

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia adalah sumber daya yang mempunyai akal dan perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan serta karya yang dapat dihasilkan untuk perusahaan. (Arianty dkk., 2016, hal. 2). Tujuan utama manajemen sumber daya manusia adalah untuk meningkatkan kontribusi pegawai terhadap organisasi dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan. Hal ini dapat dipahami karena semua kegiatan organisasi dalam mencapai tujuan, tergantung kepada manusia yang mengelola organisasi tersebut. Hubungan manajemen dengan sumber daya manusia merupakan proses usaha mencapai tujuan melalui kerja sama dengan orang lain, hal ini berarti menunjukkan pemanfaatan daya yang bersumber dari orang lain untuk mencapai tujuan.

Pentingnya pengelolaan terhadap sumber daya manusia disebabkan karena faktor manusia sebagai pelaku utama dalam setiap kegiatan operasional suatu organisasi. Semakin baik kemampuan sumber daya manusia (SDM) yang dimiliki maka akan semakin baik hasil yang dicapai, demikian pula sebaliknya, semakin rendah kualitas SDM maka akan semakin rendah pula hasil yang akan dicapai, karena bagaimanapun canggihnya sarana dan prasarana yang dimiliki oleh suatu organisasi tanpa didukung oleh sumber daya manusia yang berkualitas maka akan menghambat tercapainya tujuan organisasi tersebut. Hal ini berarti bahwa untuk mencapai kesuksesan dapat diwujudkan dengan cara mengelola sumber daya manusia sebai-

baiknya, karena sumber daya manusia yang berkualitas merupakan salah satu kekuatan yang dimiliki oleh suatu organisasi untuk mencapai tujuan, salah satunya adalah dengan meningkatkan produktivitas kerja pegawai.

BAPPEDA merupakan lembaga non departemen yang langsung di bawah koordinasi dan bertanggungjawab kepada Kepala Daerah. Selain itu, BAPPEDA merupakan Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) dan merupakan Organisasi Perangkat Daerah (OPD), dan keberadaannya sebagai unsur penunjang pemerintah dibidang perencanaan dan pembangunan daerah. Dilihat dari perencanaan, penelitian dan pengembangan di setiap kabupaten di Provinsi Bali, maka instansi perlu memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi semangat kerja pegawai. Salah satunya adalah dengan meningkatkan produktivitas kerja pegawai.

Produktivitas kerja merupakan suatu kondisi dimana pegawai pada suatu organisasi dapat bekerja secara maksimal sehingga hasil produksi yang dicapai dapat sesuai dengan target organisasi, Faris (2016: 2). Produktivitas juga mencerminkan etos kerja pegawai yang disana tercermin juga sikap mental yang baik. Produktivitas kerja diukur dengan kualitas kerja, kuantitas kerja dan ketepatan waktu. Kuantitas kerja berkaitan dengan hasil-hasil yang dicapai oleh tenaga kerja dalam jumlah tertentu dengan perbandingan standar ditetapkan perusahaan, kualitas berkaitan dengan mutu dari suatu produk yang dihasilkan oleh tenaga kerja sesuai standar yang sudah ditetapkan oleh perusahaan, ketepatan waktu berkaitan dengan persepsi tenaga kerja terhadap aktivitas yang disediakan diawal waktu sampai menjadi output (Afandi, 2018:96). Dari pemahaman di atas dapat dikatakan bahwa produktivitas

menyentuh berbagai aspek dalam diri manusia seperti sikap, mental, etika dan keahlian sehingga dapat dijadikan sebagai pendorong dalam meningkatkan mutu untuk menjadi lebih baik setiap harinya. Memberikan perhatian kepada sumber daya manusia merupakan salah satu tuntutan dalam keseluruhan upaya untuk peningkatan produktivitas kerja. Peningkatan produktivitas kerja dilakukan oleh pribadi yang dinamis, kreatif serta terbuka, namun tetap kritis dan tanggap terhadap ide-ide baru dan perubahan-perubahan. Seorang pegawai yang produktif adalah pegawai yang terampil dan mampu memahami pekerjaannya sesuai dengan apa yang diharapkan.

Produktivitas kerja pegawai bagi suatu organisasi sangatlah penting sebagai alat pengukur keberhasilan dalam menjalankan usaha karena semakin tinggi produktivitas kerja pegawai maka target yang dicapai organisasi juga semakin tinggi. Melalui peningkatan produktivitas kerja pegawai diharapkan dapat mendukung tercapainya tujuan organisasi dan dapat menjaga kelangsungan hidup organisasi, Wibowo (2014:223). Seperti yang dikemukakan oleh Shanmugasundaram dan Panchanatham (2011:26) bahwa, absensi adalah indikator yang mempunyai bobot paling berat dalam keberlangsungan produktivitas kerja. Apabila absensi tinggi maka akan berpengaruh terhadap proses kerja yang kurang optimal dan absensi merupakan masalah yang kronis dalam permasalahan produktivitas kerja karyawan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Kasubag Umum dan Kepegawaian BAPPEDA Provinsi Bali terkait dengan produktivitas kerja pegawai, dinilai dengan sistem yang ada yaitu SiKePo (Sistem Kinerja

Pegawai Online) dimana sistem ini akan memberikan penilaian yang terdiri dari 40% kehadiran dan 60% kinerja. Permasalahan terkait produktivitas kerja pegawai yang terjadi saat ini menurut Kasubag Umum dan Kepegawaian BAPPEDA Provinsi Bali merupakan isu strategis yang terkait masalah sumber daya manusia, keterlambatan dalam pembuatan laporan yang disebabkan oleh regulasi maupun kemampuan/kompetensi yang dimiliki pegawai, pendidikan yang masih rendah serta masih ada pegawai yang tingkat kehadirannya rendah dalam melaksanakan tugas. Berikut adalah rekapitulasi absensi pegawai BAPPEDA Provinsi Bali bulan Oktober 2020-Maret 2021.

