

PENGARUH PENGETAHUAN, PENGALAMAN, DAN KEMAMPUAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PAPAYA FRESH GALLERY MARGOREJO SURABAYA

Nuanda Arisandi Susanti¹

Program Studi Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Mahardhika Surabaya

Email : nanda.arisandi1997@icloud.com

Abstract

*This research is intended so that the company knows that there are simple factors that can be developed to increase the work productivity of a company's employees. Papaya Fresh Gallery Margorejo Surabaya is an international supermarket that provides Japanese products and some products from around the world. Founded on 25 September 2005 in a strategic location, Papaya Fresh Gallery Margorejo Surabaya is now known to be a supermarket that prioritizes quality goods and services. The factors examined in this study to determine its effect on work productivity are Knowledge, Experience, and Skill. These three factors were chosen because they felt they had an influence on employees in increasing their work productivity. This research was conducted using a quantitative approach, namely, research that focuses on testing hypotheses with statistical analysis tools and produces conclusions that can be generalized. The sample in this study was 89 employees working at Papaya Fresh Gallery Margorejo Surabaya. Determination of the sample in this study using the Slovin formula with a percentage of inaccuracy due to sampling error of 0.1, so that the total sample of 89 employees is 47 people. The test equipment used was multiple linear analysis techniques with SPSS version 15 software for windows. After testing the proposed hypothesis, *t* test results obtained in this study were *t* count for the Knowledge variable - 1,477, Experience 2,322, and Skill 4,715. The value of the *t* table obtained in this study amounted to 1.681. With *t* count > *t* table, the Experience and Skill variable has a partially significant effect on the work productivity of Papaya Fresh Gallery Margorejo Surabaya employees. While the Knowledge variable that has a *t* count < *t* table has no effect on Work Productivity and is not significant. Of the three variables tested, found the Skill variable has a dominant influence on the work productivity of Papaya Fresh Gallery Margorejo Surabaya employees. The *F* test results obtained in this study were *F* count of 10.617 and *F* table of 2.830. With the value of *F* count > *F* table, the Knowledge, Experience, and Skill variables significantly influence simultaneously on Work Productivity.*

Keywords: Knowledge, Experience, Skill, Work Productivity

Abstrak

Penelitian ini dimaksudkan agar perusahaan mengetahui bahwa ada faktor-faktor sederhana yang dapat dikembangkan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan sebuah perusahaan. Papaya Fresh Gallery Margorejo Surabaya adalah supermarket internasional yang menyediakan produk jepang dan beberapa produk dari belahan dunia. Berdiri sejak 25 september 2005 di lokasi strategis, kini Papaya Fresh Gallery Margorejo Surabaya sudah dikenal menjadi supermarket yang mengutamakan kualitas barang dan pelayanan. Faktor-faktor yang diteliti dalam penelitian ini untuk mengetahui pengaruhnya terhadap produktivitas kerja ialah Pengetahuan, Pengalaman, dan Kemampuan. ketiga faktor tersebut

dipilih karena dirasa ketiganya memiliki pengaruh terhadap karyawan dalam meningkatkan produktivitas kerja mereka. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan pendekatan kuantitatif yaitu, penelitian yang menitikberatkan pada pengujian hipotesa dengan alat analisa metode statistik dan menghasilkan kesimpulan yang dapat digeneralisasikan. Sampel pada penelitian adalah karyawan yang bekerja di Papaya Fresh Gallery Margorejo Surabaya yang berjumlah 89 orang. Penentuan sampel pada penelitian ini menggunakan rumus Slovin dengan persen kelonggaran ketidakteelitian karena kesalahan pengambilan sampel sebesar 0,1, Sehingga diperoleh jumlah sampel dari 89 orang karyawan adalah sebanyak 47 orang. Alat uji yang digunakan adalah teknik analisis linier berganda dengan software SPSS versi 15 untuk windows. Setelah dilakukan pengujian atas hipotesis yang diajukan, maka diperoleh hasil uji t yang pada penelitian ini adalah thitung untuk variabel Pengetahuan sebesar -1,477, Pengalaman sebesar 2,322, dan Kemampuan sebesar 4,715. Nilai ttabel yang diperoleh pada penelitian ini adalah sebesar 1,681. Dengan nilai thitung > ttabel, maka variabel Pengalaman dan Kemampuan berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Produktivitas kerja karyawan Papaya Fresh Gallery Margorejo Surabaya. Sedangkan variabel Pengetahuan yang memiliki nilai thitung < ttabel tidak berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja serta tidak signifikan. Dari ketiga variabel yang diuji, didapati variabel Kemampuan memiliki pengaruh dominan terhadap Produktivitas Kerja karyawan Papaya Fresh Gallery Margorejo Surabaya. Hasil uji F yang diperoleh pada penelitian ini adalah Fhitung sebesar 10,617 dan Ftabel sebesar 2,830. Dengan nilai Fhitung > Ftabel, maka variabel Pengetahuan, Pengalaman, dan Kemampuan secara signifikan berpengaruh secara simultan terhadap Produktivitas Kerja.

