



**PENGARUH PENDIDIKAN, UMUR DAN PENGALAMAN KERJA
TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN PADA PT. ANELA KM 79
KABUPATEN LAMONGAN**

Oleh

Arul Dicky Permana *)

Muhammad Mansur **)

Fahrurrozi Rahman ***)

Email : eliand307@gmail.com

Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Malang

Abstract

This research was conducted at PT. Anela km 79 Regency of Lamongan. The purpose of this study was to examine and analyze the effect of Education, Age and Work Experience on Employee Productivity at PT. Anela km 79 Regency of Lamongan.

The variables used are Education, Age and Work Experience as an independent variable, while the Employee Productivity variable is the dependent variable. The sample used in this study was 70 employees of PT. Anela km 79 Lamongan Regency uses the Slovin formula calculation method. Data collection methods by collecting primary and secondary data. The analysis used includes instrument testing, classic assumption tests, normality tests, multiple linear regression, hypothesis testing and using multiple regression analysis using SPSS 25.0 for Windows software.

The results showed that the variables Education, Age, and Work Experience simultaneously affect. While the Education variable partially affects the Employee Productivity of PT. Anela km 79 Lamongan Regency, while the variable Age and Work Experience have no partial effect on the Employee Productivity of PT. Anela km 79 Regency of Lamongan.

Keywords: Education, Age, Work Experience and Employee Productivity

Pendahuluan

Latar Belakang

Perusahaan yang memakai manusia sebagai tenaga kerjanya akan mendapat hasil yang maksimal bila tenaga kerja bisa memaksimalkan produktivitasnya, sumber daya manusia merupakan suatu hal yang sangat penting dalam perkembangan usaha khususnya usaha di bidang industri, sumber daya manusia bisa dikatakan sebagai motor penggerak kegiatan suatu usaha yang begitu penting agar terciptanya suatu produktivitas yang tinggi.

Perusahaan mempunyai tujuan penting dalam mengembangkan usahanya, salah satu keberhasilan perusahaan dalam menjalankan usaha dapat di ukur melalui produktivitas karyawan, hasil kerja dari setiap individu-individu yang sudah berhasil untuk memenuhi tanggung jawab, yang nantinya hasil tersebut dapat mempengaruhi produktivitas keseluruhan. semakin tinggi produktivitasnya di harapkan akan berdampak pada peningkatan kesejahteraan karyawan itu sendiri, hal tersebut mendukung pernyataan dari Hasibuan (2015), yakni peranan aktif dan dominan dari manusia pada setiap kegiatan organisasi karena manusia menjadi perencana, pelaku, serta penentu tujuan organisasi, dalam hal tersebut dapat di perhatikan bahwasanya produktivitas sangatlah penting bagi suatu perusahaan maupun organisasi, adapun beberapa faktor yang mampu meningkatkan produktivitas karyawan yaitu pendidikan, umur, dan pengalaman kerja setiap individu karyawan.

Pendidikan menurut kamus besar bahasa Indonesia merupakan sebuah proses maupun tahapan dalam mengubah sikap dan etika maupun tata laku seseorang dalam meningkatkan sebuah pola pikir manusia melalui kegiatan belajar serta perbuatan yang mendidik, sehingga dapat dikatakan bahwa pendidikan pada setiap karyawan memang memberikan pengaruh yang cukup dominan untuk meningkatkan sebuah produktivitas bagi karyawan itu sendiri.

Selain itu ada faktor umur yang mempengaruhi seseorang dalam produktivitasnya, menurut Ilfa (2010), semakin beranjaknya umur seorang pekerja maka semakin tinggi nilai produktivitas kerjanya karena pekerja tersebut masuk pada usia produktif dan apabila usia pekerja bertambah tua maka tingkat produktivitasnya tentu akan menurun karena ketahanan fisik dan kesehatan yang di alami.

Sedangkan faktor lain yang berpengaruh yaitu faktor pengalaman kerja, Seperti yang diungkapkan Marwansyah dalam Wariati (2015) pengalaman kerja merupakan pengetahuan, keterampilan, serta kemampuan yang dimiliki karyawan untuk menyelesaikan tanggung jawab dari pekerjaan sebelumnya. Semakin banyak masa kerja, semakin banyak pengalaman dan keterampilan maka akan mendukung pekerjaan mereka sehingga mampu meningkatkan produktivitas kerjanya.

