

PENGARUH PELATIHAN, PENGALAMAN KERJA, DAN KOMPENSASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI DINAS PERHUBUNGAN KOTA TANGERANG

Putu Ary Setiawan¹, Edi Mulyadi², Erialdi³

Program Pascasarjana Universitas Islam Syekh-Yusuf, Indonesia, 15118

E-mail Corespondent: emulyadi@unis.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel pelatihan, pengalaman kerja dan kompensasi terhadap produktivitas kerja pegawai Dinas Perhubungan Kota Tangerang. Metode penelitian ini adalah kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Adapun, populasi dalam penelitian ini adalah pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Tangerang yang berjumlah 104 orang pegawai, sedangkan untuk jumlah sampel yang digunakan sebanyak 42 orang pegawai (40% dari populasi). Hasil penelitian 1) terdapat pengaruh signifikan secara parsial pelatihan terhadap produktivitas kerja pegawai, uji sig. t hitung ($2,314 > t$ tabel $1,684$), dan untuk nilai korelasi kuat dan positif $0,630$. 2) tidak terdapat pengaruh signifikan secara parsial pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja pegawai, uji sig. t hitung ($1,556 < t$ tabel $1,684$), dan untuk nilai korelasi sedang dan positif $0,571$. 3) tidak terdapat pengaruh signifikan secara parsial kompensasi terhadap produktivitas kerja pegawai, uji sig. t hitung ($1.708 > t$ tabel $1,684$), dan nilai untuk korelasi sedang dan positif $0,529$. 4) terdapat pengaruh signifikan secara simultan pelatihan, pengalaman kerja dan kompensasi terhadap produktivitas kerja pegawai, uji sig. F hitung $12,090$ dengan signifikan $0,000 < 0,05$, dan untuk nilai korelasi kuat dan positif $0,699$. Program pelatihan, pengalaman kerja dan pemberian kompensasi dalam pelaksanaannya telah dioptimalkan oleh pihak instansi dengan harapan dapat meningkatkan produktivitas kerja.

Kata kunci: Pelatihan, Pengalaman Kerja, Kompensasi, Produktivitas Kerja Pegawai, Dinas Perhubungan.

Abstrak

This study aims to determine the effect of training, work experience and compensation variables on the work productivity of Tangerang City Transportation Agency employees. This research method is quantitative with an associative approach. The population in this study were 104 employees at the Tangerang City Transportation Agency, while the number of samples used was 42 employees (40% of the population). The results of the study 1) there is a partial significant effect of training on employee work productivity, sig. t count ($2.314 > t$ table 1.684), and for a strong and positive correlation value of 0.630 . 2) there is no partial significant effect of work experience on employee work productivity, sig. t count ($1.556 < t$ table 1.684), and for a moderate and positive correlation value of 0.571 . 3) there is no partial significant effect of compensation on employee work productivity, sig. t count ($1.708 > t$ table $1,684$), and the value for moderate and positive correlation is 0.529 . 4) there is a significant simultaneous influence of training, work experience and compensation on employee work productivity, sig. F count test 12.090 with a significance of $0.000 < 0.05$, and for a strong and positive

correlation value, 0.699. The training program, work experience and compensation in its implementation have been optimized by the agency in the hope of increasing work productivity.

Keywords: Training, Work Experience, Compensation, Employee Work Productivity, Transportation Agency

A. Pendahuluan

Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset strategis yang memegang peranan vital dalam menentukan keberhasilan organisasi publik dalam memberikan pelayanan prima kepada masyarakat. Pada instansi pemerintah seperti Dinas Perhubungan Kota Tangerang, tuntutan akan mobilitas dan tata kelola transportasi perkotaan yang semakin kompleks mengharuskan setiap pegawai memiliki tingkat produktivitas kerja yang tinggi. Produktivitas kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan (Mangkunegara, 2021). Produktivitas bukan sekadar rasio antara input dan output, melainkan refleksi dari efektivitas dan efisiensi kerja yang dihasilkan oleh individu dalam mencapai tujuan organisasi (Hasibuan, 2019).

Salah satu faktor utama yang diyakini mampu mengakselerasi produktivitas adalah pelatihan. Pelatihan merupakan upaya sistematis untuk meningkatkan kompetensi teknis dan manajerial pegawai agar relevan dengan kebutuhan lapangan. Sebagaimana dikemukakan oleh Mangkunegara (2021), pelatihan yang terencana dengan baik tidak hanya meningkatkan keterampilan, tetapi juga membangun kepercayaan diri pegawai dalam menyelesaikan tugas-tugas yang kompleks. Namun, pelatihan saja tidak cukup tanpa didukung oleh pengalaman kerja yang memadai. Pengalaman kerja merupakan modal utama bagi seorang pegawai untuk dapat bekerja lebih baik dan meminimalisir kesalahan dalam prosedur kerja (Robbins & Judge, 2019). Pengalaman kerja mencerminkan penguasaan situasi dan kematangan dalam mengambil keputusan yang diperoleh dari durasi dan frekuensi pelaksanaan tugas di masa lalu.

