

**ANALISIS UJI BEDA PELATIHAN, PENGALAMAN KERJA DAN
TINGKAT PENDIDIKAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA
KARYAWAN PADA PT.POS INDONESIA
CABANG KOTA DUMAI**

Siti Zulaika¹⁾, Dewita Suryatiningsih²⁾, Marhadi²⁾

1) Mahasiswa Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Riau

2) Dosen Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Riau

Email :Szulaika00@gmail.com

*Analysis Of Different Tests Of Training, Work Experience And Education Level
On The Work Productivity Of Employees at PT. Pos Indonesia
Dumai City Branch*

ABSTRACT

PT. Pos Indonesia Dumai City Branch provides mail and package delivery services as well as financial services such as electricity payments, tax payments, motor vehicle loan installment payments, sending and receiving money from within and outside the country, payment of passport manufacturing fees and purchase of stamps and stamps. The increasing competition of companies in the same field in Dumai City such as JNE, J&T, TIKI delivery services and financial services such as financial transaction agents from banks has a big impact on PT. Pos Indonesia Dumai City Branch. This study aims to determine the differences in training, differences in work experience and differences in education levels to the work productivity of employees at PT. Pos Indonesia Dumai City Branch. The population of this study was employees of PT. Pos Indonesia Dumai City Branch with a total of 68 respondents. The data analysis technique used is descriptive analysis. Data collection techniques use primary data and secondary data. The data analysis used is a validity test, reliability test, normality test and T test (Paired Sample t-Test). The results showed that there were differences in training, differences in work experience and differences in the level of education to the work productivity of employees at PT. Pos Indonesia Dumai City Branch.

Keywords : Training, Work Experience, Education Level and Work Productivity

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia adalah bagian yang sangat penting bagi organisasi, dimana keefektifan dan keberhasilan suatu organisasi sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia yang ada di dalam organisasi tersebut. Salah satu aspek penilaian keberhasilan perusahaan adalah tingkat produktivitas yang

dimiliki oleh perusahaan tersebut. Produktivitas merupakan perbandingan dari efektivitas keluaran dengan efisiensi salah satu masukan (tenaga kerja) yang mencakup kuantitas dan kualitas dalam satuan waktu tertentu. Menurut Hasibuan (2010) Produktivitas merupakan perbandingan antara keluaran dan masukan serta mengatakan cara

pemanfaatan baik terhadap sumber-sumber dalam memproduksi suatu barang atau jasa. Yuniarsih dan Suwatno (2011) menyatakan bahwa produktivitas kerja menunjukkan tingkat efisiensi proses menghasilkan dari sumber daya yang digunakan, yang berkualitas lebih baik dengan usaha yang sama.

PT. Pos Indonesia merupakan salah satu perusahaan BUMN milik pemerintah yang bergerak dibidang layanan pos. PT. Pos Indonesia menyediakan layanan jasa untuk surat dan paket, jasa keuangan, integrasi logistik keseluruh Indonesia dan luar negeri. Namun seiring disahkannya Undang-Undang (UU) Pos yang baru yaitu UU No. 38 Tahun 2009 tentang Pos dalam Rapat Paripurna DPR-RI mengakibatkan monopoli dan eksklusivitas yang selama ini dipegang PT Pos Indonesia telah dihapus. Berdasarkan UU No. 38 Tahun 2009 tentang pos saat ini kegiatan pos dapat dilaksanakan oleh Badan Usaha Milik Negara, Badan Usaha Milik Daerah, Badan Usaha Swasta dan Koperasi yang lingkup usahanya yaitu penyelenggaraan pos. Kegiatan pos yang dimaksud disini adalah meliputi layanan komunikasi tertulis dan/atau surat elektronik, layanan paket, layanan logistik, layanan transaksi keuangan dan layanan keagenan pos. Kemajuan di bidang teknologi pelayanan jasa akan membawa dampak dalam bidang produksi dan perdagangan. Semakin bertambahnya perusahaan pesaing yang menawarkan pelayanan terutama pelayanan jasa yang sejenis tentu bisa mempengaruhi produksi serta penerimaan pelaku pelayanan.

