
**DETERMINAN PRODUKTIVITAS DOSEN
(STUDI KASUS STIE RAHMANIYAH SEKAYU)**

Emelda¹⁾, Eni Cahyani²⁾Dosen STIE Rahmadiyah Sekayu, Indonesia¹⁾Dosen Universitas Muhammadiyah Palembang, Indonesia²⁾E-mail : emelda@stier.ac.id¹⁾, eni_cahyani@um-palembang.ac.id²⁾**ABSTRACT**

This research is a quantitative research that looks at the phenomena that occur. Aims to determine the effect of working age, motivation and work experience of employees. This research was conducted at STIE Rahmadiyah with a total of 33 lecturers as samples. Prior to conducting the research, the validity and reliability tests were carried out, the normality test was then processed to test the hypotheses described using multiple linear regression analysis. The test results show that the factors of age, motivation, and work experience which are factors that affect employee work productivity show positive and significant results.

Keywords: motivation, age, work experience, productivity

ABSTRAK

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif yang melihat fenomena yang terjadi. Bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara usia kerja, motivasi dan pengalaman kerja karyawan. Penelitian ini dilakukan pada STIE Rahmadiyah dengan jumlah sebanyak 33 orang dosen sebagai sampel. Sebelum dilakukan penelitian terlebih dahulu dilakukan uji Validitas dan reliability, Uji Normalitas kemudian data diolah untuk menguji hipotesis yang dijabarkan dengan menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil pengujian menunjukkan bahwa faktor usia, motivasi, dan pengalaman kerja yang menjadi faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan memperlihatkan hasil yang positif dan signifikan.

Kata kunci : *motivasi, usia, pengalaman kerja, produktivitas*

PENDAHULUAN

Perkembangan dunia usaha yang semakin pesat, mengharuskan perusahaan terus meningkatkan kualitas tenaga kerjanya. Hal ini adalah upaya perusahaan agar tetap bertahan dan eksis.

Contoh upaya tersebut adalah dengan meningkatkan pembangunan sumber daya manusia atau tenaga kerja agar kualitas, kuantitas dan waktu sesuai dengan kebutuhan dunia usaha dengan

tujuan mencapai *output* produktivitas yang tinggi.

Produktivitas tenaga kerja adalah faktor penting, karena tenaga kerja memiliki peran dalam menentukan sukses tidaknya suatu perusahaan mencapai tujuan. Oleh karena itu produktivitas harus menjadi bagian yang tidak boleh dilupakan dalam menyusun strategi bisnis mencakup produksi, pemasaran, keuangan dan bidang-bidang lainnya. Peningkatan produktivitas tenaga kerja secara tidak langsung akan berdampak pada peningkatan kepuasan kerja pekerja dan memotivasi para pekerja untuk meningkatkan kinerja menjadi lebih baik.

Dalam manajemen sumber daya manusia banyak faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja. Faktor ini menjadi masalah yang rumit dan cukup penting untuk diteliti baik faktor internal individu dan eksternal seperti industri, masyarakat. Bagi individu, faktor faktor internal yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan yang diamati dan diduga memiliki pengaruh terhadap produktivitas tenaga kerja antara lain tingkat pendidikan, motivasi, usia dan pengalaman kerja karyawan mampu

memberikan jalan bagi karyawan guna mencapai produktivitas (Rismayadi, 2014)

Tidak menyeluruh masalah produktivitas ini dialami oleh perusahaan *profit* namun juga perusahaan *non-profit* yaitu Perguruan Tinggi Swasta (PTS) yang berupaya keras memenangkan persaingan pasar dengan lebih meningkatkan kualitas pelayanan kepada pelanggan dan melakukan perubahan terhadap pola manajemen agar lebih fleksibel dalam menghadapi persaingan. Pentingnya pencapaian produktivitas kerja ini berdasarkan pada indikator Kinerja Perguruan Tinggi (PT) yang terdiri dari beberapa indikator seperti jumlah artikel terpublikasi, waktu lulusan, Kerjasama dosen dan sebagainya. Jika merujuk pada indikator ini kinerja STIE Rahmadiyah belum maksimal, sehingga ada upaya dan strategi yang dilakukan oleh PTS untuk dilakukan. Strategi tersebut seperti memberikan motivasi berupa penghargaan kepada dosen yang publikasi pada jurnal internasional, anjuran untuk melanjutkan studi ke Jenjang S3.