PT. Anela km 79 merupakan perusahaan yang bergerak pada bidang pengolahan hasil perikanan dalam bentuk olahan beku yang di kemas dalam kardus kemasan sekunder, pengolahan ini merupakan proses pengubahan bahan mentah menjadi bahan setengah jadi yang membuat harga jual dan nilai ekonomisnya lebih tinggi. Hal tersebut membuat produktivitas karyawan menjadi suatu hal yang sangat penting dalam pengembangan kegiatan usaha PT. Anela km 79.

Akhir akhir ini produktifitas karyawan PT. Anela km 79 cenderung menurun secara pasif, hal tersebut terlihat dari jumlah hasil produk yang di hasilkan dari bulan Juli 2019 sampai januari 2020 terlihat fluktuatif namun cenderung menurun, hal ini dapat di lihat dari data di bawah ini:

Hasil Produksi selama Tujuh Bulan Terakhir

No	Bulan/tahun	Jumlah produk yang di hasilkan
1	Juli 2019	33.905 kg
2	Agustus 2019	33.404 kg
3	Septemberr 2019	32.340 kg
4	Oktober 2019	32.240 kg
5	November 2019	31.989 kg
6	Desember 2019	30.560 kg
7	Januari 2020	28.770 kg

Sumber : Personalia Umum PT. Anela km 79 Lamongan tahun 2019-2020.

Dilihat dari data di atas terdapat permasalahan yang dapat mempengaruhi produktivitas karyawan. Beberapa faktor tersebut yaitu salah satunya pendidikan, banyaknya pegawai yang menempuh jalur pendidikan formal cenderung rendah sehingga dapat menurunkan produktivitas perusahaan itu sendiri, selain itu rata-rata umur dari beberapa karyawan PT. Anela km79 kebanyakan masuk pada usia tidak produktif sehingga produktivitas yang di hasilkan tidak maksimal, dari pada itu pengalaman kerja karyawan di perusahaan tersebut umumnya masih kurang karena kebanyakan masa kerja pada setiap karyawan cenderung kurang dari dua tahun dan minimnya pengalaman kerja yang di dapatkan sehingga mempengaruhi sebuah produktivitas perusahaan itu sendiri.

Berdasarkan uraian di atas yang disertai data permasalahan yang ada, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian, ketertarikan peneliti ini dapat direalisasikan dalam sebuah penelitian dengan judul **“PENGARUH PENDIDIKAN, UMUR, DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN”** (Studi Kasus pada PT. Anela km 79 Kabupaten Lamongan).

Rumusan Masalah

1. Bagaimana pengaruh pendidikan, umur dan pengalaman kerja secara simultan terhadap produktivitas karyawan ?
2. Bagaimana pengaruh pendidikan secara parsial terhadap produktivitas karyawan ?
3. Bagaimana pengaruh umur secara parsial terhadap produktivitas karyawan?
4. Bagaimana pengaruh pengalaman kerja secara parsial terhadap produktivitas karyawan ?

Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh pendidikan, umur dan pengalaman kerja secara simultan terhadap produktivitas karyawan.
2. Untuk mengetahui pengaruh pendidikan secara parsial terhadap produktivitas karyawan.
3. Untuk mengetahui pengaruh umur secara parsial terhadap produktivitas karyawan.
4. Untuk mengetahui pengaruh pengalaman kerja secara parsial terhadap produktivitas karyawan.

Manfaat Penelitian

1. Bagi Universitas Islam Malang
Penelitian ini diharapkan dapat memberikan tambahan informasi terkait pengaruh pendidikan, umur, dan pengalaman kerja terhadap produktivitas.
2. Bagi peneliti selanjutnya
Penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber tambahan referensi untuk pengembangan penelitian selanjutnya, khususnya fokus penelitian tentang produktivitas.
3. Bagi perusahaan PT. Anela km 79.
Penelitian ini di harapkan mampu menjadi sumber referensi perusahaan PT. Anela km 79 untuk mengolah karyawan menjadi lebih efektif serta meningkatkan produktivitas karyawan.