PT. Pos Indonesia Cabang

Kota Dumai menyediakan layanan jasa pengiriman surat dan paket serta jasa keuangan seperti pembayaran listrik, pembayaran pajak, pembayaran cicilan kredit kendaraan bermotor, pengiriman dan penerimaan uang dari dalam dan luar negeri, pembayaran biaya pembuatan paspor dan pembelian materai dan prangko. Semakin banyaknya persaingan perusahaan di bidang yang sama di Kota Dumai seperti jasa pengiriman JNE, J&T, TIKI dan jasa keuangan seperti agen-agen transaksi keuangan dari bank membawa dampak besar bagi PT. Pos Indonesia Cabang Kota Dumai. Ada beberapa faktor-faktor yang perlu di evaluasi pada PT. Pos Indonesia Cabang Kota Dumai mengingat kurangnya kemajuan pada PT. Pos Indonesia Cabang Kota Dumai dibandingkan pesaingnya. Beberapa pelanggan masih mengeluhkan pelayanan yang diberikan dirasa masih kurang ramah, fasilitas dan kenyamanan yang dirasa masih kurang memadai, waktu pengiriman yang lebih lama dan lebih mahal jika dibandingkan jasa pengiriman swasta. Berikut data perkembangan produktivitas PT.Pos Indonesia Cabang Kota Dumai :

Tabel 1 Data Produktivitas PT. Pos Indonesia Cabang Kota Dumai

Tahun	Jumlah Karyawan	Target	Realisasi	Produktivitas	Penurunan Produktivitas
2017	68	425.299.986	299.112.459	4.398.712,63	4.398.712,63
2018	68	159.274.138	150.807.692	2.217.760,17	(2.180.952,46)
2019	68	133.978.899	124.206.000	1.826.558,82	(391.201,35)
2020	68	249.461.676	226.206.300	3.326.563,23	1.500.004,41
2021	68	359.548.253	144.399.300	1.682.342,64	(1.644.220,59)

Sumber : PT. Pos Indonesia Cabang Kota Dumai 2021

Berdasarkan table terlihat bahwa realisasi dari pencapaian target PT.Pos Indonesia Cabang Kota Dumai selalu tidak mencapai target yang telah ditetapkan. Dimana realisasi dari target dalam 5 tahun terakhir cenderung berfluktuatif dan terus mengalami penurunan produktivitas tiap tahun.

Ranupandojo (2010:74) menjelaskan bahwa pengembangan sumber daya manusia adalah untuk memperbaiki efektifitas kerja karyawan dalam mencapai hasil-hasil kerja yang telah ditetapkan, perbaikan efektifitas dapat dilakukan dengan cara memperbaiki pengetahuan, keterampilan karyawan, dan sikap karyawan tersebut dengan tugas-tugasnya. Salah satu upaya yang dapat dilakukan untuk mengembangkan sumber daya manusia yang ada di organisasi adalah melalui program pelatihan (training). Penelitian yang telah dilakukan oleh De Grip & Sauermann (2011) terhadap karyawan operator jaringan seluler multinasional pada bagian pusat panggilan in-house menyimpulkan bahwa kinerja karyawan mengalami peningkatan setelah mengikuti program pelatihan. Penelitian yang dilakukan Singh & Mohanty (2012) juga menyimpulkan bahwa pelatihan dapat meningkatkan produktivitas. Berikut data pelatihan karyawan PT.Pos Indonesia Cabang Kota Dumai :

Tabel 2 Pelatihan karyawan PT. Pos Indonesia Cabang Kota Dumai

Unit Kerja	Jumlah Karyawan	Target Jumlah Karyawan Yang Mengikuti Pelatihan	Sudah Mengikuti Pelatihan	Belum Mengikuti Pelatihan
Kepala Kantor dan Kepala Cabang	16	16	12	4
Manajerial	7	7	4	3
Pelayan	6	6	4	2
Pengantaran	31	31	25	6
Keuangan	8	8	5	3
Total	68	68	50	18

Sumber : *PT. Pos Indonesia Cabang Kota Dumai 2021*

Tabel diatas menunjukkan pelatihan yang dilakukan oleh karyawan PT. Pos Indonesia Cabang Kota Dumai. Realisasi dari target jumlah karyawan yang ditetapkan tidak semua karyawan mengikuti pelatihan yang sesuai dengan unit kerja karyawan tersebut. Pelatihan dirasa belum maksimal karena masih ada beberapa karyawan yang belum mengikuti pelatihan.

Selain pelatihan, terdapat faktor lain yang dirasa masih kurang pada PT. Pos Indonesia Cabang Kota Dumai yaitu pengalaman kerja sumber daya manusia yang ada. Dengan pengalaman kerja yang ada diharapkan dapat mendukung pencapaian target perusahaan yang telah ditetapkan. Berikut data pengalaman kerja karyawan PT. Pos Indonesia Cabang Kota Dumai :

Tabel 3 Data Pengalaman Kerja Karyawan PT. Pos Indonesia Cabang Kota Dumai Tahun 2021

Berpengalaman	Jumlah Karyawan	Persentase
> 30 Tahun	11	16,2%
Belum Berpengalaman		
1-10 tahun	42	61,8%
11-20 tahun	7	10,3%
21-30 tahun	8	11,8%
Total	68	100