Tabel 1.1
Rekapitulasi Tingkat Absensi Karyawan Bulan Oktober 2020-Maret 2021

Bulan	Jumlah Pegawai	Alpha (a)	Sakit (s)	Ijin (i)	Cuti (c)	Training (tr)	Dinas (d)	Persentase Kehadiran
Oktober	72	0	0	0	3	0	0	95,83%
November	72	0	0	0	3	0	10	81,94%
Desember	72	0	0	0	1	0	4	94,44%
Januari	72	0	0	0	3	0	0	95,83%
Februari	72	0	1	0	1	0	0	97,2%
Maret	72	20	2	0	3	1	1	62,5%

Sumber: Sub Bagian Umum dan Kepegawaian (Data Diolah, 2021)

Berdasarkan Tabel 1.1 menunjukkan bahwa tingkat absensi yang merupakan salah satu indikator produktivitas kerja pegawai dari rata-rata kehadiran yang cukup rendah di bulan maret 2021 sehingga berpengaruh terhadap tugas dan tanggung jawab sebagai pegawai.

Pengalaman kerja merupakan salah satu faktor yang paling mempengaruhi dalam pertumbuhan suatu usaha atau proses pembentukan atau keterampilan tentang metode pekerjaan karena keterampilan pegawai dalam

melaksanakan tugas pekerjaan. Menurut Sedarmayanti (2016: 75) “Seseorang dikatakan berpengalaman atau mempunyai pengalaman tentang suatu pekerjaan apabila orang yang bersangkutan telah mengalami pekerjaan tersebut. Pengalaman akan terjadi jika orang tersebut telah lama menekuni pekerjaan, sehingga tahu seluk beluk dan cara terbaik untuk menghasilkan barang/jasa. Tinggi rendahnya pengalaman seseorang tergantung pada lamanya orang tersebut menjalani pekerjaannya. Dengan tingginya pengalaman kerja yang dimiliki oleh pegawai akan menyebabkan meningkatnya produktivitas kerja pegawai tersebut.

Pengalaman yang diperoleh seseorang akan membantu dalam memberikan pengetahuan dan keterampilan yang sesuai dengan pekerjaan yang ditekuninya. Menurut Hasibuan (2016, p.55), orang yang berpengalaman merupakan calon karyawan yang telah siap pakai. Pengalaman kerja seorang pelamar hendaknya mendapat pertimbangan utama dalam proses seleksi. Seseorang akan memiliki kesempatan meningkatkan produktivitas kerja dengan pengalaman kerja yang telah dimilikinya. Putri (2016) dan Ermala (2016) menunjukkan bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai. Hasil penelitian tersebut berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Wirayani, dkk (2018) dan Permana, dkk (2020) yang menyatakan pengalaman kerja tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai.

Faktor lain yang juga penting yaitu kemampuan kerja pegawai. Kemampuan kerja merupakan kemampuan menunjukkan potensi maupun kesanggupan seorang pegawai untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan

dimana setiap jenis pekerjaan menuntut pengetahuan, keterampilan dan sikap tertentu agar dapat menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang dibebankan. Kemampuan kerja pegawai berkaitan dengan efektif atau tidaknya suatu pekerjaan yang dapat terselesaikan dan pada akhirnya akan mempengaruhi tingkat kinerja suatu organisasi/instansi. Untuk mencapai tujuan organisasi/instansi yang optimal dibutuhkan kemampuan kerja pegawai yang baik. Jadi, semakin tinggi kemampuan kerja yang dimiliki oleh seorang pegawai maka semakin baik dan meningkat pula produktivitas kerjanya.

Menurut Blanchard dan Hersey (2013), kemampuan kerja merupakan suatu keadaan yang ada pada diri pekerja yang secara sungguh-sungguh berdaya guna dan berhasil guna dalam bekerja sesuai bidang pekerjaannya. Kemampuan kerja merupakan hasil dari pengetahuan dan keahlian. Pengetahuan dipengaruhi oleh pendidikan, pengalaman dan minat, keahlian dipengaruhi oleh kecakapan dan kepribadian. Seorang tenaga kerja yang berkemampuan dan berketerampilan sesuai dengan harapan organisasi, kadang-kadang tidak memiliki semangat kerja tinggi sehingga produktivitas dari tenaga kerja tersebut tidak sesuai dengan harapan organisasi. Hal ini disebabkan dalam suatu organisasi terdiri dari individu-individu berlatar belakang kehidupan berbeda-beda satu sama lain, dan memiliki tujuan berbeda dengan tujuan organisasi. Fandi, dkk (2017) yang menunjukkan bahwa kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Prahesti, dkk (2017). menunjukkan bahwa kemampuan

kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai dan Ramadhani (2018) menunjukkan bahwa kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai.

Pendidikan dan pelatihan dapat dipandang sebagai salah satu bentuk investasi. (Notoatmodjo, 2015, hal. 16-17). Pelatihan merupakan salah satu usaha yang dilakukan perusahaan untuk meningkatkan mutu sumber daya manusia dalam dunia kerja. (Arianty dkk., 2016, hal. 120). Pelatihan merupakan proses untuk membentuk dan membekali karyawan dengan menambah keahlian, kemampuan, pengetahuan dan perilakunya. (Kasmir, 2018, hal. 126). Pendidikan pada umumnya berkaitan dengan mempersiapkan calon tenaga kerja yang diperlukan oleh suatu instansi atau organisasi, dalam pendidikan juga akan lebih daripada kemampuan umum. Pentingnya pendidikan bukan hanya bisa dirasakan oleh pegawai maupun pegawai itu sendiri, namun juga merupakan suatu keuntungan bagi sebuah organisasi. Pendidikan yang dimiliki seseorang juga akan mempengaruhi produktivitas kerjanya, karena dengan pendidikan inilah seseorang memiliki modal untuk meningkatkan produktivitas kerja di dalam suatu pekerjaan. Melalui pendidikan, seorang pegawai dapat memiliki keterampilan sehingga pegawai lebih terampil maka dengan mudah pegawai mampu bekerja serta menggunakan fasilitas kerja dengan baik. Tingkat pendidikan dari 72 pegawai BAPPEDA Provinsi Bali dari tingkat pendidikan SMP sebanyak 1,39% (1 orang), SMA sebanyak 20,83% (15 orang), D3 sebanyak 1,39% (1 orang), D4 sebanyak 1,39 (1 orang), S1 sebanyak 38,89% (28 orang) dan S2 sebanyak 36,11% (26 orang). Pendidikan dipergunakan untuk mempersiapkan pegawai

