

Pengaruh Masa Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Tim *Field Coaxial Engineering* PT. XYZ di Zona 1 Regional Central Jakarta Selatan

¹Munir Azhari, ²Mutiara Ramadhanti

E-mail :

¹munir.azhari@gmail.com, ²mutiara.ramadhanti00@gmail.com

ABSTRAK

Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu proses pemanfaatan sumber daya manusia secara efektif dan efisien melalui kegiatan perencanaan, penggerakan, dan pengendalian semua nilai yang menjadi kekuatan manusia untuk mencapai tujuan. Masa kerja adalah tingkatan pengalaman karyawan dihitung dari lama bekerja pada bidang lingkup tertentu. Selain masa kerja, variabel yang diteliti yaitu produktivitas kerja. Produktivitas kerja adalah hubungan antara keluaran (barang-barang atau jasa) dengan masukan (tenaga kerja, bahan, uang). Tujuan penelitian dalam penulisan skripsi ini adalah sebagai berikut: “Untuk mengetahui apakah ada pengaruh masa kerja terhadap produktivitas kerja karyawan Tim *Field Coaxial Engineering* PT. XYZ di Zona 1 Regional Central Jakarta Selatan”.

Hasil yang di dapat dari penelitian ini adalah kedua variabel tersebut memiliki pengaruh signifikan dengan angka koefisien korelasi sebesar 0,857 dengan tingkat hubungan yang sangat kuat. Kedua variabel ini juga memiliki arah hubungan antara masa kerja dan produktivitas berjenis searah yang mana variabel produktivitas kerja akan mengalami kenaikan sebanyak 7,789 setiap kenaikan satu satuan variabel kualitas masa kerja. Persentase pengaruh variabel masa kerja memiliki nilai R square sebesar 0,735 atau 73,5%. Hal ini juga dapat disimpulkan sisa persentase sebesar 26,5% variabel produktivitas kerja disebabkan dari variabel selain variabel yang diteliti.

Uji hipotesis yang merupakan pengujian terakhir mendapatkan hasil nilai t_{hitung} variabel pengaruh masa kerja terhadap produktivitas kerja sebesar $15,791 > t_{tabel}$ sebesar 1,987. Nilai sig. yang didapat sebesar $0,000 < sig. a = 0,05$. Berdasarkan hipotesis dan dasar pengambilan keputusan dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima, yaitu masa kerja berpengaruh dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

Kata kunci: Manajemen Sumber Daya Manusia; Masa Kerja; Produktivitas Kerja.

ABSTRACT

Human resource management is a process of utilizing human resources effectively and efficiently through planning, mobilizing, and controlling all values that become human power to achieve goals. Work experience is the level of employee experience calculated from the length of time they have worked in a certain field. In addition to tenure, another variable studied is work productivity. Work productivity is the relationship between output (goods or services) and input (labor, materials, money). The aim of the research in writing this thesis is as follows: "To find out whether there is an influence on the length of service on the work productivity of PT XYZ employees Field Coaxial Engineering Team in Zone 1 Regional Central South Jakarta".

The results obtained from this research are that these two variables have a positive influence with a correlation coefficient of 0.857 within the stronger relationship. These two variables also have a unidirectional relationship between the length of service and work productivity, where the job satisfaction variable will increase by 7.789 for every one-unit increase in the quality of work period variable. The percentage influence of the length of service variable has an R square value of 0.735 or 73,5%. It also can be concluded that the remaining 26,5% of the work productivity variable is because of variables other than the variables studied.

Hypothesis testing which is the last test gets the results of T value of the variable influence of tenure on work productivity of 1 tvalue 5.791 > ttable of 1.987. The sig. value obtained is 0.000 < sig. a = 0.05. Based on the hypothesis and the basis for decision making, it can be concluded that Ho is rejected and H1 is accepted, namely that work experience has a positive and significant effect on work productivity.