Sumber : PT. Pos Indonesia Cabang Kota Dumai 2021

Tabel diatas menunjukkan pengalaman kerja karyawan PT. Pos Indonesia Cabang Kota Dumai. Hanya sebesar 16,2% karyawan dari total seluruh karyawan yang telah bekerja selama lebih dari 30 tahun dan berpengalaman di bidangnya. Belum optimalnya tingkat pengetahuan yang dimiliki karyawan serta kurangnya penguasaan terhadap pekerjaan yang digunakan dalam suatu bidang pekerjaan yang berdampak terhadap penyelesaian tugas yang diberikan kepada karyawan tersebut dan menyebabkan produktivitas karyawan menurun. Pengalaman kerja pada karyawan baru, khususnya *fresh graduation* juga dirasa masih belum optimal dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Kurangnya pengalaman kerja pada karyawan membuat sebagian karyawan belum dapat menguasai pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Padahal pengalaman kerja merupakan faktor yang paling mempengaruhi dalam terciptanya produktivitas kerja karyawan dalam suatu organisasi. Dengan tingginya pengalaman yang dimiliki oleh para pekerja akan menyebabkan tingginya produktivitas kerja organisasi tersebut.

Faktor lainnya yang mempengaruhi tingkat produktivitas suatu perusahaan adalah tingkat pendidikan yang dapat menunjang pekerjaan karyawan. Pengetahuan, keterampilan dan sikap karyawan dalam memaknai pekerjaan mereka juga akan berbeda tergantung dari tingkat pendidikan yang dimiliki karyawan. Pendidikan juga termasuk dalam salah satu persyaratan dalam penerimaan karyawan. Berikut adalah data tingkat pendidikan karyawan pada PT. Pos Indonesia Cabang Kota Dumai :

Tabel 4 Data Tingkat Pendidikan Karyawan PT. Pos Indonesia Cabang Kota Dumai Tahun 2021

Tingkat Pendidikan	Rencana Tenaga Kerja Yang Dibutuhkan	Realisasi Tenaga Kerja	Persentase
SMP	-	6	8,8%
SMA	35	47	69,1%
Diploma	20	8	11,8%
Sarjana	13	7	10,3%
Total	68	68	100%

Sumber : PT. Pos Indonesia Cabang Kota Dumai 2021

Pada tabel diatas dapat dilihat bahwa tingkat pendidikan karyawan pada PT. Pos Indonesia Cabang Kota Dumai berbeda-beda. Masih banyak karyawan yang memiliki pendidikan SMA yaitu sebanyak 69,12%. Hal ini menyebabkan kompetensi yang dimiliki pun berbeda-beda. Karyawan yang memiliki pendidikan terkait disiplin ilmu yang sesuai dengan tugas yang diembannya juga sangat sedikit. Jenis pendidikan yang pertama adalah POSTAL yaitu karyawan yang sebelum bekerja di PT. Pos Indonesia (Persero) mereka menjalani atau mengesap pendidikan pos terdiri dari DIKTIPOS (Pendidikan Tinggi Pos), DIKMENPOS (Pendidikan

Menengah Pos), DIKSAR I (Jatpos) yaitu Pendidikan Dasar I (Juru antar pos), DIKSAR II (JTUPOS) yaitu Pendidikan Dasar II (Juru Tata Usaha Pos). Kemudian NON POSTAL adalah karyawan yang sebelum bekerja di PT. Pos Indonesia (Persero) mereka tidak pernah mengecap pendidikan tentang pos sama sekali. Mereka baru akan faham tentang pos ketika mereka bekerja di PT.Pos Indonesia (Persero) tersebut.

TINJAUAN PUSTAKA

1. Pelatihan

Rivai dan Sagala (2009) menyatakan bahwa pelatihan pada dasarnya adalah suatu proses secara sistematis untuk mengubah tingkah laku karyawan untuk pencapaian tujuan perusahaan. Hal serupa juga disebutkan oleh Sahanggamu dan Mandey (2014) yang menyatakan bahwa pelatihan bagi karyawan merupakan suatu proses untuk mengajarkan pengetahuan dan keahlian dan sikap tertentu agar karyawan semakin terampil dan melakukan tanggung jawabnya semakin baik sesuai dengan kapasitasnya masing-masing.

Dengan demikian pelatihan dapat diartikan sebagai sebuah aktivitas yang dilakukan oleh suatu perusahaan atau organisasi dalam waktu tertentu untuk meningkatkan keterampilan dan keahlian sumber daya manusianya dalam entitas organisasi tersebut dan pada akhirnya meningkatkan produktifitas organisasi secara menyeluruh.