Berdasarkan uraian di atas maka tujuan dari studi empiris ini adalah

untuk mengetahui dan menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja dosen pada Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Rahmadiyah Sekayu. Selain itu STIE Rahmadiyah dapat membuat strategi dari mengetahui faktor yang paling dominan mempengaruhi produktivitas kerja dosen.

TINJAUAN PUSTAKA

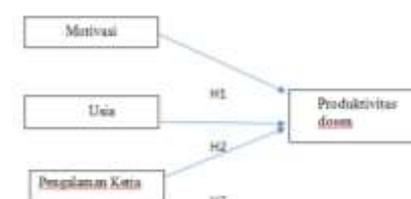
Riyanto dalam Elbandiansyah (2019), secara teknis produktivitas adalah suatu perbandingan antara hasil yang dicapai (output) dengan keseluruhan sumber daya yang diperlukan (input). Produktivitas mengandung pengertian perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran tenaga kerja persatuan waktu dengan lingkungan perusahaan dan kebijakan pemerintah secara keseluruhan.

Menurut Simanjutak (2015) faktor-faktor yang mempengaruhi Produktivitas berkaitan mutu dan kemampuan fisik karyawan yaitu tingkat pendidikan, latihan, motivasi kerja, etos kerja, mental dan kemampuan fisik karyawan. Kemudian Sarana pendukung, meliputi lingkungan kerja, yaitu produksi, sarana dan peralatan produksi, tingkat keselamatan, dan

kesejahteraan kerja. Kesejahteraan karyawan, seperti manajemen dan hubungan industri. Selanjutnya menurut Sumual (2017), faktor – faktor yang mempengaruhi produktivitas, seperti pendidikan, keterampilan, disiplin, sikap, etika kerja, motivasi, gaji, kesehatan, teknologi, manajemen dan kesempatan berprestasi.

Dari 2 (dua) pendapat di atas maka disimpulkan kondisi utama menentukan tingkat produktivitas karyawan yaitu pendidikan dan pelatihan, motivasi, usia, disiplin, keterampilan, tingkat penghasilan, lingkungan dan pengalaman kerja, serta penguasaan peralatan.

Namun, penelitian ini membatasinya pada 3 (tiga) faktor yang diduga dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan, yaitu tingkat pendidikan, motivasi, Usia, dan pengalaman kerja. adapun alur kerangka pikirnya dapat digambar sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Berpikir

Motivasi dan Produktivitas

Menurut Wibowo (2014) Motivasi adalah dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan. Sedangkan elemen yang terkandung dalam motivasi meliputi unsur membangkitkan, mengarahkan, menjaga, menunjukkan intensitas, bersifat terus menerus dan adanya tujuan. Jika seseorang sudah terdorong atau termotivasi, maka pekerjaan yang dilakukan hasilnya akan memuaskan. Studi empiris yang dilakukan oleh Putri (2014), Theodora (2015), Cahyani (2018) dan Berlian dan Rafida (2022) bahwa motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja. Berdasarkan beberapa hasil penelitian ini dapat terlihat adanya suatu pengaruh antara motivasi karyawan terhadap produktivitasnya. Maka hipotesiskan sebagai berikut:

H₁ : Terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi terhadap produktivitas dosen

Usia Karyawan dan Produktivitas

Faktor usia pada diri karyawan yang lulus dalam seleksi perlu mendapatkan pertimbangan. Dosen memiliki waktu kerja cukup Panjang sampai berusia 65 tahun bahkan 70 tahun jika berjenjang