Kata Kunci: Pengetahuan, Pengalaman, Kemampuan, Produktivitas Kerja

1. PENDAHULUAN

Meingkatnya kinerja sebuah perusahaan yang diprakarsai oleh peningkatan produktivitas dari sumber daya manusia nya itu sendiri, karena produktivitas merupakan sebuah syarat mutlak untuk mengukur seberapa besar perusahaan itu telah / dapat berkembang. Peningkatan produktivitas tidak selalu dapat diukur dengan angka, tapi angka yang dihasilkan, jelas dapat menunjukkan tingkat produktivitas perusahaan tersebut. Dengan memperhatikan nilai dari hasil output sebuah perusahaan, maka perusahaan itu dapat dikatakan memiliki produktivitas yang meningkat jika nila output yang dihasilkan sama atau lebih besar dari input yang diberikan.

Perusahaan dalam perkembangannya, selalu memberikan upaya agar karyawan dalam ruang lingkup perusahaan tersebut memiliki produktivitas kerja yang tinggi. Hal ini dimaksudkan untuk mempermudah perusahaan dalam memperoleh atau mencapai tujuan perusahaan tersebut. Upaya dalam meningkatkan produktivitas karyawan dapat dilakukan dengan berbagai cara sederhana seperti peningkatan gaji, atau, kelayanan yang diberikan perusahaan kepada karyawan tergantung bijakan perusahaan. Mengingat setiap perusahaan memiliki cara yang berbeda dalam memperlakukan karyawan mereka. Dengan memperhatikan cara-cara sederhana itu, perusahaan dapat memantau dan mempertimbangkan cara apa yang akan digunakan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan mereka.

Didefinisikan menurut Mathis (dalam Butar, 2015) produktivitas kerja adalah pengukuran dan kualitas dari pekerjaan dengan mempertimbangkan dari seluruh biaya dan hal yang terkait dan diperlukan untuk pekerjaan tersebut. Itu artinya, produktivitas kerja

memiliki andil dalam perkembangan sebuah perusahaan, mengingat terdapatnya pertimbangan pekerjaan dan besaran biaya yang diperlukan untuk sumber daya manusia perusahaan. Dikatakan pula, seorang karyawan dianggap produktif apabila dapat melakukan pekerjaan dengan tingkat yang lebih tinggi, namun dengan meminimalisir penggunaan sumber daya.

Produktivitas kerja memiliki beberapa unsur pokok yang terbagi dalam beberapa kriteria untuk menilainya. Unsur tersebut antara lain:

a. Pengetahuan

Donsu, 2017 menjelaskan bahwa pengetahuan adalah hasil dari rasa keingintahuan seseorang yang didapat melalui proses sensorik dari panca indera yang dimiliki. Pengetahuan dalam diri manusia (atau lebih diutamakan di sini adalah karyawan) adalah hasil yang diperoleh melalui penginderaan. Dengan menggunakan panca indera yang dimiliki, seseorang dapat dengan mudah mengidentifikasi sebuah objek, masalah, dan solusi yang akan diterapkan. Inilah hal yang mendasari seseorang dianggap “tahu” akan sesuatu hal.