Menurut Malayu Hasibuan (2000:82) indikator yang diukur dari metode pelatihan yang diterapkan antara lain sebagai berikut :

1. Prestasi kerja karyawan
2. Kedisiplinan karyawan
3. Absensi karyawan
4. Tingkat kerusakan produksi,alat, dan mesin-mesin
5. Tingkat kecelakaan karyawan
6. Tingkat pemborosan bahan baku ,tenaga dan waktu
7. Tingkat kerja sama
8. Tingkat upah intensif karyawan
9. Prakarsa karyawan
10. Kepemimpinan dan keputusan manajemen

2. Pengalaman Kerja

Pengalaman kerja adalah tingkat penguasaan pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki pegawai dalam bekerja yang dapat diukur dari masa kerja dan jenis pekerjaan yang pernah dikerjakan pegawai selama periode tertentu. Hal ini sesuai dengan teori yang dinyatakan Robbins dan Timothy (2008) bahwa pengalaman kerja didasarkan pada pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki pegawai.

Pengalaman kerja juga merupakan suatu dasar atau acuan seorang karyawan dapat menempatkan diri secara tepat kondisi, berani mengambil resiko, mampu menghadapi tantangan dengan penuh tanggung jawab serta mampu berkomunikasi dengan baik terhadap berbagai pihak untuk tetap menjaga produktivitas, kinerja dan menghasilkan individu yang kompeten dalam bidangnya.

Menurut Foster (2001:43) indikator pengalaman kerja yaitu :

1. Lama waktu/ masa kerja
Ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh seseorang dapat memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakan dengan baik.

2. Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki
Pengetahuan merujuk pada konsep, prinsip, prosedur, kebijakan atau informasi lain yang dibutuhkan oleh karyawan. Pengetahuan juga mencakup kemampuan untuk memahami dan menerapkan informasi pada tanggung jawab pekerjaan. Sedangkan keterampilan merujuk pada kemampuan fisik yang dibutuhkan untuk mencapai atau menjalankan suatu tugas atau pekerjaan.
3. Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan
Tingkat penguasaan seseorang dalam pelaksanaan aspek-aspek teknik peralatan dan teknik pekerjaan.

3. Tingkat Pendidikan

Andrew E. Sikula dalam Mangkunegara (2003:50) menyatakan bahwa tingkat pendidikan adalah suatu proses jangka panjang yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir, yang mana tenaga kerja manajerial mempelajari pengetahuan konseptual dan teoritis untuk tujuan-tujuan umum. Hariandja (2002:169) menyatakan bahwa tingkat pendidikan seorang karyawan dapat meningkatkan daya saing perusahaan dan memperbaiki kinerja perusahaan.

Karyawan yang memiliki pendidikan terkait disiplin ilmu yang sesuai dengan tugas yang diembannya, merupakan salah satu faktor pendukung tercapainya visi dan misi sebuah perusahaan. Selain itu, ditunjang dengan program pelatihan, guna mengasah kemampuan dan keterampilan sumber daya manusia sehingga

perusahaan dapat memiliki tenaga kerja yang kompeten.

Indikator Pendidikan menurut Tirtahardja (2005:53) adalah sebagai berikut :

1. Jenjang pendidikan

Jenjang pendidikan adalah tahapan pendidikan yang ditemukan berdasarkan tingkat perkembangan peserta didik, tujuan yang akan dicapai dan kemampuan yang dikembangkan.

2. Kesesuaian jurusan

Sebelum karyawan direkrut terlebih dahulu perusahaan menganalisis tingkat pendidikan dan kesesuaian jurusan pendidikan karyawan tersebut agar bisa ditempatkan pada posisi jabatannya yang sesuai dengan kualifikasi pendidikan.

3. Kompetensi

Kompetensi adalah pengetahuan, penguasaan terhadap tugas, keterampilan dan nilai-nilai dasar yang direfleksikan dalam kebiasaan berpikir dan bertindak.

4. Produktivitas Kerja

Malayu S.P.Hasibuan (2003 : 94) menyebutkan pengertian produktivitas kerja adalah perbandingan antara output (hasil) dengan input (masukan). Jika produktivitas naik hanya dimungkinkan oleh adanya peningkatan efisiensi (waktu, bahan, tenaga) dan sistem kerja, teknik produksi dan adanya peningkatan ketrampilan dari tenaga kerjanya.

L.Greenberg (Sinungan, 2003:12) juga mendefinisikan produktivitas sebagai perbandingan antara totalitas pengeluaran pada waktu tertentu dibagi totalitas masukan selama periode tersebut.

Menurut Henry Simamora (2004: 612) indikator yang digunakan dalam pengukuran produktivitas kerja meliputi kuantitas kerja, kualitas kerja dan ketepatan waktu.