dalam memikul tanggung jawab yang berbeda atau lebih tinggi di dalam organisasi. Pendidikan yang dilakukan organisasi berkaitan dengan peningkatan kemampuan intelektual untuk melaksanakan tanggung jawab yang berbeda dan lebih tinggi. Faktor pelatihan merupakan aktivitas yang diprogram untuk meningkatkan keahlian-keahlian, pengalaman, pengetahuan, atau pembahasan sikap individu. Putri (2016), Perdana (2019) dan Permana, dkk (2020) menunjukkan bahwa pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai. Hasil penelitian tersebut berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Mujiyanti (2016), Prabowo, dkk (2016) dan Mulyadi (2018) yang menyatakan tingkat pendidikan tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai.

Berdasarkan pada survei pendahuluan yang telah dilakukan oleh peneliti dengan melakukan wawancara kepada beberapa pegawai Badan Perencanaan dan Pembangunan Daerah Bali (BAPPEDA), peneliti menemukan adanya penurunan kinerja pegawai dari sumber daya manusia sehingga berdampak pada produktivitas kerja pegawai yang belum sepenuhnya optimal yang terlihat dari absensi karyawan yang mengalami penurunan di bulan Maret 2021. Hal ini dapat berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai sehingga akan menghambat tercapainya tujuan organisasi.

Faktor lainnya yang mempengaruhi produktivitas pegawai di Badan Perencanaan Dan Pembangunan Daerah Bali (BAPPEDA) ialah kemampuan, kurangnya kemampuan kerja dalam diri pegawai, seperti ketrampilan dalam bekerja dan kurangnya bakat dan minat. Dimana terlihat dari masih adanya

pegawai yang kurang dalam memaksimalkan tanggung jawab dalam pekerjaan di organisasi. Selain faktor kemampuan ada juga faktor lain yaitu pengalaman kerja dimana masih ada beberapa pegawai yang belum lama bekerja sehingga masih kurangnya pengetahuan dan kemampuan dalam bidang-bidang tertentu dikarenakan pengalaman kerja yang masih sedikit. Sehingga masih memerlukan pelatihan kerja bagi pegawai untuk mencapai produktivitas kerja yang optimal.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka peneliti tertarik melakukan penelitian mengenai produktivitas kerja pegawai. Untuk itu judul penelitian yang diajukan dalam penelitian ini adalah Pengaruh Pengalaman Kerja, Kemampuan Kerja dan Pendidikan Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Badan Perencanaan dan pembangunan Daerah (BAPPEDA) Provinsi Bali. Penelitian ini dilakukan karena masih adanya perbedaan hasil dari penelitian-penelitian sebelumnya

1.2 Rumusan Masalah

Agar dalam penyusunan proposal skripsi ini dapat terarah, maka penulis membatasi masalah yang akan diangkat, yaitu:

1. Apakah pengalaman kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai pada Badan Perencanaan dan pembangunan Daerah (BAPPEDA) Provinsi Bali?
2. Apakah kemampuan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai pada Badan Perencanaan dan pembangunan Daerah (BAPPEDA) Provinsi Bali?

3. Apakah pendidikan berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai pada Badan Perencanaan Pemabangunan Daerah (BAPPEDA) Provinsi Bali?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan pokok masalah diatas, maka yang menjadi tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh Pengalaman kerja terhadap Produktivitas kerja pegawai pada Badan Perencanaan Pemabangunan Daerah (BAPPEDA) Provinsi Bali
2. Untuk mengetahui pengaruh Kemampuan kerja terhadap Produktivitas kerja pegawai pada Badan Perencanaan Pemabangunan Daerah (BAPPEDA) Provinsi Bali
3. Untuk mengetahui pengaruh Pendidikan terhadap Produktivitas kerja pegawai pada Badan Perencanaan Pemabangunan Daerah (BAPPEDA) Provinsi Bali

1.4 Manfaat Penelitian

1. Teoritis

Penelitian ini bagi penulis bermanfaat sebagai penambah wawasan dan ilmu pengetahuan pada bidang ekonomi manajemen sumber daya manusia khususnya mengenai pengaruh pengalaman kerja, kemampuan kerja dan pendidikan terhadap produktivitas kerja pegawai.

2. Praktis

Penelitian ini di harapkan sebagai masukan dalam memperbaiki system perusahaan yang ada, sebagai bahan dalam rangka menentukan strategi pengambilan keputusan mengenai produktivitas kerja pegawai



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

Landasan teori untuk memberikan suatu kajian teoritis bagi kepentingan analisis pemecahan masalah, maka dalam bab ini akan diuraikan beberapa teori yang berhubungan dengan pengalaman kerja, kemampuan kerja dan pendidikan terhadap produktivitas kerja pegawai sebagai dasar untuk pembahasan masalah yang dihadapi oleh organisasi merupakan pokok pembahasan skripsi ini.