Keywords: Human Resource Management; Work Experience; Work productivity

1. PENDAHULUAN

Pengelolaan, pelatihan, dan pengembangan SDM dilakukan dengan maksimal untuk menciptakan sumber daya manusia yang berpotensi tinggi agar mudah bersaing dalam meningkatkan produktivitas optimal. Untuk lebih mengembangkan perusahaan dan mendapatkan kepercayaan yang tinggi dari dunia luar, perusahaan harus terus bekerja keras untuk meningkatkan efisiensi karyawannya. Beberapa faktor yang mempengaruhi efisiensi Sumber Daya Manusia, diantaranya yaitu masa

kerja dan produktivitas kerja. Praktik Sumber Daya Manusia yang efektif mengenai masa kerja tidak hanya berkontribusi pada peningkatan kinerja organisasi tetapi juga meningkatkan kesejahteraan dan produktivitas karyawan.

Masa kerja adalah tingkatan pengalaman karyawan dihitung dari lama bekerja pada bidang lingkup tertentu. Jika seorang telah memiliki jangka waktu yang relatif panjang masa kerjanya, tidak akan mendapat kendala saat melakukan proses produksi dalam pekerjaan. Menurut Simamora dalam Saleh dan Utomo (2018)

produktivitas kerja karyawan yaitu kemahiran untuk mendapatkan keuntungan banyak dari fasilitas yang disediakan dengan memperoleh output juga input terbaik.

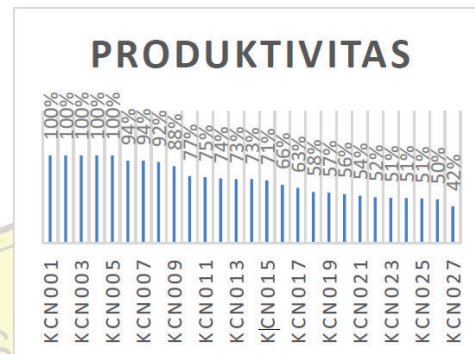
Fenomena yang terjadi yaitu ada beberapa tim kurang optimal dalam melakukan percepatan perbaikan terhadap gangguan layanan jaringan dikarenakan ada beberapa tim dengan masa kerja yang belum optimal sehingga produktivitas kerja tim menjadi rendah. Produktivitas kerja yang dimiliki oleh tim *Field Coaxial Engineering* dapat dikatakan baik jika dilihat dari bagaimana ia mampu melaksanakan tanggung jawabnya, mencapai hasil dan target yang sudah ditentukan. Namun sebaliknya, rasa tanggung jawab dan hasil yang dicapai oleh tim *Field Coaxial Engineering* tidak maksimal sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan maka hal ini mencerminkan kurang baiknya produktivitas kerja yang dimiliki oleh tim *Field Coaxial Engineering*.

Divisi *Out Site Plant (OSP)* yaitu bagian *Engineering* merupakan salah satu divisi yang ada di Direktorat Teknologi dan Produk yang berada di BU 2 memiliki kontribusi yang sangat besar dan penting dalam mewujudkan tujuan perusahaan dalam peningkatan performa produk dan kualitas jaringan guna meningkatkan kepuasan pelanggan dan itu merupakan salah satu *value* dari perusahaan. Dengan meningkatnya kepuasan pelanggan maka dapat menjaga pelanggan akan tetap terus berlangganan dan menggunakan produk yang di berikan oleh perusahaan.

Pada divisi *Out Site Plant (OSP)* terbagi dari 3 *Zona* pada BU 2 yaitu, *Zona 1* meliputi area *regional West – Central*, *Zona 2* meliputi area *regional South - Tangerang* dan *Zona 3* meliputi area *regional BEKA (Bekasi - Kerawang) – North East (NE)*

Namun, dalam sebuah organisasi atau perusahaan sering terjadi permasalahan, hal ini sejalan dengan permasalahan yang ada di PT XYZ

tepatnya di *Zona 1 Regional Central* yaitu mengenai masa kerja sehingga produktivitas kerja tim menjadi rendah. Berikut gambar 1 Produktivitas Kerja Tim *Field Coaxial*. Berikut gambar 1 Produktivitas Kerja Tim *Field Coaxial Engineering Regional Central* Periode Juni 2023 - Agustus 2023



Gambar 1. Produktivitas Kerja Tim *Field Coaxial Engineering Regional Central* Periode Juni 2023 - Agustus 2023
Sumber: Bagian *Research Field Analyst* PT. XYZ

Berdasarkan gambar 1 menjelaskan bahwa *Regional Central* memiliki 27 tim *Field Coaxial Engineering* dengan rata-rata Produktivitas Kerja yang dimiliki adalah sebesar 73%. Namun, terdapat 13 tim yang produktivitasnya berada di bawah 73%, tim tersebut kurang optimal dalam melakukan percepatan perbaikan terhadap gangguan layanan jaringan dikarenakan 13 team tersebut merupakan tim dengan *leveling technician* atau *new hire*. Oleh karena itu, produktivitas kerja karyawan masih ada yang belum produktif.