1. Kuantitas kerja

Merupakan suatu hasil yang dicapai oleh karyawan dalam jumlah tertentu dengan perbandingan standar ada atau ditetapkan oleh perusahaan.

2. Kualitas kerja

Merupakan suatu standar hasil yang berkaitan dengan mutu dari suatu produk yang dihasilkan oleh karyawan dalam hal ini merupakan suatu kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan secara teknis dengan perbandingan standar yang ditetapkan oleh perusahaan.

3. Ketepatan waktu

Merupakan tingkat suatu aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang ditentukan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain. Ketepatan waktu diukur dari persepsi karyawan terhadap suatu aktivitas yang disediakan diawal waktu sampai menjadi output.

METODE PENELITIAN

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini pada prinsipnya adalah bersifat deskriptif kualitatif, yakni analisis kualitatif untuk pengolahan data yang diperoleh dilapangan, semua informasi dikumpulkan dipelajari sehingga menjadi suatu kesatuan yang utuh.

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan kantor Pos Dumai yang berjumlah 68 orang. Jika

jumlah populasinya kurang dari 100 orang, maka jumlah sampelnya diambil secara keseluruhan, tetapi jika populasinya lebih besar dari 100 orang, maka bisa diambil 10-15% atau 20-25% dari jumlah seluruh populasi.

Dengan demikian dari populasi yang berjumlah 68 responden akan diambil seluruhnya sebagai responden. Penggunaan seluruh populasi tanpa harus menarik sampel penelitian sebagai unit observasi yang disebut sebagai teknik sensus.

1. Definisi Operasional Variabel Pelatihan

Hasibuan (2011:69) mengatakan bahwa pelatihan adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan/jabatan melalui pendidikan dan latihan.

Pengalaman Kerja

Pengalaman kerja adalah proses pembentukan pengetahuan atau keterampilan tentang metode suatu pekerjaan karena keterlibatan karyawan tersebut dalam pelaksanaan tugas pekerjaan (Manulang, 2013:15).

Tingkat Pendidikan

Tingkat pendidikan menurut Lestari dalam Wirawan (2016:3) adalah suatu kegiatan seseorang dalam mengembangkan kemampuan, sikap dan bentuk tingkah lakunya, baik untuk kehidupan masa yang akan datang dimana melalui organisasi tertentu ataupun tidak terorganisasi.

Produktivitas Kerja

Menurut Robbins (Droussiotis,2004) Produktivitas adalah ukuran kinerja

termasuk efektivitas dan efisiensi. Efektivitas mengacu pada kemampuan untuk mencapai tujuan, sedangkan efisiensi mengacu pada kemampuan untuk mencapai tujuan-tujuan ini menggunakan sumber daya minimum dan mendapatkan output maksimum.

HASIL PENELITIAN

1. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan menggunakan kolerasi product moment. Uji validitas ini dilakukan dengan menggunakan aplikasi SPSS 21. Kriteria pengujian untuk uji validitas ini adalah :

- Bila probabilitas (sig) < 0,05 maka instrument valid
- Bila probabilitas (sig) > 0,05 maka instrument tidak valid

Berdasarkan hasil pengolahan data diperoleh data sebagai berikut :

Tabel 5 Hasil Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	Sig	Alpha	Kondisi	Kesimpulan
Pelatihan	P1	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
	P2	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
	P3	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
	P4	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
	P5	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
	P6	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
	P7	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
	P8	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
	P9	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
	P10	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Pengalaman Kerja	PK1	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
	PK2	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
	PK3	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
	PK4	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Tingkat Pendidikan	TP1	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
	TP2	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
	TP3	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
	TP4	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Produktivitas Kerja	PK1	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
	PK2	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
	PK3	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
	PK4	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid

Sumber : Data Primer Diolah, 2022

Berdasarkan tabel hasil uji validitas variabel dengan menampilkan seluruh item pernyataan yang bersangkutan. Hasil yang didapatkan yaitu nilai sig < alpha(0,05). Dengan demikian seluruh item pernyataan mengenai indikator variabel dinyatakan valid.

2. Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas kuesioner digunakan dengan menggunakan *Alpha cronbach*.

Tabel 6 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items	Keterangan
Pelatihan	0,958	10	Reliabel
Pengalaman Kerja	0,892	4	Reliabel
Tingkat Pendidikan	0,944	4	Reliabel
Produktivitas Kerja	0,916	4	Reliabel

Sumber : Data Primer Diolah, 2022

Dari table diketahui bahwa berdasarkan hasil pengujian nilai reliabilitas diperoleh nilai *cronbach's alpha* berkisar antara 0,892 sampai 0,958 yang berada diatas 0,6. Hal ini berarti alat ukur yang digunakan reliabel atau dapat dipercaya.