Tinjauan Pustaka

Hasil Penelitian Terdahulu

Berikut ini adalah beberapa hasil penelitian terdahulu yang berkaitan dengan pendidikan, umur dan pengalaman kerja terhadap produktivitas karyawan.

Penelitian dari Susidin (2010) dengan judul Pengaruh Pendidikan dan Pengalaman Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan bagian Produksi PT Industri Nusantara Tegal dengan hasil Pendidikan tidak memiliki hubungan yang signifikan terhadap Produktivitas kerja karyawan namun pada variabel Pengalaman Kerja terdapat pengaruh yang signifikan terhadap Produktivitas kerja karyawan

Penelitian dari Putri (2016) dengan judul Pengaruh Pendidikan, Pengalaman Kerja, dan Jenis Kelamin terhadap Produktivitas Karyawan Bagian Produksi CV. Karunia Abadi Wonosobo dengan hasil. Terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel pendidikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. Terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel jenis kelamin terhadap produktivitas kerja karyawan. Terdapat pengaruh positif dan signifikan secara bersama-sama dari variabel pendidikan pengalaman kerja, dan jenis kelamin terhadap variabel produktivitas kerja karyawan.

Tinjauan Teori

Produktivitas Karyawan

Produktivitas kerja menurut Sutrisno (2016) adalah suatu hal yang sangat di butuhkan oleh seorang karyawan, produktivitas kerja diharapkan mampu terlaksana secara efektif dan efisien sehingga dapat mencapai tujuan perusahaan yang sudah ditetapkan.

Pendidikan

Muhibbin (2010), menjelaskan bahwasanya pendidikan berasal dari kata “didik”, kemudian kata ini mendapat awalan “me” sehingga menjadi “mendidik” yang artinya, memelihara dan memberi latihan. Dalam memelihara dan memberi latihan diperlukan adanya sebuah ajaran, tuntunan, dan pimpinan mengenai akhlak dan kecerdasan pikiran. Pendidikan bukan hanya memberikan pengetahuan langsung dengan pelaksanaan tugas yang di kerjakannya, namun memberikan landasan untuk perkembangan diri serta kemampuan memanfaatkan semua sarana yang tersedia untuk kelancaran pelaksanaan tugas yang di kerjakan. Semakin tinggi tingkat pendidikan seorang karyawan semakin tinggi pula produktivitas kerjanya.

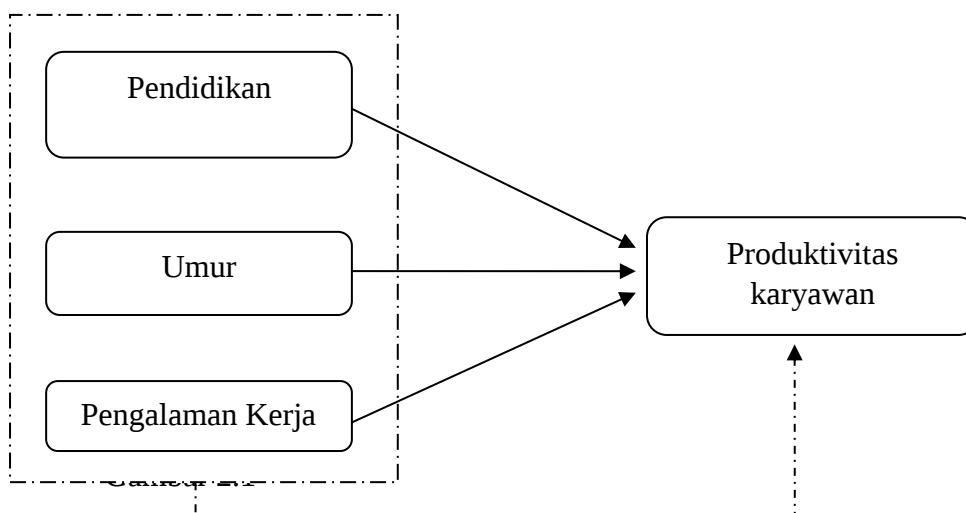
Umur

Menurut Ilfa (2010), umur adalah sebuah rentang kehidupan yang diukur dalam satuan tahun sejak dilahirkan, umur atau usia memiliki tiga kriteria umum pertama dikatakan masa awal dewasa adalah pada usia 18-40 tahun, kedua adalah dewasa madya pada usia 41-60 tahun, dan yang ketiga adalah dewasa lanjut pada usia >60 tahun. Umur atau usia pada tenaga kerja yang baik adalah usia produktif bagi setiap individu. Usia produktif diartikan sebagai seorang individu yang sudah memiliki kematangan *skill*, pengetahuan serta mampu memberikan jasa bagi individu lain.