Selain aspek kompetensi, faktor motivasi finansial dan non-finansial berupa kompensasi juga menjadi determinan penting. Kompensasi yang adil dan kompetitif berfungsi sebagai stimulus yang mendorong pegawai untuk mencurahkan energi maksimal bagi organisasi. Menurut Gomes (2020), pemberian kompensasi yang tepat menciptakan rasa dihargai, yang pada gilirannya akan memicu loyalitas dan kinerja yang produktif. Fenomena di lapangan seringkali menunjukkan bahwa meskipun pegawai telah mengikuti berbagai pelatihan, produktivitas tetap tidak optimal jika skema kompensasi dianggap belum memenuhi asas keadilan atau jika pengalaman kerja tidak ditempatkan pada posisi yang tepat (*the right man on the right place*).

Dinas Perhubungan Kota Tangerang memiliki peran krusial dalam mengatur kelancaran arus lalu lintas dan keselamatan transportasi. Oleh karena itu, penting untuk mengkaji bagaimana sinergi antara pelatihan yang diterima, kedalaman pengalaman kerja, dan kebijakan kompensasi dapat berkontribusi secara signifikan terhadap produktivitas pegawai. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh ketiga variabel tersebut secara parsial maupun simultan guna memberikan rekomendasi strategis bagi manajemen sumber daya manusia di lingkungan Dinas Perhubungan Kota Tangerang.

B. Metode

Penelitian ini menggunakan pendekatan **kuantitatif**, dengan metode asosiatif yang mempunyai sifat kausal yaitu sebab akibat. Adapun, populasi dalam penelitian ini adalah pegawai di Dinas Perhubungan Kota Tangerang sebanyak 104 orang pegawai. Namun, sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 42 orang pegawai yang diambil dari 40% dari populasi. Menurut Arikunto (2002), jika jumlah populasi lebih dari 100 orang, maka dapat diambil antara 10-15% atau 20-25% atau lebih.

Variabel penelitian dalam penelitian ini terdiri dari variabel pelatihan (X1), pengalaman kerja (X2), dan kompensasi (X3) merupakan variabel independen, sedangkan variabel produktivitas kerja pegawai (Y) merupakan variabel dependen. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah 1) Studi kepustakaan. 2) Pengamatan langsung seperti observasi dan penyebaran kuesioner kepada 46 orang responden penelitian yang berasal dari pegawai Dinas Perhubungan Kota Tangerang.

Selanjutnya, teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini untuk membuktikan hipotesis penelitian dengan menggunakan analisis, validitas data, reliabilitas data, regresi sederhana dan regresi berganda, korelasi sederhana dan korelasi berganda, uji t (parsial) dan uji F (simultan), serta analisis koefisien determinasi.

C. Hasil dan Pembahasan

1) Uji Validitas Data

Uji validitas data dalam penelitian ini bertujuan untuk menentukan kualitas data primer yang diperoleh dari 42 responden yang telah mengisi kuesioner penelitian apakah kuesioner yang dibagikan kepada responden bersifat valid atau tidak. Adapun hasil uji validitas tersebut untuk masing-masing variabel penelitian diuji kepada 42 orang responden. Jumlah pertanyaan yang ada dalam variabel pelatihan berjumlah 10 pernyataan, variabel pengalaman berjumlah 8 pernyataan, dan variabel kompensasi berjumlah 10 pernyataan, serta variabel produktivitas kerja berjumlah 10 pernyataan. Pengujian ini menggunakan dua sisi (two tailed) dengan taraf signifikansi 5%. Kriteria pengujian adalah sebagai berikut: 1) item pertanyaan berkorelasi signifikan terhadap skor atau nilai total (dinyatakan valid). Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ (uji 2 sisi dengan signifikansi 0.05). 2) item pertanyaan tidak berkorelasi signifikan terhadap skor atau nilai total (dinyatakan tidak valid), jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ (uji 2 sisi dengan signifikansi 0.05).