2.1.1. *Goal Setting Theory*

Goal setting theory merupakan salah satu bentuk teori motivasi, menekankan pada pentingnya hubungan antara tujuan yang ditetapkan dan kinerja yang dihasilkan. Konsep dasarnya yaitu seseorang yang mampu memahami tujuan yang diharapkan oleh organisasi, maka pemahaman tersebut akan mempengaruhi perilaku kerjanya. *Goal setting theory* mengisyaratkan bahwa seorang individu berkomitmen pada tujuan (Robbins, 2008) jika seorang individu memiliki komitmen untuk mencapai tujuannya, maka komitmen tersebut akan mempengaruhi tindakannya dan mempengaruhi konsekuensi kerjanya. Capaian atas sasaran (tujuan) yang ditetapkan dapat dipandang sebagai tujuan/tingkat kinerja yang ingin dicapai oleh individu. Secara keseluruhan, niat dalam hubungannya dengan tujuan-tujuan yang ditetapkan, merupakan motivasi yang kuat dalam

mewujudkan kinerjanya. Individu harus mempunyai keterampilan, mempunyai tujuan dan menerima umpan balik untuk menilai kinerjanya. Capaian atas sasaran (tujuan) mempunyai pengaruh terhadap perilaku pegawai dan kinerja dalam organisasi (Locke and Latham dalam Lunenburg, 2011).

Salah satu karakteristik dari goal setting adalah tingkat kesulitan tujuan. Tingkat kesulitan tujuan yang berbeda akan memberikan motivasi yang berbeda bagi individu untuk mencapai kinerja tertentu. Tingkat kesulitan tujuan yang rendah akan membuat individu memandang bahwa tujuan sebagai pencapaian rutin yang mudah dicapai sehingga akan menurunkan motivasi individu untuk berkeaktifan dan mengembangkan kemampuannya. Sedangkan pada tingkat kesulitan tujuan yang lebih tinggi tetapi mungkin untuk dicapai, individu akan termotivasi untuk berfikir cara pencapaian tujuan tersebut. Proses ini akan menjadi sarana berkembangnya kreatifitas dan kemampuan individu untuk mencapai tujuan tersebut (Ginting dan Ariani dalam Matana, 2017: 11).

Sebuah tujuan agar efektif, dibutuhkan ringkasan umpan balik yang mengungkapkan kemampuan manajer dalam mencapai tujuan (Locke dan Latham, 2002). Jika mereka tidak tahu bagaimana kemampuannya, akan sulit bagi mereka untuk menyesuaikan tingkat atau arah usaha dalam menyesuaikan strategi kinerja untuk mencocokkan apa yang diperlukan dalam mencapai tujuan. Terkait penetapan tujuan juga diperlukan keterlibatan dalam perencanaan

untuk mengembangkan strategi yang akan dilakukan dalam pencapaian tujuan. Adanya pengalaman kerja pegawai dalam penetapan tugas-tugas akan menciptakan kecukupan informasi yang memungkinkan pegawai untuk memperoleh pemahaman yang lebih jelas mengenai tugas-tugas yang diberikan sehingga nantinya dapat mengurangi ambiguitas dalam melakukan pekerjaan mereka.

2.1.2 Pengalaman Kerja

Pengalaman dalam semua kegiatan sangat diperlukan, karena *experience is the best teacher*, pengalaman adalah guru yang terbaik. Maksud dari hal tersebut adalah bahwa seseorang belajar dari pengalaman yang pernah dialaminya. Dengan pengalaman yang dimiliki oleh seseorang akan dapat bekerja dengan lebih efisien sehingga akan menguntungkan organisasi. Pengalaman kerja adalah faktor yang cukup penting dalam pengadaan tenaga kerja. Untuk melaksanakan pengadaan tenaga kerja perlu diperhitungkan dan ditentukan dahulu kualitas ataupun mutu tenaga kerja yang dibutuhkan. Sedarmayanti (2016: 75) “Seseorang dikatakan berpengalaman atau mempunyai pengalaman tentang suatu pekerjaan apabila orang yang bersangkutan telah mengalami pekerjaan tersebut. Pengalaman akan terjadi jika orang tersebut telah lama menekuni pekerjaan, sehingga tahu seluk beluk dan cara terbaik untuk menghasilkan barang/jasa.

Orang yang berpengalaman dalam bekerja memiliki kemampuan kerja yang lebih baik dari orang yang baru saja memasuki dunia kerja,

karena orang tersebut telah belajar dari kegiatan-kegiatan dan permasalahan yang timbul dalam kerjanya. Menurut Hasibuan (2016, p.55), orang yang berpengalaman merupakan calon karyawan yang telah siap pakai. Pengalaman kerja yang dimiliki oleh pegawai akan menunjang terciptanya produktivitas kerja yang optimal. Hal ini akan berkebalikan jika pegawai pengalaman kerjanya kurang maka untuk mencapai produktivitas kerja yang optimal akan sulit.

Banyak sedikitnya pengalaman kerja akan menentukan atau menunjukkan bagaimana kualitas dan produktivitas seseorang dalam bekerja, artinya cepat lambatnya seseorang dalam mengerjakan suatu pekerjaan akan dipengaruhi oleh seberapa banyak orang tersebut telah memiliki pengalaman kerja. Dari pengertian diatas dapat disimpulkan seseorang yang mempunyai jam terbang yang lama maka tingkat ketrampilan dan pengetahuan akan menjadi ahli di bidangnya.

1) Faktor-faktor yang Mempengaruhi Pengalaman Kerja

Mengingat pentingnya pengalaman kerja dalam suatu organisasi, maka dipikirkan juga tentang faktor-faktor yang mempengaruhi pengalaman kerja. Menurut Hani T. Handoko (2001 : 241) faktor-faktor yang mempengaruhi pengalaman kerja adalah sebagai berikut:

- a) Latar belakang pribadi, mencakup pendidikan, kursus, latihan, bekerja. Untuk menunjukkan apa yang telah dilakukan seseorang diwaktu yang lalu.
- b) Bakat dan minat, untuk memperkirakan minat dan kapasitas atau kemampuan jawab dan seseorang.