b. Pengalaman

Dikutip dari Kamus Besar Bahasa Indonesia (Depdiknas, 2005), “pengalaman dapat diartikan sebagai sesuatu yang pernah dialami (dijalani, dirasa, ditanggung, dsb)”. Dalam pengalkasiannya di dunia kerja, pengalaman yang dilihat oleh sebuah perusahaan ialah pengalaman kerja. Pengalaman kerja ini dapat dengan mudah diperoleh oleh sumber daya manusia dengan mengembangkan minat atau bakat yang dimiliki dalam dunia kerja, untuk kemudian diterapkan di sebuah perusahaan. Sumber daya manusia dianggap memiliki sebuah pengalaman kerja atau lebih, apabila dalam rutinitas kerjanya, sumber daya manusia tersebut telah bekerja atau telah beberapa kali bekerja di bidang yang sama dengan mengembangkan minat dan bakat yang dimilikinya tadi.

Sumber daya manusia yang sudah memiliki pengalaman kerja, sudah pasti memiliki kemampuan dalam bekerja yang lebih baik. Namun tetap diperhatikan, apabila pengalaman kerja yang dimiliki sumber daya manusia tersebut di pekerjaan yang sebelumnya tidak memiliki keterikatan atau hubungan dengan pekerjaan barunya, secara otomatis pengalaman tersebut tidak dapat dipergunakan, dan sumberdaya manusia tersebut harus mengulang dari awal (seperti sumber daya manusia lainnya yang tidak memiliki pengalaman kerja sama sekali).

c. Kemampuan

Menurut Soelaiman (2007:112) kemampuan merupakan sifat yang diperoleh seseorang baik dari sejak dia lahir atau setelah orang tersebut menjalani proses pembelajaran, yang membantu orang tersebut dalam melakukan pekerjaannya dengan baik. Artinya, kemampuan seorang sumber daya manusia dapat diperoleh melalui berbagai cara, untuk kemudian dapat diterapkan di dunia kerja.

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis berkeinginan mengambil judul **“Pengaruh Pengetahuan, Pengalaman dan Kemampuan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di Papaya Fresh Gallery Margorejo Surabaya”**.

2. RUMUSAN MASALAH

1. Apakah pengetahuan berpengaruh signifikan secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan di Papaya Fresh Gallery?

2. Apakah pengalaman berpengaruh signifikan secara parsial terhadap produktivitas kerja di Papaya Fresh Gallery?
3. Apakah kemampuan berpengaruh signifikan secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan di Papaya Fresh Gallery?
4. Apakah pengetahuan, pengalaman, dan kemampuan bersama-sama memiliki pengaruh signifikan secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan di Papaya Fresh Gallery?

3. KAJIAN TEORI

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah sebuah proses dalam menangani segala bentuk masalah yang terjadi di dalam lingkup kerja sebuah perusahaan. Menurut Dessler (2015:3), pengertian manajemen sumber daya manusia adalah proses untuk memperoleh, melatih, menilai, dan mengompensasi karyawan dan untuk mengurus relasi tenaga kerja, kesehatan, dan keselamatan, serta hal-hal yang berhubungan dengan keadilan.

Pengetahuan

Pengetahuan ialah buah atau hasil dari pembelajaran yang didapat melalui proses yang dijalani oleh seorang manusia, dengan memanfaatkan panca indera yang dimilikinya. Menurut Oemarjoedi dalam Dulistiawati (2013), dalam berfikir dan bertindak, seorang manusia menjadikan pengetahuan sebagai faktor penentu.