Berdasarkan nilai r_{tabel} , diperoleh nilai r_{tabel} nya 0.2973. Pada tabel 1, menunjukkan bahwa hasil uji validitas yang telah dilakukan terhadap keempat variabel penelitian, dapat disimpulkan bahwa seluruh butir pernyataan atau indikator yang digunakan untuk mengukur keempat variabel penelitian dinyatakan valid. Oleh karena semua butir instrumen telah terbukti valid, maka dapat disimpulkan juga bahwa alat ukur atau kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini mampu mengukur konsep yang seharusnya diukur secara akurat dan cermat. Dengan demikian, data yang diperoleh dari keempat variabel tersebut layak untuk digunakan dalam analisis statistik selanjutnya. Berikut ini adalah tabel 1 yang menyajikan hasil data pengolahan data uji validitas pada masing-masing variabel penelitian tersebut:

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	No	r-hitung	r-tabel	Keterangan
Pelatihan (X1)	X1.1-X1.10	0.7201	0.297	Valid
Pengalaman Kerja (X2)	X2.1 -X2.8	0.674	0.297	Valid
Kompensasi (X3)	X3.1 -X3.10	0.616	0.297	Valid
Produktivitas Kerja (Y)	Y1 – Y10	0.667	0.297	Valid

Sumber: Olah Data Tahun 2024

- 2) Analisis Regresi Linier, digunakan untuk mengetahui prediksi perubahan dari variabel produktivitas kerja pegawai (Y) sebagai variabel terikat dari variabel bebas yaitu variabel pelatihan, pengalaman kerja, dan kompernsasi. Secara ringkas, dapat dijelaskan satu persatu pada tabel 2 berikut ini:
- a) Regresi variabel pelatihan (X1) dengan produktivitas kerja pegawai (Y)
- Berikut ini adalah tabel 2 yang menyajikan analisis data regresi variabel pelatihan (X1) dan produktivitas kerja pegawai (Y):

Tabel 2. Analisis Regresi Variabel Pelatihan (X1)
dengan Produktivitas Kerja Pegawai (Y)

Model	Coefficients ^a				t	Sign.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			
	B	Std. Error	Beta			
1 Constant	11.505	5.798			1.984	0.054
Pelatihan (X1)	0.690	0.135	0.630		5.128	0.000

a. Dependen variable: Produktivitas Kerja (Y)

Sumber: Olah Data Tahun 2024

Berdasarkan hasil analisis regresi variabel pelatihan (X1), produktivitas kerja pegawai (Y) dapat diperoleh suatu informasi bahwa regresi diantara kedua variabel tersebut memenuhi persamaan $Y = 11.505 + 0.690 X_1$. Nilai tersebut memberikan suatu pengertian apabila nilai variabel pelatihan sama dengan nol, maka nilai produktivitas kerja pegawai mempunyai nilai ketetapan sebesar 11.505, sedangkan apabila nilai pelatihan ditambahkan satu unit skor, maka nilai pelatihan akan bertambah sebesar 0.690 ditambah dengan ketetapan nilai produktivitas kerja pegawai.

- b) Regresi variabel pengalaman kerja (X2) dengan produktivitas kerja pegawai (Y)

Berdasarkan hasil analisis regresi pada tabel 3 dibawah ini, variabel pengalaman kerja (X2), produktivitas kerja pegawai (Y) dapat diperoleh suatu informasi bahwa regresi diantara kedua variabel tersebut memenuhi persamaan $Y = 14.084 + 0.793 X_2$.

Nilai tersebut memberikan suatu pengertian apabila nilai variabel pengalaman kerja sama dengan nol, maka nilai produktivitas kerja pegawai mempunyai nilai ketetapan sebesar 14.084, sedangkan apabila nilai pengalaman kerja ditambahkan satu unit skor, maka nilai pengalaman kerja akan bertambah sebesar 0.793 ditambah dengan ketetapan nilai produktivitas kerja pegawai. Berikut ini adalah tabel 3 yang menyajikan analisis data regresi variabel pengalaman kerja (X2) dan produktivitas kerja pegawai (Y):

Tabel 3. Analisis Regresi Linier Sederhana Variabel Pengalaman Kerja (X2) dengan Produktivitas Kerja Pegawai (Y)

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	T	Sign.
1 Constant	14.084	6.165		2.284	0.028
Kompensasi (X3)	0.793	0.180	0.571	4.402	0.000
b. Dependen variable: Produktivitas Kerja (Y)					

Sumber: Olah Data Tahun 2024

c) Regresi variabel kompensasi (X3) dengan produktivitas kerja pegawai (Y)

Berikut ini adalah tabel 4 yang menyajikan analisis data regresi variabel kompensasi (X3) dan produktivitas kerja pegawai (Y):

Tabel 4. Analisis Regresi Variabel Kompensasi (X3) dengan Produktivitas Kerja Pegawai (Y)

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sign.
1 Constant	14.254	6.836		2.085	0.043
Kompensasi (X3)	0.628	0.159	0.529	3.943	0.000
c. Dependen variable: Produktivitas Kerja (Y)					

Sumber: Olah Data Tahun 2024

Berdasarkan hasil analisis regresi variabel kompensasi (X3), produktivitas kerja pegawai (Y) dapat diperoleh suatu informasi bahwa regresi diantara kedua variabel tersebut memenuhi persamaan $Y = 14.254 + 0.628 X3$. Nilai tersebut memberikan suatu pengertian apabila nilai variabel kompensasi sama dengan nol, maka nilai produktivitas kerja pegawai mempunyai nilai ketetapan sebesar 14.254, sedangkan apabila nilai kompensasi ditambahkan satu unit skor, maka

nilai kompensasi akan bertambah sebesar 0.628 ditambah dengan ketetapan nilai produktivitas kerja pegawai.