- c) Sikap dan kebutuhan (*attitudes and needs*) untuk meramalkan tanggung jawab dan wewenang seseorang.
- d) Kemampuan-kemampuan analisis dan manipulatif untuk mempelajari kemampuan penilaian dan penganalisaan.
- e) Keterampilan dan kemampuan teknik, untuk menilai kemampuan dalam pelaksanaan aspek-aspek teknik pekerjaan.

2) Indikator pengalaman kerja Menurut foster indikator pengalaman kerja

a) Masa kerja

Ukuran tentang masa kerja yang telah ditempuh seseorang dapat memenuhi tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakan dengan baik.

b) Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki

Pengetahuan merujuk pada konsep, prinsip, prosedur, kebijakan atau informasi lain yang dibutuhkan oleh pegawai. Sedangkan keterampilan merujuk pada kemampuan fisik yang dibutuhkan untuk mencapai atau menjalankan suatu pekerjaan.

c) Penguasa terhadap pekerjaan dan peralatan

Tingkat penguasaan seseorang dalam peralatan dan teknik pekerjaan.

2.1.3 Kemampuan Kerja

Kemampuan (*ability*) seseorang akan turut serta menentukan perilaku dan hasilnya. Didalam suatu organisasi sering kali terjadi pegawai tertentu walaupun mereka sangat termotivasi, mereka tidak

memiliki kemampuan atau ketrampilan yang diperlukan untuk melaksanakan tugas mereka dengan baik. Menurut Blanchard dan Hersey (2013), kemampuan kerja merupakan suatu keadaan yang ada pada diri pekerja yang secara sungguh-sungguh berdaya guna dan berhasil guna dalam bekerja sesuai bidang pekerjaannya. Aria Binardi (2013) kemampuan adalah keseluruhan potensi yang ada dalam diri seorang pegawai melalui pengetahuan yang dimiliki, keterampilan dan pengalaman yang pernah dijalannya untuk memudahkan pegawai dalam menjalani pekerjaan yang ada.

Kemampuan kerja sebagai salah satu kegiatan yang dilakukan untuk pencapaian hasil kerja oleh pegawai agar memberikan kontribusi yang signifikan bagi perkembangan organisasi dan juga sebagai alat untuk memotivasi pegawai agar lebih giat bekerja dan dapat memberikan segenap kemampuan dan keterampilan yang dimilikinya untuk meningkatkan produktivitas kerja pegawai. Sebagian orang menyenangi tujuan-tujuan yang menantang (tujuan yang cukup berat tetapi masih mungkin dicapai), dan sebagian lagi menyenangi tujuan yang moderat maupun rendah. Kemampuan seseorang diperlukan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan. Ini berarti bahwa dalam menyelesaikan suatu pekerjaan selalu masih tersedia suatu tingkatan kemampuan yang belum dipergunakan oleh seseorang.

1) Jenis-jenis Kemampuan Bekerja

Ada 3 jenis kemampuan dasar yang harus dimiliki untuk mendukung seseorang dalam melaksanakan pekerjaan atau tugas,

sehingga tercapai hasil yang maksimal (Robert R.Katz, dalam Moenir 2008), yaitu:

- a) *Technical Skill* (Kemampuan Teknis) Adalah pengetahuan dan penguasaan kegiatan yang bersangkutan dengan cara proses dan prosedur yang menyangkut pekerjaan dan alat-alat kerja. Kemampuan teknis yang dimaksud adalah seorang pegawai di dalam organisasinya harus mampu dalam penguasaan terhadap metode kerja yang ada.
- b) *Human Skill* (Kemampuan bersifat manusiawi) Adalah kemampuan untuk bekerja dalam kelompok suasana di mana organisasi merasa aman dan bebas untuk menyampaikan masalah. Kecakapan bersifat manusiawi disini merupakan kemampuan yang dimiliki oleh pegawai dalam bekerja dengan team work atau kelompok kerja, yakni dalam bekerja sama dengan sesama anggota organisasi. Hal ini penting sekali karena jika menutup diri maka tidak akan mencapai hasil kerja yang maksimal.
- c) *Conceptual Skill* (Kemampuan Konseptual) Adalah kemampuan untuk melihat gambar kasar untuk mengenali adanya unsur penting dalam situasi memahami di antara unsur-unsur itu. Kemampuan yang ketiga adalah kemampuan konseptual, kemampuan disini bagaimana seorang pegawai apabila sebagai *decision maker* dalam menganalisis dan merumuskan tugas-tugas yang diembannya.

2) Indikator Kemampuan Bekerja

Kemampuan intelektual yang dikemukakan oleh Robbins (2003:51) yang dapat dijadikan indikator pengukuran kemampuan intelektual dalam pekerjaan, yaitu:

- a) Kecerdasan numeris: kemampuan untuk berhitung dengan cepat dan tepat.
- b) Pemahaman verbal: kemampuan memahami apa yang dibaca atau didengar serta berhubungan kata satu sama lain.
- c) Kecepatan perseptual: kemampuan mengenali kemiripan dan beda visual dengan cepat dan tepat.
- d) Penalaran induktif: kemampuan mengenai suatu urutan logis dalam suatu masalah dan kemudian memecahkan masalah itu.
- e) Penalaran deduktif: kemampuan menggunakan logika dan menilai implikasi dari suatu argumen.

2.1.4 Pendidikan

Pengertian pendidikan menurut Undang–undang Nomor 2 tahun 1989 tentang Sistem Pendidikan Nasional adalah sebagai berikut :
 “Pendidikan adalah usaha sadar untuk menyiapkan peserta didik melalui kegiatan bimbingan, pengajaran dan atau latihan bagi peranannya dimasa yang akan datang”. Dengan latar belakang pendidikan pula seseorang dianggap akan mampu menduduki suatu jabatan tertentu. Pendidikan juga merupakan pembinaan dalam proses perkembangan

manusia untuk berfikir dan cenderung berkembangnya kemampuan dasar yang ada padanya.