Pengalaman

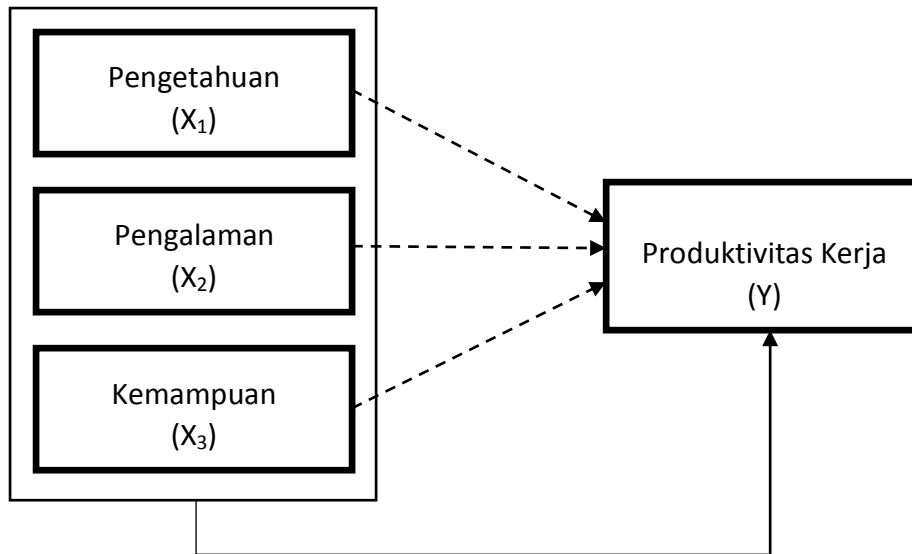
Beberapa ahli menafsirkan pengalaman seperti Mapp dalam Saparwati (2012), Pengalaman ialah kejadian yang sudah lama atau baru dialami oleh seseorang. Pengalaman ialah sesuatu hal atau kejadian yang pernah dialami seseorang di masa lalu, yang kemudian menjadikannya sebagai pelajaran untuk kemudian dipergunakan sebagai referensi di masa yang akan datang.

Kemampuan

Menurut Soelaiman (2007:112), kemampuan merupakan sifat manusia yang diperoleh dari sejak dia lahir atau didapat melalui proses pembelajarannya yang menjadikan orang tersebut yang mampu dalam menyelesaikan pekerjaannya, baik secara mental ataupun fisik. Kemampuan adalah kesanggupan seseorang dalam menguasai, serta melakukan suatu keahlian tertentu yang diperolehnya baik dari sejak ia lahir (bakat) atau melalui pembelajaran dan latihan.

Produktivitas Kerja

Mathis dalam (Butar, 2015) produktivitas kerja didefinisikan sebagai ukuran dan kualitas dari output dengan mempertimbangkan input yang diantaranya adalah biaya untuk kebutuhan pekerjaan tersebut. Produktivitas Kerja suatu kondisi dimana seorang karyawan menunjukkan kemampuannya dalam menghasilkan barang atau jasa secara aktif dalam kurun waktu yang relatif singkat, namun dengan hasil yang memuaskan. Artinya apabila seorang karyawan dapat mengerjakan tugas yang baik dalam kurun waktu singkat dan dengan hasil memuaskan, maka karyawan tersebut dianggap produktif atau dapat bekerja dengan baik.



Gambar 1. Kerangka Konseptual

4. HIPOTESIS PENELITIAN

1. Pengetahuan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja di Papaya Fresh Gallery.
2. Pengalaman secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja di Papaya Fresh Gallery.
3. Kemampuan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja di Papaya Fresh Gallery.
4. Pengetahuan, Pengalaman, dan Kemampuan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap terhadap Produktivitas Kerja di Papaya Fresh Gallery.

5. METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Penelitian ini berfokus pada penjelasan kedudukan variabel-variabel yang diteliti, serta hubungannya. Hubungan yang dimaksud adalah seberapa besar pengaruh variabel bebas dengan variabel terikat berdasarkan kerangka pemikiran yang dibuat untuk kemudian dirumuskan ke dalam suatu hipotesis. Penelitian seperti ini biasa disebut juga dengan *explanatory research*.

Populasi dan Sampel

Sesuai judul yang diambil, maka populasi dalam penelitian adalah seluruh karyawan yang bekerja di Papaya Fresh Gallery cabang Margorejo Surabaya. Jumlah karyawan keseluruhan yang bekerja pada lokasi penelitian ini adalah 89 orang, yang berarti populasi yang dimiliki penelitian ini sebanyak 89 orang.

Penelitian ini menggunakan variabel pengetahuan, pengalaman, serta kemampuan dimana peneliti ingin berfokus untuk meneliti apakah ketika satu atau ketiga variabel tersebut dikuasai oleh karyawan front office terhadap produk yang mereka tawarkan dapat memengaruhi produktivitas kerja mereka atau tidak. Hasil yang diperoleh, dengan jumlah populasi sebanyak 89 orang, dan persen kelonggaran sebesar 10% ialah sebesar 47,089.

Dengan dilakukan pembulatan pada angka tersebut, maka diperoleh hasil sampel yang akan diteliti adalah sebanyak 47 orang.