- 3) Analisis Regresi Berganda, digunakan untuk mengetahui adanya arah hubungan antara variabel bebas pelatihan (X1), pengalaman kerja (X2), dan kompensasi (X3) secara bersama-sama dengan variabel terikat yaitu produktivitas kerja pegawai (Y). Secara ringkas hasil analisis regresi berganda tersebut disajikan dalam tabel 5 berikut ini:

Tabel 5. Uji Regresi Linier Berganda Variabel Pelatihan (X1), Pengalaman Kerja (X2), dan Kompensasi (X3) dengan Produktivitas Kerja Pegawai (Y)

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficiennts	Standardized Coefficiennts	B	Std. Error	t
			Beta		Sign.
1 Constant	0.896	6.848			0.131 0.897
Pelatihan (X1)	0.397	0.172	0.362	2.314	0.026
Pengalaman Kerja (X2)	0.330	0.211	0.238	1.566	0.126
Kompensasi (X3)	0.280	0.164	0.236	1.708	0.096
d. Dependental variable: Produktivitas Kerja (Y)					

Sumber: Olah Data Tahun 2024

Berdasarkan data hasil analisis diatas, dapat diperoleh informasi mengenai persamaan regresi berganda pada penelitian ini memenuhi persamaan $Y = 0.896 + 0.397 X_1 + 0.330 X_2 + 0.280 X_3$. Adapun nilai konstanta sebesar 0.896 yang artinya jika variabel pelatihan (X1), pengalaman kerja (X2), dan kompensasi (X3) tidak ada atau nol, maka besarnya variabel produktivitas kerja pegawai (y) ketetapannya sebesar 0.896. Selain itu, koefisien regresi variabel pelatihan (X1), pengalaman kerja (X2), dan kompensasi (X3) berturut-turut yaitu 0.397; 0.330; 0.280 dengan nilai positif yang berarti jika setiap variabel bebas tersebut mengalami kenaikan, maka produktivitas kerja pegawai mengalami kenaikan.

- 4) Analisis Korelasi Sederhana. Berikut ini adalah tabel 6 yang menyajikan hasil analisis korelasi sederhana antara masing-masing variabel bebas dengan variabel terikat nya:

Tabel 6 Hasil Analisis Korelasi Sederhana

		X1	X2	X3	X4
Pelatihan (X1)	Pearson Correlation	1	0.622**	0.509**	0.630**
	Sig. (2-tailed)		0.000	0.001	0.000
	N	42	42	42	42
Pengalaman Kerja (X2)	Pearson Correlation	0.622	1	0.460	0.571
	Sig. (2-tailed)		0.000	0.002	0.000
	N	42	42	42	42
Kompensasi (X3)	Pearson Correlation	0.509	0.460	1	0.529
	Sig. (2-tailed)	0.001	0.002	0.001	0.000
	N	42	42	42	42
Produktivitas Kerja (Y)	Pearson Correlation	0.630**	0.571**	0.529**	1
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.000	
	N	42	42	42	42

Sumber: Olah Data Tahun 2024

Berdasarkan hasil analisis pada tabel 6 diatas, hasil korelasi antara masing-masing variabel bebas dengan variabel terikatnya dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Nilai korelasi sederhana antara variabel pelatihan (X1) dengan variabel produktivitas kerja pegawai (Y) diperoleh nilai korelasi sebesar 0.630 dengan taraf signifikansi 0.000 berada pada kelas korelasi sedang.
 - Nilai korelasi sederhana antara variabel pengalaman kerja (X2) dengan variabel produktivitas kerja pegawai (Y) diperoleh nilai korelasi sebesar 0.571 dengan taraf signifikansi 0.000 berada pada kelas korelasi sedang.
 - Nilai korelasi sederhana antara variabel kompensasi (X3) dengan variabel produktivitas kerja pegawai (Y) diperoleh nilai korelasi sebesar 0.529 dengan taraf signifikansi 0.000 berada pada kelas korelasi sedang.
- 5) Analisis Korelasi Berganda. Secara ringkas hasil korelasi berganda secara simultan bersamaan korelasi antara varibel bebas dan variabel terikat, secara ringkas dapat dilihat pada tabel 7 dibawah ini:

Tabel 7 Analisis Korelasi Berganda

Model	R	R Square	Adjusted R-Square	Std. Error of the Estimate
1	0.699 ^a	0.488	0.448	3.449

Sumber: Olah Data Tahun 2024

Berdasarkan pada tabel 7 diatas, hasil analisis perhitungan korelasi berganda pada tabel 7, dapat diketahui bahwa nilai r korelasi secara bersamaan antara variabel pelatihan (X1), pengalaman kerja (X2), dan kompensasi (X3) terhadap variabel produktivitas kerja pegawai (Y) sebesar 0.699 (positif). Jika dibandingkan dengan r tabel yaitu sebesar 0.297, maka r hitung ini lebih besar, sehingga terdapat pengaruh untuk variabel pelatihan (X1), pengalaman kerja (X2), dan kompensasi (X3) terhadap produktivitas kerja pegawai di Dinas Perhubungan Kota Tangerang.

- 6) Analisis Uji t (Parsial), menunjukkan seberapa jauh pengaruh suatu variabel bebas secara individual dalam menerangkan variasi variabel terikat. Adapun, cara pengujiannya bisa dilihat dari nilai signifikan dan nilai t hitung, Jika nilai signifikan < 0.05 , maka H_a diterima artinya variabel bebas mempengaruhi variabel terikat, dan jika nilai signifikansi > 0.05 , maka H_0 diterima dan apabila nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel, maka H_a diterima dan H_0 ditolak. Berdasarkan distribusi t tabel diperoleh nilai t tabel sebesar 1.684 pada pengujian dua arah 0.05 pada sampel 42, sedangkan nilai t hitung dapat dilihat pada tabel 5, sehingga dapat diperoleh kesimpulan sebagai berikut:
 - 1) Nilai t hitung variabel pelatihan yang diperoleh sebesar 2.314 dengan nilai signifikansi 0.026 sehingga $t_{hitung} > t_{tabel}$ (1.684) dan nilai signifikansi lebih kecil dari nilai probabilitas atau $0.026 < 0.05$ maka disimpulkan H_0 ditolak dan H_a diterima. Nilai tersebut menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan secara parsial variabel pelatihan terhadap produktivitas kerja pegawai di Dinas Perhubungan Kota Tangerang.
 - 2) Nilai t hitung variabel pengalaman kerja yang diperoleh sebesar 1.556 dengan nilai signifikansi 0.126 sehingga $t_{hitung} < t_{tabel}$ (1.684) dan nilai signifikansi lebih besar dari nilai probabilitas atau $0.126 > 0.05$, maka dapat disimpulkan H_0 diterima dan H_a ditolak. Nilai tersebut menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh signifikan secara parsial pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja pegawai di Dinas Perhubungan Kota Tangerang.
 - 3) Nilai t hitung variabel kompensasi yang diperoleh sebesar 1.708 dengan nilai signifikansi 0.096 sehingga $t_{hitung} > t_{tabel}$ (1.684) dan nilai signifikansi lebih besar dari nilai probabilitas atau $0.096 > 0.05$, maka dapat disimpulkan H_0 diterima dan H_a ditolak. Nilai tersebut menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh signifikan secara parsial kompensasi terhadap produktivitas kerja pegawai di Dinas Perhubungan Kota Tangerang.

- 7) Uji Hipotesisi Simultan (Uji F), digunakan untuk mengetahui semua variabel independen secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Dasar pengambilan keputusan: 1) Lihat nilai signifikansi F (p-value) pada tabel ANOVA. 2) Jika p-value < 0.05. Hipotesis diterima artinya semua variabel independen secara bersama-sama berpengaruh signifikan. 3) Jika p-value > 0.05. Hipotesis ditolak artinya semua variabel independen secara bersama-sama tidak berpengaruh signifikan.

Berdasarkan hasil analisis uji F yang disajikan pada tabel 8 dibawah ini, maka dapat dijelaskan bahwa hasil uji F dapat dilihat bahwa nilai F hitung sebesar 12.090 dengan signifikan $0.000 < 0.05$. Selanjutnya, nilai F hitung dibandingkan dengan nilai F tabel sebesar 2.85. Oleh karena itu, H_0 ditolak dan H_a diterima yang artinya terdapat pengaruh signifikan secara simultan antara variabel pelatihan, pengalaman kerja, dan kompensasi terhadap produktivitas kerja pegawai Dinas Perhubungan Kota Tangerang Selatan. Secara rincian hasil analisis uji F dapat dilihat pada tabel 8 dibawah ini:

Tabel 8. Hasil Uji Hipotesis (Uji Statistik F)

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sign
1	Regression	431.523	3	143.841	12.090	0.000
	Residual	452.096	38	11.897		
	Total	883.619	41			