2. LANDASAN TEORI

Manajemen Sumber Daya Manusia

Pengertian manajemen sumber daya manusia menurut Dessler yang dialihbahasakan oleh Sutrisno (5:2016) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia dapat didefinisikan sebagai suatu kebijakan dan praktik yang dibutuhkan seseorang yang menjalankan aspek “orang” atau sumber daya manusia dari posisi seorang manajemen, meliputi

perekrutan, penyaringan, pelatihan pengimbalan, dan penilaian.

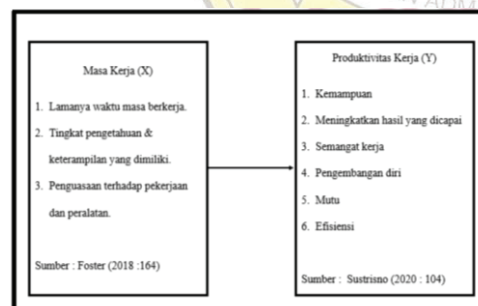
Masa Kerja

Masa kerja adalah lamanya seorang karyawan menyumbangkan tenaganya pada perusahaan tertentu dan menghasilkan penyerapan dari berbagai aktivitas manusia (Rudiansyah, 2014). Semakin berpengalaman seorang karyawan maka akan semakin membantu perusahaan untuk menghasilkan kinerja atau output yang lebih banyak.

Menurut Septian Dalam Wibowo (2015) yang hasil penelitiannya menemukan bahwa faktor masa kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja. seseorang maka umumnya orang tersebut akan memperoleh pengalaman kerja yang lebih banyak. Penerapan Semakin banyak penerapan pengetahuan, keterampilan dan sikap seseorang dalam melaksanakan tugasnya tentunya akan dapat

Kerangka Berpikir

Menurut Sugiyono (2019) kerangka berpikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Kerangka pemikiran dapat disajikan dalam bentuk bagan, deskripsi kualitatif, dan atau gabungan dari keduanya. Uraian dari kerangka sebagai berikut.



Gambar 2. Kerangka Berpikir

Sumber: Foster (2018) dan Sutrisno (2020)
Hipotesis

Menurut Sugiyono (63:2019) hipotesis merupakan jawaban sementara

meningkatkan pengalaman kerja orang tersebut.

- a) Hasil Seseorang yang memiliki pengalaman kerja lebih banyak akan dapat memperoleh hasil pelaksanaan tugas yang lebih baik.

Produktivitas Kerja

Menurut Hasibuan (2010) mengungkapkan bahwa secara lebih sederhana maksud dari produktivitas adalah perbandingan secara ilmu hitung antara jumlah yang dihasilkan dan jumlah setiap sumber yang dipergunakan selama produksi berlangsung. Menurut Hani Handoko (2017) faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja yaitu:

- a) Kondisi fisik perusahaan
b) Derajat otomatisasi yang digunakan
c) *Layout*
d) Desain pekerjaan
e) Keterampilan dan motivasi karyawan.
f) Pengupahan dan paket

terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian ini dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan.

Berdasarkan permasalahan dan teori yang di kemukakan, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah :

Ho : Masa kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja

Ha : Masa kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja

Penelitian Terdahulu

Dalam melaksanakan sebuah penelitian, maka tidak terlepas dari penelitian terdahulu yang relavan dengan tujuan sebagai bahan untuk memperkuat hasil, sebagai pedoman penelitian dan untuk membandingkan dengan penelitian yang di lakukan oleh peneliti terdahulu. Berikut tabel 1 Penelitian Terdahulu.