3. Uji Normalitas

Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan uji one sample *Kolmogorov-Smirnov*. Dalam uji normalitas dilakukan dengan melihat tingkat signifikan :

1. Jika sig > 0,05, maka data tersebut berdistribusi secara normal
2. Jika sig < 0,05, maka data tersebut tidak berdistribusi secara normal.

Tabel 8 Uji Normalitas

Variabel	Sig	Alpha	Kriteria Uji	Keterangan
Pelatihan				
Sebelum Pelatihan	0,285	0,05	Sig>0,05	Normal
Sesudah Pelatihan	0,066	0,05	Sig>0,05	Normal
Pengalaman Kerja				
Belum Berpengalaman	0,617	0,05	Sig>0,05	Normal
Berpengalaman	0,076	0,05	Sig>0,05	Normal
Tingkat Pendidikan				
Tidak Berpendidikan Tinggi	0,338	0,05	Sig>0,05	Normal
Berpendidikan Tinggi	0,126	0,05	Sig>0,05	Normal
Produktivitas Kerja				
Produktivitas Sebelum	0,577	0,05	Sig>0,05	Normal
Produktivitas Sesudah	0,118	0,05	Sig>0,05	Normal

Sumber : Data Primer Diolah, 2022

Dikatakan data berdistribusi normal jika nilai sig > 0,05. Hasil yang didapatkan pada variabel pelatihan yaitu 0,285 dan 0,066 yang berarti > 0,05. Maka data dikatakan berdistribusi normal. Hasil pada variabel pengalaman kerja yang memiliki pengalaman adalah 0,076 dan yang belum memiliki pengalaman kerja sebesar 0,617. Variabel pengalaman kerja > 0,05 berarti data berdistribusi normal. Hasil yang didapatkan dari variabel tingkat pendidikan adalah 0,338 dan 0,126 yang berarti sig > 0,05. Maka data dikatakan berdistribusi normal. Berdasarkan tabel diatas juga menunjukkan nilai signifikansi produktivitas sebelum dan sesudah yaitu sig Produktivitas Kerja > 0,05 yang menyatakan bahwa data tersebut berdistribusi normal.

4. Uji Paired Sampel T-Test

Kriteria pengambilan keputusan :

1. Bila nilai sig < α (0,05) maka H_0 ditolak
2. Bila nilai sig > α (0,05) maka H_0 diterima

a. Pelatihan

H_0 : Tidak ada perbedaan produktivitas kerja karyawan sebelum dan sesudah pelatihan pada PT.Pos Indonesia Cabang Kota Dumai

H_a : Ada perbedaan produktivitas kerja karyawan sebelum dan sesudah pelatihan pada PT.Pos Indonesia Cabang Kota Dumai

Tabel 9 Uji Paired Sampel T-Test Variabel Pelatihan

		<i>t-test for Equality of Means</i>		
		T	DF	Sig (2-tailed)
Pair 1	Sebelum Pelatihan- Sesudah Pelatihan	8,784	67	0,000

Sumber : Data Primer Diolah, 2022

Berdasarkan tabel terdapat nilai t_{hitung} sebesar 8,784 atau nilai sig (0,000) < 0,05 maka H_0 ditolak. Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat perbedaan produktivitas kerja karyawan sebelum dan sesudah pelatihan pada PT.Pos Indonesia Cabang Kota Dumai.

Tabel 10 Hasil Group Statistics Variabel Pelatihan

		Mean	N	Std.Deviation	Std. Error Mean
Pair 1	Sebelum Pelatihan	37,65	68	7,998	0,970
	Sesudah Pelatihan	42,93	68	7,061	0,856

Sumber : Data Primer Diolah, 2022

Berdasarkan table 10 menunjukkan perbedaan pelatihan dari 68 orang karyawan perusahaan, rata-rata produktivitas kerja karyawan sebelum pelatihan sebesar 37,65. Jika di dibandingkan dengan rata-rata produktivitas kerja karyawan sesudah pelatihan sebesar 42,93.

b. Pengalaman Kerja

H_0 : Tidak ada perbedaan produktivitas kerja karyawan belum berpengalaman dan berpengalaman pada PT.Pos Indonesia Cabang Kota Dumai

H_a : Ada perbedaan produktivitas kerja karyawan belum berpengalaman dan berpengalaman pada PT.Pos Indonesia Cabang Kota Dumai

Tabel 11 Uji Paired Sampel T-Test Variabel Pengalaman Kerja

		<i>t-test for Equality of Means</i>		
		T	DF	Sig (2-tailed)
Pair 1	Belum Berpengalaman- Berpengalaman	8,651	67	0,000

Sumber : Data Primer Diolah, 2022

Berdasarkan tabel 11 terdapat nilai t_{hitung} sebesar 8,651 atau nilai sig (0,000) < 0,05 maka H_0 ditolak. Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat perbedaan produktivitas kerja karyawan belum berpengalaman dan berpengalaman pada PT.Pos Indonesia Cabang Kota Dumai.