6. HASIL

Deskripsi Jawaban Responden

Tabel 4. Tanggapan Responden Dari Variabel Pengetahuan

NO.	Pernyataan	Frekuensi dan Persentase					Total
		SS	S	N	TS	STS	
1	Pemikiran Analitis	16	25	6	0	0	47
	Persentase	34%	53%	13%	0%	0%	100%
2	Pemikiran Konsep	17	27	1	2	0	47
	Persentase	36%	57%	2%	5%	0	100%
3	Pemahaman	16	27	3	1	0	47
	Persentase	34%	57%	7%	2%	0	100%

Sumber : Data primer diolah

Dari tabel di atas diperoleh hasil, dari 47 orang sampel yang melakukan pengisian kuesioner atau angket menyatakan setuju pada indikator pengalaman, yang meliputi: Pemikiran Analitis sebesar 53%, Pemikiran Konsep sebesar 57%, dan Pemahaman sebesar 57%. Dengan demikian, mayoritas karyawan di Papaya Fresh Gallery memiliki pengetahuan yang cukup untuk menunjang produktivitas kerja mereka.

Tabel 5. Tanggapan Responden Dari Variabel Pengalaman

NO.	Pernyataan	Frekuensi dan Persentase					Total
		SS	S	N	TS	STS	
1	Latar Belakang Pendidikan	15	27	5	0	0	47
	Persentase	32%	57%	11%	0	0	100%
2	Bakat dan Minat	19	24	4	0	0	47
	Persentase	40%	51%	9%	0	0	100%
3	Sikap	6	28	12	1	0	47
	Persentase	13%	60%	25%	2%	0	100%
4	Kebutuhan	9	32	6	0	0	47
	Persentase	19%	68%	13%	0	0	100%

Sumber : Data primer diolah

Dari tabel di atas diperoleh hasil, dari 47 orang sampel yang melakukan pengisian kuesioner atau angket menyatakan setuju pada indikator pengalaman, yang meliputi: Latar Belakang Pendidikan sebesar 57%, Bakat dan Minat sebesar 51%, Sikap sebesar 60%, dan Kebutuhan sebesar 68%. Dengan demikian, mayoritas karyawan di Papaya Fresh Gallery memiliki pengalaman yang mumpuni untuk menunjang produktivitas kerja mereka.

Tabel 6. Tanggapan Responden Dari Variabel Kemampuan

NO.	Pernyataan	Frekuensi dan Persentase					Total
		SS	S	N	TS	STS	
1	Pemahaman Verbal	15	29	3	0	0	47
	Persentase	32%	61%	7%	0	0	100%
2	Pelatihan	20	20	7	0	0	47
	Persentase	43%	43%	14%	0	0	100%
3	Pengalaman	13	28	5	1	0	47
	Persentase	27%	60%	11%	2%	0	100%
4	Keterampilan	6	30	9	2	0	47
	Persentase	12%	64%	19%	5%	0	100%
5	Kesanggupan Kerja	20	20	7	0	0	47
	Persentase	43%	43%	7%	0	0	100%

Sumber : Data primer diolah

Dari tabel di atas diperoleh hasil, dari 47 orang sampel yang melakukan pengisian kuesioner atau angket menyatakan setuju pada indikator pengalaman, yang meliputi: Pemahaman Verbal sebesar 61%, Pelatihan sebesar 43%, Pengalaman sebesar 60%, Keterampilan sebesar 64% dan Kesanggupan Kerja sebesar 43%. Dengan demikian, mayoritas karyawan di Papaya Fresh Gallery memiliki kemampuan yang baik untuk menunjang produktivitas kerja mereka.