Pengalaman Kerja

Menurut Handoko (2010), pengalaman kerja yaitu masa waktu atau lamanya seseorang tenaga kerja melakukan pekerjaan tertentu, pengalaman pekerjaan ini dinyatakan dalam pekerjaan yang harus dilakukan dan lamanya melakukan pekerjaan itu sendiri.

Kerangka Konseptual



Sumber : dikembangkan oleh peneliti

Keterangan:

- > = Pengaruh secara parsial
 - - - - -> = Pengaruh secara simultan

Hipotesis Penelitian

- H1: Pendidikan, Umur, dan Pengalaman Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Produktivitas Karyawan.
- H2: Pendidikan berpengaruh secara parsial terhadap Produktivitas Karyawan.
- H3: Umur berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas Karyawan.
- H4: Pengalaman Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Produktivitas Karyawan.

Metode Penelitian

Jenis penelitian

Penelitian ini menggunakan penelitian jenis pendekatan kuantitatif karena penelitiannya berupa angka-angka.

Lokasi penelitian

Lokasi dalam penelitian berada di PT. Anela km 79 Kabupaten Lamongan.

Waktu penelitian

Penelitian ini dimulai pada bulan februari-juni 2020.

Populasi dan Sampel

Populasi menggunakan seluruh karyawan PT. Anela km 79 yang berjumlah 170 orang pada tahun 2020. Sampel dalam penelitian ini menggunakan perhitingan rumusan Slovin dengan hasil sampel berjumlah 63 karyawan PT. Anela km 79 Kabupaten Lamongan.

Definisi Operasional Variabel

Produktivitas Karyawan

Produktivitas tenaga kerja adalah gambaran kemampuan pekerjaan dalam menghasilkan output. Dalam penelitian ini produktivitas tenaga kerja dihitung dengan membagi upah rata-rata dengan jumlah jam kerja. Produktivitas tenaga kerja ini dinyatakan dalam satuan rupiah.

Pendidikan

Pendidikan merupakan lama tahun sekolah atau pendidikan formal dan informal yang diikuti oleh responden. Pendidikan ini dinyatakan dalam satuan tahun.

Umur

Umur merupakan rentang kehidupan dalam tahun dihitung sejak dilahirkan, pada tenaga kerja umumnya kriteria umur yang di gunakan yaitu kriteria umur atau usia produktif yang di lihat dari usia 20 – 40 tahun. Umur ini dinyatakan dalam satuan tahun.

Pengalaman Kerja

Pengalaman kerja adalah suatu pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dimiliki pegawai untuk mengemban tanggungjawab dari pekerjaan sebelumnya. Jadi dapat di simpulkan bahwa pengalaman kerja yaitu pengalaman seseorang tenaga

kerja untuk melakukan pekerjaan tertentu, pengalaman pekerjaan ini dinyatakan dalam satuan tahun.

Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan datanya dengan cara penyebaran kuesioner (angket). Kuesioner (angket) adalah cara peneliti dalam mencari data atau memperoleh data dari responden dengan cara memberi suatu pernyataan yang harus dijawab (Sugiyono, 2012).

Metode Analisis Data

Metode analisis data ini bersifat penelitian kuantitatif karena berupa angka-angka dan pengukurannya menggunakan analisa statistik deskriptif dan statistik inferensial dengan bantuan SPSS 25.0

Hasil dan Pembahasan

Karakteristik deskripsi responden

1. Pendidikan

Klasifikasi Responden Berdasarkan Pendidikan

No.	Pendidikan	Frekuensi	Persentase
1.	SD	8	13,0%
2.	SLTP	20	32,0%
3.	SLTA	35	55,0%
Total		63	100%

Sumber: Data primer yang diolah, 2020

Berdasarkan Tabel terdapat data responden berdasarkan pendidikannya yaitu terdapat 8 karyawan lulusan SD dengan persentase 13,0%, 20 responden lulusan SLTP dengan persentase 32,0%, 35 responden lulusan SLTA dengan persentase 55,0%.

