sebesar 0.121, semakin tinggi Pendidikan maka akan semakin tinggi juga produktivitas karyawan.
2. Secara parsial pengalaman kerja berpengaruh negative dan signifikan terhadap produktivitas karyawan. Hal ini dikarenakan angka t hitung sebesar  $-0,940$  dengan tingkat signifikansi lebih besar dari  $= 0.05$  yaitu sebesar 0.356, semakin tinggi pengalaman kerja maka semakin tinggi juga produktivitas karyawan.
3. Secara parsial penempatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan. Hal ini dikarenakan diperoleh angka t hitung sebesar 2.044 dengan tingkat signifikansi lebih besar dari 0.05 yaitu sebesar 0.051. semakin sesuai penempatan kerja maka semakin tinggi produktivitas karyawan.
4. Secara simultan variable Pendidikan (X1), Pengalaman (X2) dan Penempatan Kerja (X3) berpengaruh terhadap produktivitas karyawan, bahwa F-hitung memiliki nilai 2,616 lebih besar dari F-tabel yaitu 2,71 dan nilai signifikansi sebesar 0,072 ( $p > 0,05$ ).

### Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas maka saran yang dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Produktivitas karyawan perlu dioptimalkan agar tujuan yang direncanakan dapat tercapai. Untuk itu diharapkan kepada pimpinan perusahaan agar memperhatikan keharmonisan komunikasi yang terjalin sesama karyawan saat bekerja. Misalnya dengan memberikan pekerjaan yang lebih banyak dilakukan secara berkelompok agar komunikasi sesama karyawan dapat terjaga dengan baik. Dengan demikian karyawan diharapkan mampu bekerja dengan maksimal.
2. Mengenai tingkat Pendidikan diharapkan kepada Pimpinan untuk memperhatikan hasil yang diperoleh dari diklat sudah diterapkan karyawan dalam pekerjaan. Misalnya dengan mengawasi karyawan saat bekerja dan melihat hasil kinerja karyawan. Dengan demikian pimpinan akan mengetahui apakah kinerja semakin baik atau tidak setelah diadakannya pelatihan.
3. Mengenai pengalaman kerja karyawan, diharapkan kepada pimpinan untuk mengharuskan semua karyawan menguasai segala jenis pekerjaan yang ada diperusahaan. Misalnya dengan melakukan rotasi pekerjaan sehingga pengetahuan karyawan bertambah dan menguasai semua jenis pekerjaan yang ada diperusahaan dan sekaligus mencegah kebosanan karyawan dalam menjalani satu pekerjaan saja di perusahaan.
4. Mengenai penempatan kerja diharapkan kepada pimpinan perusahaan untuk menempatkan karyawan sesuai dengan latar belakang pendidikannya. Misalnya dengan memperhatikan latar belakang pendidikan karyawan beserta pengalamannya di bidang yang sama. Dengan demikian karyawan akan mampu untuk bekerja dengan maksimal karena sesuai dengan latar belakang pendidikannya.

## DAFTAR PUSTAKA

- Busro, Muhammad. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadameidia Group.
- Ghozali, Imam. (2006). *Aplikasi Analisis Multivariat Dengan Program SPSS*. Semarang: UNDIP.
- Ghozali, (2012). *Jurnal Analisis Statistik Penelitian*, UNJ. Jakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revi. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Marihot, T.E.H. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian dan Peningkatan Produktivitas Pegawai*. Jakarta: PT Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Reza, W. P., & Musfar, T. F. (2017). Pengaruh tingkat pendidikan, pengalaman kerja dan penempatan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Riau Kepri Cabang Teluk Kuantan. *Jurnal Online Mahasiswa (JOM) Bidang Ilmu Ekonomi*, 4(1), 426-437.  
[https://scholar.google.com/scholar?hl=id&as\\_sdt=0%2C5&q=Reza%2C+W.+P.%2C+%26+Musfar%2C+T.+F.+%282017%29.+Pengaruh+tingkat+pendidikan%2C+pengalaman+kerja+dan+penempatan+ter](https://scholar.google.com/scholar?hl=id&as_sdt=0%2C5&q=Reza%2C+W.+P.%2C+%26+Musfar%2C+T.+F.+%282017%29.+Pengaruh+tingkat+pendidikan%2C+pengalaman+kerja+dan+penempatan+ter)

[hadap+kinerja+karyawan+pada+PT.+Bank+Riau+Kepri+Cabang+Teluk+Kuantan.+Jurnal+Online+Maha+siswa+%28JOM%29+Bidang+Ilmu+Ekonomi%2C+4%281%29%2C+426-437.&btnG=](#) Diakses pada 9 mei 2023

- Rianse U dan Abdi. (2009). *Metodologi Penelitian Sosial dan Ekonomi: Teori dan Aplikasi*. Bandung [ID]: ALFABETA.
- Rohman, F., Sunaryo, H., & Basalamah, M. R. (2021). Pengaruh Pengawasan, Disiplin Kerja Dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Malang). *E-JRM: Elektronik Jurnal Riset Manajemen*, 10(03). <http://download.garuda.kemdikbud.go.id/article.php?article=2959519&val=26366&title=Pengaruh%20Pengawasan%20Disiplin%20Kerja%20Dan%20Penempatan%20Kerja%20Terhadap%20Kinerja%20Pegawai%20Pada%20Badan%20Kepegawaian%20dan%20Pengembangan%20Sumber%20Daya%20Manusia%20BKPSDM%20Kota%20Malang> Dikases pada 15 maret 2023
- Sugihartono. (2013). *Psikologi Pendidikan*. Yogyakarta: UNY Pers.
- Sugiyono. (2006). *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, R & D*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sugiyono. (2009). *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2011). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, D. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS.
- Wirawan, K. E., Bagia, I. W., & Susila, G. P. A. J. (2019). Pengaruh tingkat pendidikan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan. *Bisma: Jurnal Manajemen*, 5(1), 60-67. <https://ejournal.undiksha.ac.id/index.php/BISMA-JM/article/download/21991/13608> Diakses pada 06 Juni 2023