Guru Besar. Biasanya usia dapat merubah cara berpikir, cara kerja, dan cara hidupnya. Dosen semakin lanjut usia biasanya keilmuannya semakin mumpuni. Namun usia tenaga kerja yang produktif berumur 16-64 tahun, sedangkan pada usia 65 ke atas sudah dikatakan usia lanjut (Ban dan Hakwiks,1999). Menurut Amiati dan Hidayat (2021) bahwa usia mempengaruhi produktivitas dalam bekerja. Penelitian Meutia, dkk (2022) mengungkap bahwa umur <30 tahun mempunyai taraf kinerja yang cukup baik di dibandingkan usia di atas 30 tahun. Oleh karena itu disusunlah hipotesis sebagai berikut:

H₂ : Terdapat pengaruh negatif dan signifikan usia karyawan terhadap roduktivitas dosen

Pengalaman Kerja dan Produktivitas

Pepatah *experience is the best teacher*, artinya bahwa seseorang belajar dari pengalaman yang sudah dialaminya. Johnson (2007) menyatakan bahwa pengalaman memunculkan potensi seseorang. Orang yang berpengalaman dalam bekerja memiliki kemampuan kerja yang lebih baik daripada orang yang baru saja memasuki dunia kerja, karena orang tersebut telah belajar dari kegiatan-kegiatan dan permasalahan yang timbul

dalam kerjanya. Manullang (2012), pengalaman kerja adalah masa kerja, merupakan pekerjaan yang dilakukan secara rutinitas akan membawa seorang karyawan untuk memahami setiap proses pekerjaannya sehingga semakin lama seorang karyawan menangani satu jenis pekerjaan, maka pengalaman kerja sudah tentu akan lebih baik. Menurut *Erwin dan Rosnaida (2021) dalam studi empirisnya mengungkap bahwa pengalaman memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas*. Atas dasar uraian ini, maka hipotesis sebagai berikut:

H₃ : terdapat pengaruh positif dan signifikan pengalaman kerja terhadap produktivitas Dosen

METODE PENELITIAN

Studi ini merupakan penelitian kuantitatif dimana populasinya adalah dosen di STIE Rahmadiyah berjumlah 33 orang dan seluruhnya menjadi sampel. Mengingat populasi kurang dari 100, maka semua karyawan diambil sebagai sampel, sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi/sensus.

Penelitian ini terdiri dari 4 (empat) variabel dimana variabel endogen adalah produktivitas, yaitu ukuran tingkat pengguna sumber-sumber untuk

mencapai sesuatu yang berhubungan dengan efektivitas dalam mencapai suatu misi atau prestasi yang diharapkan. Pengukuran variabel produktivitas karyawan menggunakan instrumen terdiri atas 3 pernyataan, disusun menggunakan skala likert 5 point (sangat tidak setuju sampai dengan sangat setuju). Variabel eksogen dalam penelitian ini yaitu: Motivasi, merupakan persepsi individu terhadap keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan. Usia, merupakan persepsi individu terhadap pekerjaan berdasar usia. Pengalaman kerja, merupakan persepsi individu terhadap tingkat penguasaan pengetahuan serta keterampilan seseorang dalam pekerjaannya yang dapat diukur dari masa kerja dan dari tingkat pengetahuan serta keterampilan yang dimilikinya.

Metode analisis data menggunakan regresi dan instrumennya adalah SPSS. Sebelum menguji signifikansi hipotesis terlebih dahulu pengujian terhadap kuesioner yaitu validitas dan Reliabilitas. Hasil menunjukkan bahwa semua 20 item pernyataan yang ada dalam kuesioner dinyatakan valid, ketiga variabel

dinyatakan reliabel. Selanjutnya dilakukan uji Asumsi Klasik diperoleh untuk uji Normalitas data yang digunakan dalam penelitian ini hasilnya terdistribusi secara normal. Berdasar Uji Multikolinearitas model regresi tersebut tidak terdapat masalah multikolinearitas. Setelah dilakukan pengujian menggunakan *Rank Spearman* didapatkan bahwa variabel independen tidak mempunyai korelasi dengan residualnya. Tingkat signifikansi masing-masing variabelnya $> 0,05$, sehingga kesimpulan bahwa tidak terdapat heteroskedastisitas.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil perhitungan Analisis Regresi Linear Berganda diperoleh hasil seperti terlihat pada Tabel 1.