Pendidikan adalah berhubungan dengan peningkatan pengetahuan umum dan pemahaman atas lingkungan kita secara menyeluruh. (Hasibuan, 2017,hal. 70). Tujuan pendidikan merupakan sesuatu yang ingin dicapai oleh kegiatan pendidikan. Adalah suatu logis bahwa pendidikan itu harus dimulai dengan tujuan, yang diasumsikan sebagai nilai. Indikator tingkat pendidikan menurut Undang-Undang RI Nomor 20 Tahun 2003 (Widodo, 2010:15) tentang Sistem Pendidikan Nasional tingkat pendidikan formal adalah jalur pendidikan yang terstruktur dan berjenjang yang terdiri atas pendidikan dasar, pendidikan menengah, dan pendidikan tinggi. Pendidikan adalah suatu kegiatan untuk meningkatkan penguasaan teori dan keterampilan memutuskan terhadap persoalan-persoalan yang menyangkut kegiatan mencapai tujuan.(Sutrisno, 2016, hal. 62).

Pendidikan merupakan faktor yang penting dalam pengembangan sumber daya manusia. Pendidikan tidak saja menambah pengetahuan,akan tetapi juga meningkatkan ketrampilan bekerja, dengan demikian meningkatkan poduktivitas kerja.

Pendidikan memberikan pengetahuan bukan saja yang langsung dengan pelaksanaan tugas, akan tetapi juga landasan untuk memperkembangkan diri serta kemampuan memanfaatkan semua sarana yang ada sekitar kita untuk kelancaran pelaksanaan tugas. Semakin tinggi tingkat pendidikan semakin tinggi produktivitas kerja.

1) Tujuan Pendidikan

Tujuan pendidikan merupakan sesuatu yang ingin dicapai oleh kegiatan pendidikan. Adalah suatu logis bahwa pendidikan itu harus dimulai dengan tujuan, yang diasumsikan sebagai nilai. Tanpa sadar tujuan, maka dalam praktek pendidikan tidak ada artinya, hal ini dikemukakan oleh Moore yang dikutip oleh Sumitro (1998:60).

Berdasarkan Tap.MPR No.II/MPR/1993, tentang GBHN dijelaskan bahwa tujuan pendidikan nasional adalah meningkatkan ketaqwaan terhadap Tuhan Yang Maha Esa, kecerdasan, ketrampilan, mempertinggi budi pekerti, memperkuat kepribadian dan mempertinggi semangat kebangsaan agar tumbuh manusia-manusia pembangunan yang dapat membangun dirinya sendiri serta bersama-sama bertanggungjawab atas pembangunan bangsa.

Adapun tujuan pendidikan terbagi atas empat yaitu :

- a. Tujuan umum pendidikan nasional yaitu untuk membentuk manusia pancasila.
- b. Tujuan institusional yaitu tujuan yang menjadi tugas dari lembaga pendidikan tertentu untuk mencapainya.
- c. Tujuan kurikuler yaitu tujuan bidang studi atau mata pelajaran.
- d. Tujuan instruksional yaitu tujuan materi kurikulum yang berupa bidang studi terdiri dari pokok bahasan dan sub pokok bahasan, terdiri atas tujuan instruksional umum dan tujuan instruksional khusus (Umar Tirtarahardja dan La Sulo, 1994:41).

2) Jenjang Pendidikan

a) Pendidikan Dasar

Pendidikan dasar memberikan bekal dasar yang diperlukan untuk hidup dalam masyarakat berupa pengembangan sikap, pengetahuan dan ketrampilan dasar. Pendidikan dasar pada prinsipnya merupakan pendidikan yang memberikan bekal dasar bagaimana kehidupan, baik untuk pribadi maupun untuk masyarakat.

b) Pendidikan Menengah

Pendidikan menengah yang lamanya 3 tahun sesudah pendidikan dasar diselenggarakan di SLTA atau satuan pendidikan yang sederajat. Pendidikan menengah dalam hubungan kebawah berfungsi sebagai lanjutan dan perluasan pendidikan dasar dan dalam hubungan keatas mempersiapkan peserta didik untuk mengikuti pendidikan tinggi maupun memasuki lapangan kerja. Pendidikan menengah terdiri atas pendidikan umum, pendidikan kejuruan, pendidikan luar biasa, pendidikan kedinasan, dan pendidikan keagamaan.

c) Pendidikan Tinggi

Pendidikan tinggi merupakan kelanjutan pendidikan menengah yang diselenggarakan untuk menyiapkan peserta didik menjadi anggota masyarakat yang memiliki kemampuan akademik atau profesional yang dapat menerapkan, mengembangkan atau menciptakan ilmu pengetahuan, teknologi dan kesenian. Satuan pendidikan yang menyelenggarakan pendidikan tinggi disebut perguruan tinggi yang

berbentuk akademik, politeknik, sekolah tinggi, institut atau universitas.(Umar Tirtarahardja dan La Sulo, 1994:273-274)

Tingkat pendidikan akan mengubah sikap dan cara berpikir ke arah yang lebih baik, dan juga tingkat kesadaran yang tinggi yang akan memberikan kesadaran lebih tinggi berwarga negara serta memudahkan bagi pengembangan.