2. Usia

Klasifikasi Responden Berdasarkan Usia

No.	Usia (tahun)	Frekuensi	Persentase
1	< 30 tahun	21	33,0%
2	30 - 40 tahun	18	29,0%
3	40 - 50 tahun	13	21,0%
4	> 50 tahun	11	17,0%
Total		63	100%

Sumber: Data primer yang diolah, 2020

Berdasarkan Tabel 4.1 yang diperoleh dari responden dan didasarkan pada data usia, yang berusia < 30 tahun berjumlah 21 responden dengan persentase sebesar 33,0%, usia 30-40 tahun berjumlah 18 responden dengan

persentase sebesar 29,0%, usia 40-50 tahun berjumlah 13 responden dengan persentase sebesar 21,0%, usia > 50 tahun berjumlah 11 responden dengan persentase sebesar 17,0%.

3. Lama Bekerja

Klarifikasi Responden Berdasarkan Lama Bekerja

No.	Lama Bekerja	Responden	Persentase
1	1-5 tahun	40	64,0%
2	5-10 tahun	19	30,0%
3	>10 tahun	4	6,0%
Total		63	100%

Sumber: Data primer yang diolah, 2020

Berdasarkan Tabel 4.3 diperoleh dari responden dan didasarkan pada lama bekerja yaitu, 1-5 tahun berjumlah 40 responden dengan persentase 64,0%, >5-10 tahun berjumlah 19 responden dengan persentase 30,0%, >10 tahun berjumlah 4 responden dengan persentase 6,0%.

Uji Instrumen

1. Uji Validitas

Tabel 4.8
Hasil Uji Validitas

No.	Variabel	Nilai KMO	Keterangan
1.	Pendidikan	0,760	Valid
2	Umur	0,653	Valid
3.	Pengalaman Kerja	0,761	Valid
4.	Produktivitas Karyawan	0,818	Valid

Sumber: Pengolahan data primer, 2020

Melihat dari tabel 4.8 dapat disimpulkan jika nilai KMO diatas 0,5 maka setiap variabel dikatakan valid.

2. Uji Reliabilitas

Tabel 4.9
Hasil Uji Reliabilitas

No.	Variabel	Cronbach's Alpha	N of items	Keterangan
1.	Pendidikan	0,857	4	Reliabel
2.	Umur	0,814	3	Reliabel
3.	Pengalaman Kerja	0,744	6	Reliabel
4.	Produktivitas Karyawan	0,883	6	Reliabel
Total			19	

Sumber: Pengolahan data primer, 2020

Melihat dari tabel 4.9 dapat disimpulkan jika nilai *Cronbach's Alpha* diatas 0,6 maka setiap variabel dikatakan Reliabel

Uji Normalitas

Tabel 4.10
 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		<i>Unstandardized Residual</i>
N		63
<i>Normal Parameters^{a,b}</i>	<i>Mean</i>	,0000000
	<i>Std. Deviation</i>	3,07063159
<i>Most Extreme Differences</i>	<i>Absolute</i>	,101
	<i>Positive</i>	,082
	<i>Negative</i>	-,101
<i>Test Statistic</i>		,101
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>		,176
<i>a. Test distribution is Normal.</i>		
<i>b. Calculated from data.</i>		
<i>c. Lilliefors Significance Correction.</i>		

Sumber: Pengolahan data primer, 2020

Melihat dari tabel 4.10 dapat disimpulkan jika nilai *Asymp. Sig (2-tailed)* sebesar $0,175 > 0,05$. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa data terdistribusi normal.