Tabel 1. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Variabel	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	2.927	0.471		6.812	0.000
Motivasi Kerja	-0.120	0.080	0.300	1.801	0.003
Pengalaman Kerja	-0.100	0.082	0.205	2.802	0.000
Usia	-0.150	0.120	0.330	1.750	0.040

a. Dependen Variabel: Produktivitas Karyawan

Pada tabel 1 di atas terlihat nilai t hitung untuk variabel motivasi kerja adalah 1.801, sedangkan nilai t tabelnya adalah sebesar 1.699 ($df = 33 - 3 - 1 = 29$). Selain itu nilai signifikansinya didapat 0,003. Sehingga didapat bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh terhadap

produktivitas karyawan. Hal ini disebabkan nilai T hitung lebih besar daripada t tabel. Nilai t hitung $> t$ tabel ($1.801 > \text{taraf signifikansi } (\alpha) 0,05 (0.003) < 0,05$), sehingga motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas (diterima).

Hipotesis 2 bisa dijawab dengan melihat t hitung untuk variabel Pengalaman kerja adalah 2.002, sedangkan nilai t tabelnya adalah sebesar 1,669. Selain itu, nilai signifikansinya didapat 0,00. artinya pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas, yang berarti hipotesis ini diterima

Pada hipotesis 3 nilai t hitung untuk variabel Usia adalah 1.750, sedangkan nilai t tabelnya sebesar 1.669. Nilai signifikansinya didapat 0,040. Variabel usia berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas hipotesis diterima.

Selanjutnya dihitung Nilai R^2 untuk menghitung proporsi menunjukkan seberapa besar model regresi mampu menjelaskan variabilitas variabel terhadap variabel dependen. Adapun hasil perhitungan dapat dilihat di tabel 2 sebagai berikut:

Tabel 2 Perhitungan Koefisien Determinasi

Model	R	R square	Adjusted R square
1	0.460	0.427	0.550

- a. Predictors: (Constant), usia, pengalaman kerja, motivasi kerja
- b. Dependen Variabel: Produktivitas karyawan

Sumber: Data olah SPSS 16.00

Koefisien determinasi (Adjusted R square) yang diperoleh sebesar 0.550 atau 55% merupakan nilai persentase pengaruh variabel independen tingkat Usia, motivasi dan pengalaman kerja terhadap produktivitas. Sedangkan sebesar 45% dapat dijelaskan oleh variabel yang tidak diteliti.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil analisis data di atas maka dapat dijelaskan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan. Hal ini didukung dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Theodora (2015), Cahyani (2018) dan Berlian dan Rafida (2022) bahwa motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja. Dengan demikian motivasi kerja sangat penting dalam peningkatan produktivitas karyawan karena dengan motivasi yang tinggi akan

mampu meningkatkan produktivitas tenaga kerja itu sendiri (Anoraga, 2014) di STIE Rahmaniyyah Sekayu.

Pada variabel usia karyawan berpengaruh terhadap produktivitas karyawan. Hal ini di dukung penelitian Amiati dan Hidayat (2021) bahwa usia mempengaruhi produktivitas dalam bekerja. Kemudian ditambahkan oleh penelitian **Meutia, dkk (2022)** mengungkap bahwa umur <30 tahun mempunyai taraf kinerja yang cukup baik di bandingkan usia di atas 30 tahun. Usia karyawan berpengaruh terhadap produktivitas karyawan. Jaminan ukuran usia sangat menentukan jumlah hasil produksinya, tentunya dengan asumsi apabila usianya tidak muda produktivitas lebih lambat dibandingkan usia yang masih dibawahnya. Sehingga penting manajemen bagian sumber daya manusia dalam melakukan pengkaderan dosen di STIE Rahmaniyyah Sekayu.