3) Indikator Pendidikan

Menurut Tirtahardja dan Sulo (2005: 264) penjelasan mengenai jalur pendidikan dan indicator pendidikan adalah sebagai berikut:

a) Jalur pendidikan sekolah (formal)

Jalur pendidikan sekolah adalah pendidikan yang diselenggarakan di sekolah melalui kegiatan belajar mengajar secara berjenjang dan bersinambungan (pendidikan dasar, pendidikan menengah, dan pendidikan tinggi). Sifat jalur pendidikan ini adalah formal, yang diatur berdasarkan ketentuan pemerintah, dan mempunyai keseragaman pola yang bersifat nasional.

b) Jalur pendidikan luar sekolah (nonformal)

Jalur pendidikan luar sekolah adalah pendidikan yang bersifat kemasyarakatan yang diselenggarakan di luar sekolah melalui kegiatan belajar mengajar yang tidak berjenjang dan tidak berkesinambungan. Pendidikan luar sekolah memberikan kemungkinan perkembangan sosial yang dapat dimanfaatkan oleh anggota masyarakat untuk mengembangkan dirinya dan membangun masyarakatnya. Sifat dari pendidikan luar sekolah

adalah tidak formal dalam artian tidak ada keseragaman pola yang bersifat nasional.

c) Jalur pendidikan informal

Jalur pendidikan informal adalah melalui pendidikan yang diberikan oleh keluarga dan lingkungan berbentuk kegiatan belajar secara mandiri. Jalur pendidikan informal ini berfungsi untuk menanamkan keyakinan agama, nilai budaya dan moral, serta ketrampilan praktis.

2.1.5 Produktivitas Kerja Pegawai

Produktivitas juga mencerminkan etos kerja pegawai yang disana tercermin juga sikap mental yang baik. Dengan demikian, baik pengusaha maupun pegawai yang terlibat berupaya, untuk meningkatkan produktivitasnya, dengan berbagai kebijakan yang secara efisien mampu meningkatkan produktivitas pegawai (Sulaeman, 2014 : 91). Tingkat produktivitas kerja pegawai dapat diukur dengan menggunakan pendekatan output yaitu hasil produksi pegawai yang diperoleh sesuai target yang diinginkan organisasi. Produktivitas kerja merupakan suatu masalah yang harus mendapatkan perhatian serius dari pihak perusahaan, karena peningkatan produktivitas kerja tidak akan terjadi dengan sendirinya, tetapi harus ada usaha dan peran serta baik dari pihak perusahaan maupun dari pihak pegawai itu sendiri (Aida, 2016:6).

Produktivitas kerja menunjukkan tingkat kemampuan pegawai

dalam mencapai hasil (output), terutama dilihat dari sisi kuantitasnya, dengan adanya kualitas kehidupan kerja dan disiplin kerja pada seorang pegawai diharapkan produktivitas pegawai tersebut dapat meningkat untuk mendukung tujuan dari kantor. Menurut Hasibuan (2016:126) mengemukakan bahwa “produktivitas adalah perbandingan antara output (hasil dengan input (masukan).

Teori ini menunjukkan bahwa produktivitas kerja untuk meningkatkan produktivitasnya, dengan berbagai kebijakan yang secara efisien mampu meningkatkan produktivitas pegawai. Tingkat produktivitas kerja dapat diukur dengan menggunakan pedekatan.

1) **Manfaat Pengukuran Produktivitas Kerja**

Menurut Muchdarsyah Sinungan (2005) manfaat dari pengukuran produktivitas kerja adalah sebagai berikut:

- a) Umpan balik pelaksanaan kerja untuk memperbaiki produktivitas kerja pegawai.
- b) Evaluasi produktivitas kerja digunakan untuk penyelesaian, misalnya: pemberian bonus dan bentuk kompensasi lainnya.
- c) Untuk keputusan-keputusan penetapan, misalnya: promosi, transfer dan demosi.
- d) Untuk kebutuhan latihan dan pengembangan.
- e) Untuk perencanaan dan pengembangan karier.
- f) Untuk mengetahui penyimpangan-penyimpangan proses *staffing*.
- g) Untuk mengetahui ketidak akuratan informal.

h) Untuk memberikan kesempatan kerja yang adil.

2) Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja

Menurut Anoragadan Suyati yang dikutip oleh Rachmanto (2010), produktivitas kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu: motivasi, pendidikan, dan keterampilan yang didapat dari pelatihan kerja, lingkungan kerja, dan iklim, sikap, serta etika kerja yang berhubungan dengan gaya kepemimpinan, teknologi, jaminan sosial, kesempatan berprestasi, dan sarana produksi.

Menurut Sunyoto, (2013:42) faktor produktivitas manusia memiliki peran besar dalam menentukan sukses suatu usaha. Secara konseptual produktivitas manusia sering disebut sikap mental yang selalu memiliki pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini lebih baik dari hari kemarin dan hari esok lebih baik dari hari ini. Maka produktivitas harus dapat ditingkatkan dengan berbagai faktor yang dapat dipenuhi. Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi antara lain pendidikan dan pelatihan ketrampilan, gizi, nutrisi dan kesehatan, bakat, motivasi, kesempatan kerja, kesempatan manajemen dan kebijakan sarana pemerintah.

3). Indikator Produktivitas kerja :

Menurut Edy Sutrisno (2011:104) bila suatu organisasi mengabaikan sumber daya manusia, akan berakibat pada turunnya semangat kerja dan produktivitas pegawai. Adapun indikator produktivitas yaitu :

a) Tingkat absensi tinggi

Tinggi rendahnya tingkat absensi dari pegawai yang ada akan langsung berpengaruh terhadap produktivitas, karena pegawai yang tidak masuk kerja tidak akan produktif, dengan apa yang hasil produktifnya rendah yang telah ditetapkan tidak tercapai

b) Tingkat perolehan hasil

Telah dijelaskan bahwa produktivitas adalah kemampuan seseorang dalam menghasilkan barang atau jasa.

c) Kualitas-Kualitas yang dihasilkan

Dalam kegiatan menghasilkan produk tersebut mempunyai kualitas yang baik, karena apabila produk yang dihasilkan kurang baik maka produktivitas pegawai akan menurun.

d) Tingkat kesalahan

Salah satu penyebab dari turunnya produktivitas pegawai dalam menghasilkan produk adalah tingkat kesalahan, karena apabila tingkat kesalahan tinggi, maka produktivitas akan rendah

e) Waktu yang dibutuhkan

Kegiatan proses produksi memerlukan waktu yang cukup, karena apabila waktu yang diberikan untuk menghasilkan produk kurang yang dihasilkan juga sedikit, sehingga target produktivitas tidak tercapai.