Analisis Regresi Linear Berganda

Hasil regresi linier berganda

Coefficients^a					
Model		<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	
		<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>	
1	<i>(Constant)</i>	16,827	3,972		4,236
	X1	,627	,116	,578	5,387
	X2	-,070	,183	-,041	-,385
	X3	-,010	,110	-,010	-,094

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Pengolahan data primer, 2020

$$Y = 16,827 + (0,627 X_1) + (-0,070 X_2) + (-0,010 X_3) + e$$

Dapat disimpulkan bahwa

- Nilai Konstanta sebesar 16,827 (positif), menunjukkan bahwa jika Pendidikan (X1), Umur (X2) dan Pengalaman Kerja (X3), nilainya adalah 0, maka Produktivitas Karyawan (Y) bernilai tetap sebesar 16,827 (positif).
- Koefisien regresi variabel Pendidikan (X1) sebesar 0,627 (positif), yang memiliki arti variabel Pendidikan (X1) bernilai Positif dan signifikan, maka Produktivitas

Karyawan (Y) akan mengalami kenaikan dengan asumsi variabel lainnya dianggap konstan.

- c. Koefisien regresi variabel Umur (X2) sebesar -0,070 (negatif), yang memiliki arti Umur (X2) bernilai negatif namun tidak signifikan, maka Produktivitas Karyawan (Y) akan mengalami penurunan dengan asumsi variabel lainnya dianggap konstan.
- d. Koefisien regresi variabel Pengalaman Kerja (X3) sebesar -0,010 (negatif), yang memiliki arti variabel Pengalaman Kerja (X3) bernilai negatif namun tidak signifikan, maka Produktivitas Karyawan (Y) akan mengalami penurunan yang tidak signifikan dengan asumsi variabel lainnya dianggap konstan.

Uji Asumsi Klasik

a. Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a								
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	16,827	3,972		4,236	,000		
	X1	,627	,116	,578	5,387	,000	,971	1,030
	X2	-,070	,183	-,041	-,385	,701	,982	1,018
	X3	-,010	,110	-,010	-,094	,925	,976	1,025

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Pengolahan data primer, 2020

Melihat dari tabel 4.12 dapat disimpulkan jika nilai VIF dibawah 10 maka variabel dapat dikatakan tidak terjadi multikolinieritas.

b. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas

Correlations						
			X1	X2	X3	Unstandardized Residual
Spearman's rho	X1	Correlation Coefficient	1,000	-,026	,168	-,063
		Sig. (2-tailed)	.	,842	,188	,624
		N	63	63	63	63
	X2	Correlation Coefficient	-,026	1,000	-,011	,055
		Sig. (2-tailed)	,842	.	,933	,668
		N	63	63	63	63
	X3	Correlation Coefficient	,168	-,011	1,000	,003
		Sig. (2-tailed)	,188	,933	.	,981
		N	63	63	63	63
	Unstandardized Residual	Correlation Coefficient	-,063	,055	,003	1,000
		Sig. (2-tailed)	,624	,668	,981	.
		N	63	63	63	63

Sumber: Pengolahan data primer, 2020

Pada tabel 4.13 Nilai signifikan berdasarkan variabel Pendidikan (X1) 0,624, Umur (X2) 0,668 dan Pengalaman Kerja (X3) 0,981. Tingkat signifikan diatas 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak ditemukannya masalah heteroskedastisitas.

UJI F

Uji F (Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	301,130	3	100,377	10,131	,000 ^b
	Residual	584,584	59	9,908		
	Total	885,714	62			
a. Dependent Variable: Y						
b. Predictors: (Constant), X3, X2, X1						

Sumber: Pengolahan data primer, 2020

Diperoleh signifikansi dengan nilai sebesar 0,000 yang berarti dibawah 0,05 dari Tabel di atas maka memberikan makna bahwa nilai kepercayaan 100%, secara simultan

terdapat pengaruh secara signifikan antara Pendidikan, Umur dan Pengalaman Kerja terhadap Produktivitas Karyawan PT. Anela km 79 Kabupaten Lamongan.