Selanjutnya pengalaman kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan. Hal ini di dukung dengan teori Johnson (2005) menyatakan bahwa "Pengalaman memunculkan potensi seseorang". Orang yang berpengalaman dalam bekerja memiliki kemampuan kerja yang lebih baik daripada orang yang baru

saja memasuki dunia kerja, karena orang tersebut telah belajar dari kegiatan-kegiatan dan permasalahan yang timbul dalam kerjanya. Selain itu, hasil ini didukung penelitian *Erwin dan Rosnaida (2021) dalam studi empirisnya mengungkap bahwa pengalaman memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas*. Dengan demikian pentingnya pengalaman kerja berpengaruh dalam peningkatan produktivitas setiap karyawan, karena semakin banyak pengalaman tentunya akan dapat meningkatkan kegiatan produktivitas.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Dari hasil penelitian dan pembahasan pada uraian sebelumnya, dapat di tarik simpulan sebagai berikut pertama, usia kerja, motivasi kerja dan pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas. Kedua, secara bersama-sama usia kerja, motivasi kerja dan pengalaman kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan bahwa tingkat pengaruh indikator faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas karyawan diperoleh 0.550 atau 55% dapat mempengaruhi produktivitas sedangkan

sebesar 45% dapat dijelaskan oleh variabel yang tidak diteliti.

DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga, Pandji, (2005), *Manajemen Bisnis*, Cetakan Ketiga, Jakarta:Rineka Cipta Depdiknas, (2013). *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Edisi Ketiga, Jakarta : Balai Pustaka.
- Berlian, Bruce. Rafida, Veni. (2022). *Pengaruh Motivasi Kerja, Kompensasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan di PT. Winaros Kawula Bahari Beji-Pasuruan*. Jurnal Pendidikan Administrasi Perkantoran (JPAP). Vol. 10 No. 1. <https://doi.org/10.26740/jpap.v10n1.p81-93>
- Cahyani, Eni. (2018). *Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Dosen Pada Politeknik Swasta Kota Palembang*. Jurnal BBM (Buletin Bisnis & Manajemen). Jilid 4 Terbitan 1. Hal 28-40.
- Elbadiansyah. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kesatu. Malang: IRDH.
- Erwin dan Rosnaida. (2021). *Pengaruh Pengalaman Kerja, Kepuasan Kerja Dan Insentif Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di Pdam Tirta Kualo Kota Tanjungbalai*. Semantic scholar. DOI:10.36294/MES.V2I2.1891.G15 53. Corpus ID: 233914198
- Indrianna Meutia, K., Yusril Alqorrib, Achmad Fauzi, Yonathan Langi, Yulia Nur Fauziah, Wahyu

- Apriyanto, & Zalsya Isma Ramadhani. (2022). *Pengaruh Usia Karyawan Dan Absensi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi, 3(6), 674-681. <https://doi.org/10.31933/jemsi.v3i6.1110>
- J. Simanjuntak, Payaman, dalam pajar 2007 *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia*, Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia, Jakarta.
- Johnson. B, Elaine. (2007). *Contextual Teaching and Learning*. MLC Bandung. Gomes.
- Putri, Ditha Meirany and Destriatania, Suci and Mutahar, Rini (2014) *Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Perawat Di Rs Bhayangkara Palembang Tahun 2014*. Jurnal Ilmu Kesehatan Masyarakat, 5 (04). pp. 183-191. ISSN 20866380
- Rismayadi, Budi, 2015, *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Karyawan (Studi Kasus pada CV. Mitra Bersama Lestari Tahun 2014)*. Jurnal Manajemen dan Bisnis Volume 1 No. 1, 2015. ISSN. 2528-0597
- Simanjuntak, P.J. 2015. *Manajemen Evaluasi Kinerja*. Edisi Ketiga. Cetakan Keempat. Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia. Jakarta.
- Sumual, Tinneke Evie Meggy. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. Surabaya: CV R.A.De.Rozarie
- Theodora, Olivia. (2015). *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sejahtera Motor Gemilang*. Jurnal AGORA Vol. 3, No. 2
- Van Den Ban. A.W. dan H.S Hawkins., 1999. *Penyuluhan Pertanian*. Kanisius.
- Wibowo. (2014). *Perilaku Dalam Organisasi*. Edisi 1-2. Jakarta: Rajawali Pers.Yogyakarta.