2.2 Penelitian Terdahulu

Sebagai pertimbangan dan acuan perbandingan untuk landasan penelitian yang akan dilakukan, maka peneliti menggunakan penelitian

terdahulu tentang pengalaman kerja, kemampuan kerja, pendidikan dan produktivitas kerja pegawai.

Berikut ini disajikan tentang publikasi penelitian sebelumnya yang merupakan hasil pembahasan serta tujuan yang ingin dicapai berkaitan dengan penelitian ini yang dilakukan oleh 15 (lima belas) orang sebagai berikut :

Putri (2016), variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah produktivitas kerja pegawai, variabel independennya adalah pendidikan, pengalaman kerja dan jenis kelamin. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda. Hasil dari pengajuan ini adalah variabel Pendidikan, Pengalaman Kerja dan Jenis kelamin berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kinerja pegawai.

Mujiyanti (2016), variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah produktivitas kerja pegawai, variabel independennya adalah tingkat pendidikan, pelatihan dan pengalaman kerja. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda. Hasil dari pengajuan ini adalah variabel Pelatihan dan Pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kinerja pegawai sedangkan Variabel Tingkat Pendidikan tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas.

Ermala (2016) variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah produktivitas kerja pegawai, variabel independennya adalah tingkat pendidikan, pelatihan dan pengalaman kerja. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda. Hasil dari pengajuan ini adalah

variabel Tingkat Pendidikan, Pelatihan dan Pengalaman Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kinerja pegawai.

Prabowo, dkk (2016), variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah produktivitas kerja pegawai, variabel independennya adalah tingkat pendidikan dan penempatan. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda. Hasil dari pengajuan ini adalah variabel Tingkat Pendidikan tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kinerja pegawai sedangkan Variabel Penempatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kinerja pegawai.

Fandi, dkk (2017), variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah produktivitas kerja pegawai, variabel independennya adalah kemampuan kerja, beban kerja dan komunikasi. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda. Hasil dari pengajuan ini adalah variabel Kemampuan Kerja, Beban Kerja dan Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kinerja pegawai.

Prahesti, dkk (2017) variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah produktivitas kerja pegawai, variabel independennya adalah kemampuan, motivasi dan kinerja pegawai. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda. Hasil dari pengajuan ini adalah variabel Kemampuan, Motivasi dan Kinerja Pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kinerja pegawai.

Ramadhani (2018), variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah produktivitas kerja pegawai, variabel independennya adalah

pendidikan dan kemampuan kerja. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda. Hasil dari pengajuan ini adalah variabel Pendidikan dan Kemampuan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kinerja pegawai.

Rosalia, dkk (2018), variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah produktivitas kerja pegawai, variabel independennya adalah pelatihan dan pengalaman kerja. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda. Hasil dari pengajuan ini adalah variabel Pelatihan dan Pengalaman Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kinerja pegawai.

Liasiska dan Nurdihayati (2018), variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah produktivitas kerja pegawai, variabel independennya adalah tingkat pendidikan, pengalaman kerja dan insetif. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda. Hasil dari pengajuan ini adalah variabel Tingkat Pendidikan tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kinerja pegawai sedangkan Variabel Pengalaman Kerja dan Insetif berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kinerja pegawai.

Lisnawati dan Permadi (2018), variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah produktivitas kerja pegawai, variabel independennya adalah pengalaman kerja dan motivasi. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda. Hasil dari pengajuan ini adalah

variabel Pengalaman Kerja dan Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kinerja pegawai.

Mulyadi (2018), variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah produktivitas kerja pegawai, variabel independennya adalah tingkat pendidikan dan pelatihan kerja. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda. Hasil dari pengajuan ini adalah variabel Tingkat pendidikan tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kinerja pegawai sedangkan Variabel Pelatihan Tenaga Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kinerja pegawai.

Salju dan Lukman (2018), variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah produktivitas kerja pegawai, variabel independennya adalah motivasi dan pengalaman kerja. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda. Hasil dari pengajuan ini adalah variabel Motivasi dan Pengalaman Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kinerja pegawai.

Wirayani, dkk (2018), variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah produktivitas kerja pegawai, variabel independennya adalah disiplin kerja, pengalaman kerja, kepuasan kerja dan etos kerja. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda. Hasil dari pengajuan ini adalah variabel Disiplin Kerja, Pengalaman Kerja dan Kepuasan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kinerja pegawai sedangkan Variabel Etos Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kinerja pegawai.

Perdana (2019), variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah produktivitas kerja pegawai, variabel independennya adalah pendidikan dan pelatihan kerja. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda. Hasil dari pengajuan ini adalah variabel Pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kinerja pegawai sedangkan Variabel Pelatihan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kinerja pegawai.

Permana, dkk (2020), variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah produktivitas kerja pegawai, variabel independennya adalah pendidikan, umur dan pengalaman kerja. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda. Hasil dari pengajuan ini adalah variabel Pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kinerja pegawai sedangkan Variabel Umur dan Pengalaman Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kinerja pegawai

Berdasarkan pada data diatas dapat diketahui bahwa persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang sekarang adalah pada tema yang diteliti, yaitu meneliti tentang tentang pengalaman kerja, kemampuan kerja, pendidikan dan produktivitas kerja pegawai. Sedangkan perbedaannya adalah pada obyek penelitian dan indikator variabel yang digunakan.