UJI T

Uji t (Parsial)

Coefficients^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16,827	3,972		4,236	,000
	X1	,627	,116	,578	5,387	,000
	X2	-,070	,183	-,041	-,385	,701
	X3	-,010	,110	-,010	-,094	,925

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Pengolahan data primer, 2020

- 1) Berdasarkan hasil dari signifikansi yang diperoleh t-uji untuk variabel Pendidikan 0,000 hal tersebut dibawah 0,05 sehingga dikatakan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara variabel Pendidikan terhadap Produktivitas Karyawan PT. Anela km 79 Kabupaten Lamongan.
- 2) Berdasarkan hasil dari signifikansi yang diperoleh t-uji untuk variabel Umur 0,701 hal tersebut diatas 0,05 sehingga dikatakan bahwa tidak terdapat pengaruh signifikan antara variabel Umur terhadap Produktivitas Karyawan PT. Anela km 79 Kabupaten Lamongan.
- 3) Berdasarkan hasil dari signifikansi yang diperoleh t-uji untuk variabel Pengalaman Kerja 0,925 hal tersebut diatas 0,05 sehingga dikatakan bahwa tidak terdapat pengaruh signifikan antara variabel Pengalaman Kerja terhadap Produktivitas Karyawan PT. Anela km 79 Kabupaten Lamongan.

Kesimpulan dan Saran

Kesimpulan

1. Terdapat pengaruh secara simultan dari variabel Pendidikan, Umur dan Pengalaman Kerja terhadap Produktivitas Karyawan.
2. Terdapat pengaruh secara parsial dari variabel Pendidikan terhadap Produktivitas Karyawan.
3. Tidak ada pengaruh secara parsial dari variabel Umur terhadap Produktivitas karyawan.
4. Tidak ada pengaruh secara parsial dari variabel Pengalaman Kerja terhadap Produktivitas karyawan.

Saran

- 1 Kepada perusahaan
 - a. Pimpinan PT. Anela km 79 Kabupaten Lamongan harus mempertahankan karyawan yang memiliki jenjang Pendidikan yang lebih tinggi dalam perusahaan agar terciptanya Produktivitas Karyawan yang tinggi.
 - b. Pimpinan PT. Anela km 79 Kabupaten Lamongan harus meningkatkan kriteria Umur karyawan yang masuk pada kriteria usia produktif, agar Produktivitas karyawan pada perusahaan tersebut berjalan secara maksimal.
 - c. Pimpinan PT. Anela km 79 Kabupaten Lamongan diharapkan senantiasa mempertahankan karyawan yang memiliki masa kerja yang lama agar pengalaman kerja yang di dapatkan mampu untuk meningkatkan Produktivitas terhadap karyawan itu sendiri.
- 2 kepada peneliti selanjutnya
sebaiknya bagi peneliti selanjutnya untuk menambah variabel lain agar bisa mendapatkan dan memperoleh hasil yang lebih maksimal dan bisa lebih efisien.

Daftar Pustaka

- Handoko. 2010. *Manajemen Personalia Sumber Daya Manusia Edisi Kedua*. Yogyakarta : BPFE UGM Persada.
- Hasibuan, Malayu SP. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta : PT Bumi Aksara.
- Ilfa. 2010. *Definisi Umur*. Available From : <http://bidan-ilfa.blogspot.co.id/2010/01definisi-umur.html>. accessed tanggal 25 maret 2020
- Muhibbin, Syah. 2010. *Psikologi Pendidikan Dengan Pendekatan Baru*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya.FP
- Putri, Hanna Rianita. 2016. *Pengaruh Pendidikan, Pengalaman Kerja, dan Jenis Kelamin terhadap Produktivitas Karyawan Bagian Produksi CV. Karunia Abadi Wonosobo*. Skripsi. Fakultas Ekonomi, Pendidikan Ekonomi, Universitas Negeri Yogyakarta, Yogyakarta.
- Sugiyono. 2012. *Metodelogi Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Susidin. 2010. *Pengaruh Pendidikan dan Pengalaman kerja terhadap Produktivitas Kerja karyawan bagian Produksi pada PT Industri sandang Nusantara Tegal*. Jurnal Ekonomi dan Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi ASSHOLEH Pamelang, Pamelang. (2)



Sutrisno. 2016. *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Semarang. Jurnal Of Management 2 .*

Wariati, Nana. 2015. *Pengaruh Disiplin Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Pendapatan Barito Timur. Jurnal Wawasan Manajemen 3. 217-228*

Arul Dicky Permana *) Alumni Mahasiswa FEB Universitas Islam Malang
Muhammad Mansur **) Dosen Tetap FEB Universitas Islam Malang
Fahrurrozi Rahman *)** Dosen Tetap FEB Universitas Islam Malang