Tabel 1 Penelitian Terdahulu

No	Nama Penelit Dan tahun penelitian	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Alat Analisis	Hasil penelitian
1	Kartika (2018)	Pengaruh Masa Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Kabelindo Murni Tbk	Penelitian yang penulis gunakan dalam penelitian ini adalah penelitian yang bersifat kuantitatif	Alat yang di gunakan dalam penelitian ini yaitu SPSS	Pada PT. Kabelindo Murni Tbk mendapatkan hasil bahwa masa kerja berpengaruh terhadap produktivitas, dimana nilai probabilitas uji T memiliki hasil $t_{hitung} 2,815 > t_{tabel} 2,02$ maka H_0 ditolak sedangkan H_1 diterima artinya masa kerja memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja.

Sumber: Kartika (2018), Selvia (2017), dan Suwarno (2017)

Berdasarkan tabel 1 menjelaskan tentang penelitian terdahulu yang menjadi bahan untuk memperkuat hasil penelitian.

3. METODOLOGI

Desain Penelitian

Desain penelitian adalah suatu pedoman atau prosedur serta teknik di dalam perencanaan penelitian yang dapat berguna sebagai panduan untuk membangun strategi yang menghasilkan model penelitian bagi peneliti. Desain penelitian bagaikan alat penuntun bagi peneliti dalam melakukan proses penentuan instrument pengambilan data, penentuan sampel, koleksi data dan analisisnya.

Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan *Field Coaxial Engineering* PT XYZ yang masih aktif sebanyak 120 karyawan.

Sampel

Jumlah populasi adalah seluruh karyawan PT XYZ sebanyak 120. Berdasarkan rumus Slovin, didapat jumlah minimal sampel yang akan diteliti adalah :

$$n = \frac{120}{1+(120(0,0,5^2))} = 92 \quad (1)$$

Maka, besar sampel pada penelitian ini sebanyak 92 karyawan yang akan dijadikan responden.

Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif dan pendekatan asosiatif dengan metode observasi untuk melihat kejadian yang sebenarnya terjadi pada objek dan menggunakan kuesioner sebagai alat bantu dengan skala Likert sebagai skala dan metode pengukurannya.

Sumber Data

Pengumpulan data primer pada penelitian ini, dengan menggunakan data pada obyek penelitian yaitu kuesioner.

Operasional Variabel

Menurut Sugiyono (38:2017) Operasional variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari obyek atau kegiatan yang memiliki variasi tertentu yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Definisi variabel-variabel penelitian harus dirumuskan untuk menghindari kesesatan dalam

mengumpulkan data. Berikut tabel 2 Variabel Independen dan Variabel Dependen. Berikut tabel 2 Operasional Variabel

Tabel 2 Operasional Variabel

No.	Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Skala yang digunakan
Variabel Bebas (X)				
1	Masa Kerja (X)	Waktu yang telah dijalani oleh responden mulai bekerja dengan ketentuan satuan menggunakan tahun.	Lamanya masa bekerja. Tingkat pengetahuan & keterampilan yang dimiliki. Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan (Foster 2018 :164)	Skala <i>Likert</i> (Sugiyono, 2019:93)
Variabel Terikat (Y)				
2	Produktivitas Kerja (Y)	Produktivitas kerja adalah hasil kerja dengan membandingkan antara output dengan input (tenaga kerja dan waktu) untuk mencapai target perusahaan.	Kemampuan Meningkatkan hasil yang dicapai Semangat kerja Pengembangan diri Mutu Efisiensi (Sustrisno 2020 : 104)	Skala <i>Likert</i> (Sugiyono, 2019:93)

Sumber: Data Peneliti, 2024

Metode Pengumpulan Data

Kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini berjenis kuesioner tertutup, yang mana responden hanya memberikan tanda pada salah satu jawaban yang dianggap benar. Jawaban yang diberikan responden menggunakan alat ukur skala *likert*. Skala *likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi responden dalam memberikan jawaban untuk pernyataan yang terdapat pada kuesioner yang diberikan. Berikut tabel 3 Skala Likert

Tabel 3 Skala Likert

Jawaban	Kode	Skor
Sangat Setuju	SS	5
Setuju	SS	4
Netral	NN	3
Tidak Setuju	TS	2
Sangat Tidak Setuju	STS	1

Sumber: Sugiyono, 2014

Berdasarkan tabel 3 Skala Likert, Skala *likert* yang digunakan memiliki skor 1 – 5 yang berisi jawaban dari sangat tidak setuju menjadi sangat setuju (Sugiyono, 2014).