Tabel 12 Hasil Group Statistics Variabel Pengalaman Kerja

		Mean	N	Std. Deviation	Std. Error Mean
Pair 1	Belum Berpengalaman	14,56	68	3,491	0,423
	Sudah Berpengalaman	16,65	68	2,817	0,342

Sumber : Data Primer Diolah, 2022

Berdasarkan tabel 12 menunjukkan perbedaan pengalaman kerja dari 68 orang karyawan perusahaan, rata-rata produktivitas kerja karyawan belum berpengalaman sebesar 14,56. Jika di bandingkan dengan rata-rata produktivitas kerja karyawan berpengalaman sebesar 16,65.

c. Tingkat Pendidikan

H_0 : Tidak ada perbedaan produktivitas kerja karyawan tidak berpendidikan tinggi dan berpendidikan tinggi pada PT.Pos Indonesia Cabang Kota Dumai

H_a : Ada perbedaan produktivitas kerja karyawan tidak berpendidikan tinggi dan berpendidikan tinggi pada PT.Pos Indonesia Cabang Kota Dumai

Tabel 13 Uji Paired Sampel T-Test Variabel Tingkat Pendidikan

		<i>t-test for Equality of Means</i>		
		T	DF	Sig. (2-tailed)
Pair 1	Tidak Berpendidikan Tinggi – Berpendidikan Tinggi	8,415	67	0,000

Sumber : Data Primer Diolah, 2022

Berdasarkan tabel 13 terdapat nilai t_{hitung} sebesar 8,415 atau nilai sig (0,000) < 0,05 maka H_0 ditolak. Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat perbedaan produktivitas kerja karyawan tidak berpendidikan tinggi dan berpendidikan tinggi pada PT.Pos Indonesia Cabang Kota Dumai.

Tabel 14 Hasil Group Statistics Variabel Tingkat Pendidikan

		Mean	N	Std.Deviation	Std. Error Mean
Pair 1	Tidak Berpendidikan Tinggi	14,53	68	3,605	0,437
	Berpendidikan Tinggi	16,57	68	2,944	0,357

Sumber : Data Primer Diolah, 2022

Berdasarkan tabel 14 menunjukkan perbedaan tingkat pendidikan dari 68 orang karyawan perusahaan. Rata-rata produktivitas kerja karyawan tidak berpendidikan tinggi sebesar 14,53. Jika di bandingkan dengan rata-rata produktivitas kerja karyawan berpendidikan tinggi sebesar 16,57.

d. Produktivitas Kerja

H_0 : Tidak ada perbedaan produktivitas kerja karyawan pada PT.Pos Indonesia Cabang Kota Dumai

H_a : Ada perbedaan produktivitas kerja karyawan pada PT.Pos Indonesia Cabang Kota Dumai

Tabel 15 Uji Paired Sampel T-Test Variabel Produktivitas Kerja

		<i>t-test for Equality of Means</i>		
		T	DF	Sig (2-tailed)
Pair 1	<i>Sebelum-Sesudah</i>	-8,942	67	0,000

Sumber : *Data Primer Diolah, 2022*

Berdasarkan tabel 15 terdapat nilai t_{hitung} sebesar -8,942 atau nilai sig (0,000) < 0,05 maka H_0 ditolak. Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat perbedaan produktivitas kerja karyawan pada PT.Pos Indonesia Cabang Kota Dumai.

Tabel 16 Hasil Group Statistics Variabel Produktivitas Kerja

		Mean	N	Std.Deviation	Std. Error Mean
Pair 1	Produktivitas Sebelum	14,21	68	3,772	0,457
	Produktivitas Sesudah	16,38	68	3,283	0,398

Sumber : *Data Primer Diolah, 2022*

Berdasarkan tabel 16 menunjukkan perbedaan tingkat produktivitas dari 68 orang karyawan perusahaan. Rata-rata produktivitas kerja karyawan sebelumnya sebesar 14,21. Jika di bandingkan dengan rata-rata produktivitas kerja karyawan sesudahnya sebesar 16,38.

SIMPULAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil pengolahan dan analisis data, pengujian hipotesis, analisis dan pembahasan hasil penelitian tentang analisis perbedaan pelatihan, pengalaman kerja dan tingkat pendidikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Pos Indonesia Cabang Kota Dumai maka didapat kesimpulan sebagai berikut :

1. Terdapat perbedaan sebelum dan sesudah pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Pos Indonesia Cabang Kota Dumai. Rata-rata produktivitas kerja karyawan sebelum pelatihan sebesar 37,65. Jika di bandingkan dengan rata-rata produktivitas kerja karyawan sesudah pelatihan menjadi sebesar 42,93.
2. Terdapat perbedaan memiliki dan belum memiliki pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Pos Indonesia Cabang Kota Dumai. Rata-rata produktivitas kerja karyawan belum berpengalaman sebesar 14,56 dan rata-rata produktivitas kerja karyawan yang berpengalaman sebesar 16,65.
3. Terdapat perbedaan tingkat pendidikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Pos Indonesia Cabang Kota Dumai. Rata-rata produktivitas kerja karyawan tidak berpendidikan tinggi sebesar 14,53. Jika di bandingkan dengan rata-rata produktivitas kerja karyawan berpendidikan tinggi sebesar 16,57.

Saran

Adapun saran-saran yang diberikan kepada PT. Pos Indonesia Cabang Kota Dumai sehubungan dengan hasil penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Pemberian program pelatihan bagi karyawan perlu di perhatikan bahkan lebih di tingkatkan agar produktivitas yang telah ada dapat di tingkatkan dan dipertahankan

karena pelatihan merupakan faktor penting dalam peningkatan produktivitas kerja karyawan.

2. Dalam merekrut karyawan baru untuk dapat lebih memperhatikan kemampuan dasar yang dimiliki baik dari segi tingkat pendidikan maupun pengalaman kerjanya. Karena pengalaman kerja dan tingkat pendidikan sangat berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan yang berdampak pada pencapaian tujuan perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A, Anwar Prabu Mangkunegara., 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Penerbit Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Alwi, Syafaruddin., 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Strategi Keunggulan Kompetitif*. BPFE UGM, Yogyakarta.
- Andrew, E.Sikula., 1981. *Training dan Pengembangan Tenaga Kerja*. Pustaka Binaman, Jakarta.
- Arikunto, S., 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Penerbit Rineka Cipta, Jakarta.
- De Grip., dan Sauermann., 2011. *The Effects of Training on Own and Co-Worker Productivity: Evidence from a Field Experiment*.
- Foster., B. S., dan R. Karen., 2001. *Pembinaan Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan*. PPM, Jakarta.
- Gaspersz, Vincent., 2000. *Manajemen Produktivitas Total : Strategi Peningkatan Produktivitas Bisnis Global*. PT. Gramedia Pustaka Umum, Jakarta.
- Hariandja, Marihot Tua Efendi., 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian dan Peningkatan Produktivitas Pegawai*. Gramedia Widiasarana Indonesia, Jakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P., 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P., 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P., 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Askara, Jakarta.
- Hasibuan, Malayu., 2008. *Manajemen Dasar, Pengertian, Dan Masalah*. PT Bumi Aksara, Jakarta.
- Henry, Simamora., 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi III*. STIE YKPN, Yogyakarta.
- Manulang, M., 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Citapustaka Media Perintis, Bandung.

- Manullang, M., 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Manullang., 2014. *Dasar-Dasar Manajemen*. Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Robbins, Stephen P. & Timothy A. Judge., 2008. *Perilaku Organisasi Edisi ke-12*. Salemba Empat, Jakarta.
- Rusli, Syarif., 1991. *Produktivitas*. Penerbit Angkasa, Bandung.
- Saydam, Gouzali., 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Human Resource Management: Suatu Pendekatan Mikro (Dalam Tanya Jawab)*. Cetakan Kedua. Penerbit Dijambatan, Jakarta.
- Singh, Mohanty., 2012. *The impact of training and development on employees' performance: an analysis of quantitative data*.
- Sinungan, Muchdarsyah., 2003. *Produktivitas Apa dan Bagaimana*. Bumi Aksara, Bandung.
- Sugiyono., 2010. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta, Bandung.
- Sugiyono., 2013. *Metode Penelitian Bisnis*. Penerbit Alfabeta, Bandung.
- Surat Edaran Dirjen Pajak No. SE-23/ PJ.53/2003 tanggal 17 September 2003.
- Tjutju Yuniarsih, dan Suwatno., 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. CV. Alfabeta, Bandung.
- UU 38 tahun 2009 tentang Pos.
- UU No. 20 Tahun 2003 pasal 3 tentang Sistem Pendidikan Nasional.
- Wariati, Nana, et. All., 2015. *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Kabupaten Barito Timur*. Jurnal Wawasan Manajemen, Volume 3 No 3: jurnal Publikasi.
- Wirawan., 2016. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat, Jakarta.