Sumber: Olah Data Tahun 2024

- 8) Analisis Koefisien Determinasi, untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Secara ringkas, nilai koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel 9, berikut ini:

Tabel 9 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R-Square	Std. Error of the Estimate
1	0.699 ^a	0.488	0.448	3.449

Sumber: Olah Data Tahun 2024

Berdasarkan hasil analisis yang disajikan pada tabel 9, nilai adjusted R-Square sebesar 0.448 (44.8%). Hal ini dapat disimpulkan bahwa 44.8% variabel produktivitas kerja pegawai (Y) dipengaruhi oleh variabel pelatihan (X1), pengalaman kerja (X2), dan kompensasi (X3), sedangkan sisanya sebesar 55.2% variabel produktivitas kerja pegawai (Y) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pembahasan

Pengaruh Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Perhubungan Kota Tangerang

Berdasarkan hasil analisis uji t, diperoleh kesimpulan bahwa terdapat pengaruh

signifikan secara parsial pelatihan terhadap produktivitas kerja pegawai Dinas Perhubungan Kota Tangerang dengan nilai t hitung variabel tersebut sebesar 2.314 mempunyai nilai signifikansi sebesar 0.026 lebih kecil dari nilai signifikansi 0.05. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Gumilar (2018), pelaksanaan pelatihan berpengaruh signifikan terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan PT Raya Sugarindo Inti Tasikmalaya. Pelatihan adalah serangkaian aktivitas yang memberikan kesempatan untuk mendapatkan dan meningkatkan kompetensi yang berkaitan dengan pekerjaan (Noe, 2017). Ketika pegawai memiliki kompetensi yang mumpuni, human error dapat ditekan seminimal mungkin, sehingga produktivitas organisasi secara keseluruhan meningkat secara linier. Produktivitas merupakan perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan. Pelatihan menjadi faktor pemungkin (enabling factor) bagi pegawai untuk mengoptimalkan sumber daya tersebut." (Sedarmayanti, 2017).

Pelatihan pada dasarnya adalah proses pembelajaran yang dirancang untuk mengubah kognitif (pengetahuan), afektif (sikap), dan psikomotorik (keterampilan) pegawai. Di lingkungan Dinas Perhubungan, pelatihan teknis seperti manajemen lalu lintas, pengoperasian sistem ATCS (Area Traffic Control System), hingga pelatihan pelayanan prima kepada masyarakat, menjadi instrumen penting untuk meminimalisir kesalahan kerja. Widodo (2015) menyatakan bahwa pelatihan memberikan kesempatan kepada pegawai untuk memperoleh keahlian yang diperlukan untuk menjalankan pekerjaan dengan benar, yang secara langsung berdampak pada efisiensi waktu dan sumber daya.

Selain aspek teknis, pelatihan juga berperan dalam meningkatkan rasa percaya diri pegawai. Pegawai yang merasa kompeten setelah mengikuti pelatihan cenderung lebih proaktif dalam menyelesaikan hambatan di lapangan tanpa harus selalu menunggu instruksi atasan. Hal ini selaras dengan teori yang dikemukakan oleh Afandi (2018), yang menegaskan bahwa pelatihan bukan sekadar transfer ilmu, melainkan investasi modal manusia yang bertujuan untuk meningkatkan kualitas output organisasi melalui peningkatan kapasitas individu.

Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Perhubungan Kota Tangerang

Berdasarkan hasil analisis uji t, diperoleh kesimpulan bahwa tidak terdapat pengaruh signifikan secara parsial pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja pegawai Dinas Perhubungan Kota Tangerang dengan nilai t hitung variabel tersebut sebesar 1.566 mempunyai nilai signifikansi sebesar 0.126 lebih besar dari nilai signifikansi 0.05. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Fauzi dan Fatimah (2025), pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Tom Cococha Indonesia TbK Kabupaten Bogor. Pengalaman kerja merupakan suatu dasar bagi pegawai untuk dapat melakukan pekerjaan dengan baik dan benar, sehingga kesalahan dalam bekerja dapat diminimalisir (Sutrisno, 2019). Masa kerja yang lama memungkinkan pegawai memahami seluk-beluk pekerjaan secara mendalam, yang berimplikasi langsung pada kecepatan penyelesaian tugas (Busro, 2018).

Pengalaman kerja bukan sekadar masalah durasi atau lamanya waktu bekerja (masa kerja), melainkan juga mencakup tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki seseorang karena keterlibatannya dalam bidang tugas tertentu. Pada instansi yang memiliki risiko kerja tinggi dan dinamis seperti Dinas Perhubungan, pengalaman menjadi guru terbaik dalam menghadapi anomali di lapangan, seperti penanganan kemacetan mendadak atau koordinasi lintas sektoral saat momentum hari raya.