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Objek Penelitian

Berikut adalah perincian mengenai pendistribusian dan pengembalian kuesioner.

Tabel 4 Distribusi Sampel Penelitian

No	Keterangan	Jumlah
1.	Kuesioner yang disebarkan	120
2.	Jumlah kuesioner yang kembali	102
3.	Jumlah kuisisioner yang tidak kembali	18
<i>Respon rate = 102/120 x 100%</i>		85%
Data yang diperoleh		102

Sumber: Olah Data 2024

Berdasarkan tabel 4 menunjukkan bahwa jumlah kuesioner penelitian yang disebarkan kepada responden sebanyak 120 kuesioner, namun tidak semua kuesioner tersebut dikembalikan. Jumlah kuesioner kembali adalah 102 kuesioner, sehingga tingkat pengembalian kuesioner mencapai 85%.

Deskripsi Data

Data deskripsi yang akan disajikan yaitu deskripsi umur, deskripsi lama bekerja, dan deskripsi Pendidikan terakhir responden. Berikut tabel 5 Deskripsi Umur Responden.

Tabel 5 Deskripsi Umur Responden

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	18 - 25 Tahun	37	40,2	40,2	40,2
	26 - 35 Tahun	47	51,1	51,1	91,3
	> 40 Tahun	8	8,7	8,7	100,0
	Total	92	100,0	100,0	

Sumber: Olah Data 2024

Berikut tabel 6 deskripsi lama bekerja responden

Tabel 6 Deskripsi Lama Bekerja Responden

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	< 1 Tahun	12	13,0	13,0	13,0
	1 - 3 Tahun	29	31,5	31,5	44,6
	4 - 6 Tahun	34	37,0	37,0	81,5
	7 - 9 Tahun	8	8,7	8,7	90,2
	> 10 tahun	9	9,8	9,8	100,0
	Total	92	100,0	100,0	

Sumber: Olah Data 2024

Berikut tabel 7 Deskripsi Lama Pendidikan. Tabel Selanjutnya yaitu tabel 7 Pendidikan terakhir

Tabel 7 Deskripsi Lama Pendidikan Terakhir Responden

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMP	3	3,3	3,3	3,3
	SMA/S MK	74	80,4	80,4	83,7
	Diploma	3	3,3	3,3	87,0
	Sarjana (S1)	12	13,0	13,0	100,0
	Total	92	100,0	100,0	

Sumber: Olah Data 2024

Uji Validitas Data

Uji validitas dilakukan dengan menggunakan program SPSS versi 26. Uji validitas dilakukan dengan metode korelasi, menghubungkan pernyataan – pernyataan yang telah dibuat. Hasil korelasi yang didapat berupa Corrected Item-Total Correlation) atau yang bisa disebut dengan r hitung. Kemudian dibandingkan dengan rtabel sebesar 0,2050 yang didapat dari $df = n - 2 = 92 - 2 = 90$; $\alpha = 0,05$ pada uji signifikansi dua arah. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka instrumen data yang digunakan valid begitupun sebaliknya. Berdasarkan hasil uji validasi disimpulkan semua pernyataan bersifat valid.

Uji Reliabilitas

Reliabilitas merupakan instrument yang dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena sudah baik sehingga jika diuji beberapa kali diambil maka akan tetap sama. Berikut tabel 9 Uji Reliabilitas

Tabel 8 Uji Reliabilitas

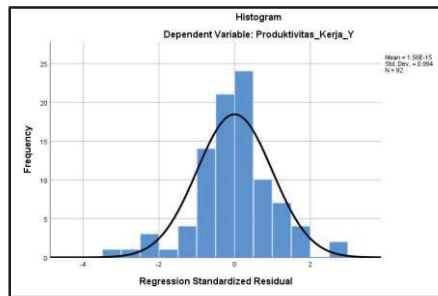
Item	r _{alpha}	Keterangan
Masa Kerja	0,920	RELIABEL
Produktivitas Kerja	0,943	RELIABEL

Sumber: Olah Data 2024

Berdasarkan tabel di atas didapat hasil uji reliabilitas yang menunjukkan angka r alpha untuk variabel masa kerja sebesar 0,920 dan nilai r alpha untuk produktivitas kerja sebesar 0,943. Dari kedua yang hasil dapat disimpulkan instrumen diterima dan dinyatakan reliabel dan dapat lanjut ke penelitian selanjutnya.

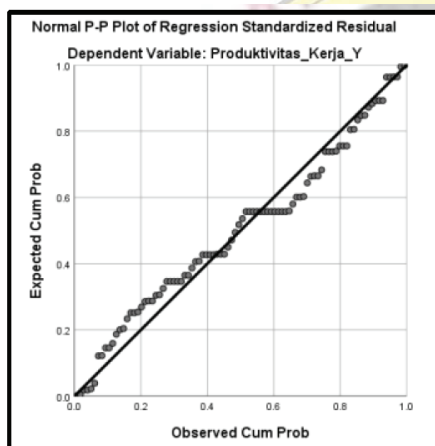
Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk menguji data variabel berdistribusi normal atau tidak. Teknik yang digunakan untuk uji normalitas pada penelitian ini adalah melalui histogram, P-Plot, dan uji normalitas One Sample Kolmogorov – Smirnov. Berikut gambar 3 Histogram Uji Normalitas



Gambar 3 Histogram Uji Normalitas
(Sumber: Olahan Data, 2024)

Berdasarkan gambar 3 data variabel berdistribusi normal karena garis histogram yang tidak condong ke kanan dan ke kiri. Berikut gambar 4 *P-Plot* Uji Normalitas.



Gambar 4 P-Plot Uji Normalitas
(Sumber: Olahan Data, 2024)

Selanjutnya yaitu menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov* agar lebih baik dalam memastikan data berdistribusi normal. Berikut tabel 10 Uji Normalitas *Kolmogorov Smirnov*

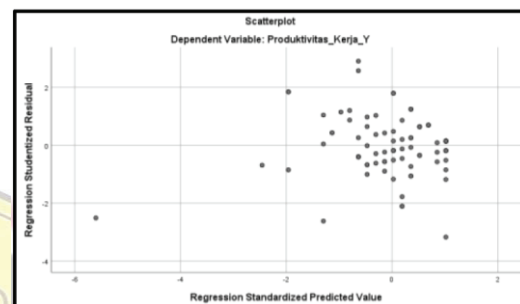
Tabel 9 Uji Normalitas One Sample Kolmogorov Smirnov

		Unstandardized Residual
N		92
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.03200946
Most Extreme Differences	Absolute	.093
	Positive	.093
	Negative	-.087
Test Statistic		.093
Asymp. Sig. (2-tailed)		.048 ^c
Exact Sig. (2-tailed)		.379
Point Probability		.000
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

(Sumber: Olahan Data, 2024)

Uji Heterokedastisitas

Variabel disebut homoskedastisitas jika penyebaran titik-titik observer di atas dan atau di bawah angka nol pada sumbu Y mengarah kepada suatu pola yang tidak jelas. Berikut gambar 5 Uji Heterokedastisitas.



Gambar 4.1 Uji Heterokedastisitas
(Sumber: Olahan Data, 2024)

Regresi Linier Sederhana

Uji regresi linier sederhana menjelaskan hubungan linier satu variabel independen dengan variabel dependent. Pada penelitian ini menjelaskan pengaruh lama bekerja dengan produktivitas kerja. Berikut tabel 10 uji regresi linier sederhana.

Tabel 10 Uji Regresi Linier Sederhana

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients (B)	Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
(Constant)	7.789	2.341		3.327	.001
Masa Kerja (X)	.835	.053	.857	15.791	.000

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja (Y)

Sumber: Olah Data 2024

Uji Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi pada regresi seringkali diartikan sebagai kemampuan variabel bebas dalam mempengaruhi varians dari variabel terikatnya. Berikut tabel 14 Koefisien Determinasi

Tabel 14 Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.857 ^a	0,735	0,732	3,049
a. Predictors: (Constant), Masa_Kerja_X				

Sumber: Olah Data 2024

Analisis Koefisien Korelasi

Analisis koefisien korelasi antara masa kerja dan produktivitas kerja menggunakan SPSS dapat dilihat dari table 13 Korelasi.

Tabel 11 Korelasi

Correlations			
		Masa Kerja	Produktivitas Kerja
Masa Kerja	Pearson Correlation	1	.857**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	92	92
Produktivitas Kerja	Pearson Correlation	.857**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	92	92
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).			