Handoko (2017) menjelaskan bahwa pengalaman kerja dapat memberikan keahlian dan keterampilan kerja yang matang. Pegawai yang berpengalaman cenderung lebih efisien karena mereka telah melewati proses learning by doing, sehingga tidak memerlukan waktu lama untuk beradaptasi dengan tugas-tugas baru maupun rutin. Di sisi lain, Foster (2020) menambahkan bahwa pengalaman kerja mencakup aspek frekuensi, yaitu seberapa sering pegawai melakukan tugas yang sama, yang nantinya akan melahirkan kemahiran dan ketepatan dalam bertindak.

Keterkaitan antara pengalaman dan produktivitas pada pegawai Dinas Perhubungan terlihat dari kemampuan mereka dalam memprediksi pola lalu lintas dan mengambil keputusan cepat tanpa harus selalu merujuk pada manual prosedur yang kaku. Pegawai yang sudah senior atau memiliki jam terbang tinggi biasanya memiliki "intuisi profesional" yang lebih kuat dibandingkan pegawai baru. Hal ini sesuai dengan pendapat Siagian (2018) bahwa pengalaman merupakan modal utama bagi seseorang untuk mengembangkan diri dan meningkatkan daya guna dalam organisasi, yang pada akhirnya bermuara pada peningkatan output kerja yang berkualitas.

Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Perhubungan Kota Tangerang

Berdasarkan hasil analisis uji t, diperoleh kesimpulan bahwa tidak terdapat pengaruh signifikan secara parsial kompensasi terhadap produktivitas kerja pegawai Dinas Perhubungan Kota Tangerang dengan nilai t hitung variabel tersebut sebesar 1.708 mempunyai nilai signifikansi sebesar 0.096 lebih besar dari nilai signifikansi 0.05. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Lestari, Dewi, dan Kanivia (2021), terdapat pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja secara signifikan di PT. Jasa Marga (Persero) Tbk. Cabang Palikanci. Kompensasi merupakan faktor penting yang mempengaruhi produktivitas karena melalui kompensasi, organisasi dapat menarik, mempertahankan, dan memotivasi pegawai agar memberikan kinerja terbaiknya (Dessler, 2020). Sistem pemberian kompensasi yang baik akan memberikan kepuasan kerja bagi pegawai, yang secara otomatis mendorong efektivitas kerja dan pencapaian target organisasi (Sunyoto, 2015).

Handoko (2017) menyatakan bahwa kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa atas kerja mereka. Apabila pegawai merasa kompensasi yang diterima adil dan sesuai dengan pengorbanan waktu serta tenaga, maka akan muncul rasa tanggung jawab untuk mencapai target produktivitas yang ditetapkan. Sebaliknya, ketidaksesuaian kompensasi dapat memicu penurunan motivasi yang berujung pada

lambatnya pelayanan publik.

Selain itu, menurut Simamora (2015), pemberian kompensasi yang efektif dapat meningkatkan loyalitas dan menurunkan tingkat absensi. Di lingkungan Dinas Perhubungan Kota Tangerang, keterkaitan ini terlihat ketika pemberian insentif yang tepat waktu dan transparan mendorong petugas lapangan untuk bekerja lebih disiplin dan proaktif dalam mengatur kelancaran arus lalu lintas. Dengan demikian, kompensasi berfungsi sebagai instrumen strategis untuk menyalaraskan kebutuhan individu pegawai dengan tujuan produktivitas organisasi. Kompensasi bagi pegawai di instansi pemerintah daerah, seperti Tunjangan Kinerja Daerah (TKD) atau insentif khusus lapangan, bukan hanya dipandang sebagai pemenuhan kebutuhan ekonomi, melainkan juga sebagai bentuk pengakuan atas beban kerja yang diberikan.

Pengaruh Pelatihan, Pengalaman Kerja, dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja

Berdasarkan hasil analisis uji F, diperoleh kesimpulan bahwa terdapat pengaruh secara simultan pelatihan, pengalaman kerja, dan kompensasi terhadap produktivitas kerja pegawai Dinas Perhubungan Kota Tangerang dengan nilai F hitung variabel tersebut sebesar 12.090 mempunyai nilai signifikansi sebesar 0.000 lebih kecil dari nilai signifikansi 0.05. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Mulyati, Sholikhah, dan Handaru (2022), pelatihan, pengalaman kerja, dan upah secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan UMKM Konveksi di Kabupaten Tegal. Pelatihan, Pengalaman Kerja, dan Kompensasi terhadap Produktivitas Kerja merupakan pilar utama dalam Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). Ketiga variabel ini saling berkaitan dalam menciptakan tenaga kerja yang efisien dan efektif.