Sumber: Olah Data 2024

Uji Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi pada regresi seringkali diartikan sebagai kemampuan variabel bebas dalam mempengaruhi varians dari variabel terikatnya. Berikut tabel 14 Koefisien Determinasi

Tabel 14 Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.857 ^a	0,735	0,732	3,049
a. Predictors: (Constant), Masa_Kerja_X				

Sumber: Olah Data 2024

Uji Hipotesis

Uji-t Hipotesis dapat dilihat dari *ouput coefficient* pada saat melakukan uji regresi dengan melihat nilai t dan sig. Uji-t hipotesis dapat disimpulkan dengan membandingkan nilai t_{hitung} dan t_{tabel} .

Tabel 4.12 Uji Hipotesis (T-test)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients (B)	Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1	(Constant)	7,789	2,341		3,327	0,001
	Masa Kerja (X)	0,835	0,053	0,857	15,791	0,000
a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja (Y)						

Sumber: Olah Data 2024

Nilai t_{hitung} variabel pengaruh masa kerja terhadap produktivitas kerja sebesar 15,791 > t_{tabel} sebesar 1,987. Nilai sig. yang didapat sebesar 0,000 < sig. a = 0,05. Berdasarkan hipotesis dan dasar pengambilan keputusan dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima, yaitu masa kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.

5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian di atas dapat diambil Kesimpulan Hasil uji hipotesis dengan menggunakan uji T mendapatkan hasil yaitu nilai t_{hitung} sebesar 15,791 yang memiliki nilai lebih besar dari t_{tabel} yaitu sebesar 1,987. Nilai sig. yang didapat sebesar 0,000 < sig. a = 0,05. Berdasarkan hipotesis dan dasar pengambilan keputusan dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima, yaitu masa kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.

DAFTAR PUSTAKA

Aditya Nalendra, A. R. (2021). *Statistika Seri Dasar Dengan SPSS*. Bandung: CV. Media Sains Indonesia.

Arini. (2011). *Analisis Pengaruh Pemberian Kompensasi, Lingkungan Kerja, Tingkat Pendidikan dan Masa Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Sub Bagian Finishing (Studi Kasus pada PT Indah Kiat*

- Pulp & Paper Tbk*). Malang: Universitas Brawijaya.
- Cyrus R Mehta, N. R. (2015). *IBM SPSS Exact Tests*. Cambridge, Massachusetts: ResearchGate.
- Dahlan, D. H. (2017). *Pengaruh Manajemen Sumber Daya Manusia Dan Budaya Organisasi Terhadap Kualitas Pelayanan Pada Kantor Kecamatan Tamalate Kota Makassar*. Jurnal Administrasi.
- Ghazali, I. (2017). *Analisis Multivariat dan Ekonometrika (Teori, konsep, dan Aplikasi dengan EViews 10), Edisi Kedua*. Yogyakarta: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hamali, A. Y. (2018). *Pemahaman Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: PT Buku Seru.
- Handoko, H. (2000). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Liberty.
- Hasan, M. I. (2001). *Pokok-pokok Materi Statistik I (Statistik Deskriptif)*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A. A. (2011). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Mankiw, N. G. (2001). *Pengantar Ekonomi*. Jakarta: Erlangga.
- Novianto, A. (2012). *Analisis faktor-faktor kualitas kehidupan kerja sebagai pendukung peningkatan keterikatan karyawan di PT Taspen (Persero) Cabang Bogor*. Skripsi. Bogor: Institut Pertanian Bogor.
- Nurhayati, R. S. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Manajemen Sumber Daya Manusia.
- Ricardianto, P. (2018). *Human Capital Management*. Jakarta: In Media.
- Sasongko, A. Y. (2018). *Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Dong Young Tress Indonesia)*. Skripsi Thesis: Sanata Dharma University.
- Siagian, T. S. (2018). *Pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening*. Jurnal Ilmiah Magister Manajemen. ISSN 2623-2634 Vol 1 No 1.
- Simamora, H. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN Yogyakarta.
- Sofyandi, H. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: ALFABETA.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: ALFABETA.
- Sofyandi, H. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: ALFABETA.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: ALFABETA.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: ALFABETA.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: ALFABETA.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: ALFABETA.