Pelatihan adalah proses sistematis untuk mengubah perilaku karyawan guna meningkatkan pencapaian tujuan organisasi. Pelatihan teknis membantu karyawan menguasai alat atau metode kerja baru, yang secara langsung mengurangi human error dan pemborosan waktu. Karyawan yang terlatih cenderung lebih cepat dalam menyelesaikan tugas (kecepatan) dengan standar kualitas yang lebih tinggi (ketepatan). Selain itu, pelatihan meningkatkan kompetensi, yang berdampak pada motivasi internal untuk bekerja lebih produktif.

Pengalaman kerja mencerminkan penguasaan seseorang terhadap tugas-tugas dalam kurun waktu tertentu. Karyawan berpengalaman biasanya sudah memiliki "pola" atau best practice dalam menangani masalah, sehingga tidak memerlukan banyak supervisi. Pengalaman mengasah kemampuan pengambilan keputusan di lapangan, yang mempercepat alur kerja. Karyawan yang sudah lama berkecimpung di bidangnya lebih mudah beradaptasi dengan dinamika tekanan kerja dibandingkan karyawan baru.

Kompensasi (baik finansial maupun non-finansial) berfungsi sebagai alat motivasi eksternal yang sangat kuat. Karyawan merasa bahwa kontribusi tenaga dan pikiran mereka dihargai secara adil (equity theory). Hal ini mendorong mereka untuk membalaunya dengan performa maksimal. Kompensasi yang kompetitif menjaga karyawan terbaik tetap di perusahaan, sehingga produktivitas organisasi tetap stabil tanpa gangguan perputaran

karyawan (turnover). Dengan terpenuhinya kebutuhan ekonomi, karyawan dapat lebih fokus pada pekerjaan tanpa terdistraksi oleh masalah finansial pribadi.

Secara simultan (bersama-sama), ketiga faktor ini menciptakan ekosistem kerja yang ideal: 1) Pelatihan memberikan "Cara" (Kemampuan). 2) Pengalaman memberikan "Kematangan" (Keahlian). 3) Kompensasi memberikan "Alasan" (Motivasi).

D. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa: 1) Terdapat pengaruh signifikan secara parsial pelatihan terhadap produktivitas kerja pegawai Dinas Perhubungan Kota Tangerang. 2) Tidak terdapat pengaruh signifikan secara parsial pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja pegawai Dinas Perhubungan Kota Tangerang, 3) Tidak terdapat pengaruh signifikan secara parsial kompensasi terhadap produktivitas kerja pegawai Dinas Perhubungan Kota Tangerang. 4) Terdapat pengaruh signifikan secara simultan pelatihan, pengalaman kerja, dan kompensasi terhadap produktivitas kerja pegawai Dinas Perhubungan Kota Tangerang.

Referensi

Buku

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Konsep dan Indikator*. Riau: Zanafa Publishing.
- Busro, M. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Dessler, G. (2020). *Human Resource Management* (16th ed.). England: Pearson Education.
- Foster, B. (2020). *Pembinaan Terpadu Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Gomes, F. C. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Handoko, T. H. (2017). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Kadarisman, M. (2016). *Manajemen Kompensasi*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Mangkunegara, A. P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Noe, R. A. (2017). *Employee Training and Development*. New York: McGraw-Hill Education.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Organizational Behavior* (18th ed.). Pearson.
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, dan Produktivitas Kerja*. Bandung: PT Refika Aditam.
- Siagian, S. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Simamora, H. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIEY.
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Bisnis: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, D. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Center for Academic Publishing Service.

- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Widodo, S. P. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Jurnal

- Fauzi, Resti., & Fatimah. (2025). Pengaruh Motivasi dan Pengalaman Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Tom Cococha Indonesia Tbk Kabupaten Bogor. *Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Bisnis*, 2 (1), 55-64.
- Gumilar, Gugun. (2018). Pengaruh Pelatihan Terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan PT. Raya Sugarindo Inti Tasikmalaya. *Jurnal Ilmu Manajemen dan Bisnis*, 19 (1), 55-63.
- Lestari, Ni Wayan Fitriana Ayu., Dewi, Isti Riana., & Kanivia, Aan. (2021). Pengaruh Kompensasi, Kompetensi, dan Motivasi Pada Produktivitas Kerja Pegawai PT. Jasa Marga (Persero) Tbk. Cabang Palikanci. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 3 (1), 1-11.
- Mulyati, Sri., Sholikhah, dan Handaru Agung Wahyu. (2022). Pengaruh Pelatihan, Pengalaman Kerja, dan Upah terhadap Produktivitas Kerja Karyawan UMKM Konveksi di Kabupaten Tegal. *Jurnal Bisnis, Manajemen, dan Keuangan*, 3 (1), 284-296.