Tabel 6. Tanggapan Responden Dari Variabel Produktivitas Kerja

NO.	Pernyataan	Frekuensi dan Persentase					Total
		SS	S	N	TS	STS	
1	Percaya Diri	4	30	12	1	0	47
	Persentase	9%	64%	25%	2%	0	100%
2	Bertanggung Jawab	24	23	0	0	0	47
	Persentase	51%	49%	0	0	0	100%
3	Rasa Cinta Pekerjaan	10	29	7	1	0	47
	Persentase	22%	62%	14%	2%	0	100%
4	Pandangan Masa Depan	21	26	0	0	0	47
	Persentase	45%	55%	0	0	0	100%
5	Semangat Kerja	8	30	8	1	0	47
	Persentase	17%	64%	17%	2%	0	100%

Sumber : Data primer diolah

Dari tabel di atas diperoleh hasil, dari 47 orang sampel yang melakukan pengisian kuesioner atau angket menyatakan setuju pada indikator pengalaman, yang meliputi: Percaya Diri sebesar 64%, Bertanggung Jawab sebesar 51%, Rasa Cinta Pekerjaan sebesar 60%, Pandangan Masa Depan sebesar 55%, dan Semangat Kerja sebesar 68%. Dengan demikian, mayoritas karyawan di Papaya Fresh Gallery memiliki produktivitas kerja yang baik.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 9. Hasil Analisis Regresi

Model	Unstandardized Coefficients	
	B	Std. Error
1 (Constant)	10.399	3.076
X1	-.226	.153
X2	.272	.117
X3	.420	.089

Sumber : Data primer diolah

Dari tabel di halaman sebelumnya, kemudian diperoleh persamaan garis regresi:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

$$Y = 10,399 - 0,266X_1 + 0,272X_2 + 0,420X_3$$

Koefisien Korelasi dan Determinasi

Tabel 13. Hasil Analisis Regresi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate df2
1	.652(a)	.426	.385	1.42223

Sumber : Data primer diolah

Merujuk pada tabel di atas, hasil koefisien korelasi (R) yang diperoleh pada penelitian ini adalah sebesar 0,652. Mengacu pada tabel interval korelasi di bab sebelumnya, yakni apabila interval korelasi antara variabel bebas dan variabel terikat sebesar 0,60 – 0,799, maka hubungan antara kedua variabel tersebut dikatakan kuat.

Selanjutnya dari, diperoleh hasil koefisien determinasi (R²) pada penelitian ini sebesar 0,426. Artinya, ketiga variabel bebas yakni Pengetahuan, Pengalaman, dan Kemampuan, memiliki pengaruh sebesar 42,6% terhadap variabel Produktivitas Kerja. Sisanya yaitu 57,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Uji t

Tabel. Hasil Uji Parsial

Model		Standardized Coefficients	t	Sig.
		Beta		
1	(Constant)		3.381	.002
	X1	-.172	-1.477	.147
	X2	.272	2.322	.025
	X3	.548	4.715	.000

Sumber: Data Primer Diolah

Nilai thitung yang diperoleh variabel Pengetahuan sebesar -1,477, dengan signifikansi 0,147. Sesuai dengan dasar pengambilan keputusan uji parsial, dimana nilai thitung > ttabel dengan signifikansi $\leq 0,05$, maka terjadi penolakan pada hipotesis alternatif pertama pada penelitian ini. Dengan nilai thitung X1 yang lebih rendah dari ttabel dan signifikansi diatas 0,05, maka $[H_0]_1$ pada penelitian diterima dan $[H_a]_1$ pada penelitian ini ditolak. Dengan kata lain, variabel Pengetahuan tidak memiliki pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap variabel Produktivitas Kerja Karyawan Papaya Fresh Gallery Margorejo Surabaya, serta tidak signifikan.

Nilai thitung yang diperoleh untuk variabel Pengalaman sebesar 2,322 dengan signifikansi yang diperoleh sebesar 0,025. Dengan dasar pengambilan keputusan uji parsial, dimana nilai thitung > ttabel dan signifikansi $\leq 0,05$, maka $[H_0]_2$ pada penelitian ditolak dan $[H_a]_2$ pada penelitian ini diterima. Dengan kata lain, variabel Pengalaman secara signifikan berpengaruh secara parsial terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Papaya Fresh Gallery Margorejo Surabaya.

Nilai thitung yang diperoleh untuk variabel Kemampuan sebesar 4,715 dengan signifikansi yang diperoleh sebesar 0,000. Dengan dasar pengambilan keputusan uji parsial, dimana nilai thitung > ttabel dan signifikansi $\leq 0,05$, maka $[H_0]_3$ pada penelitian ditolak dan $[H_a]_3$ pada penelitian ini diterima. Dengan kata lain, variabel Pengalaman secara

signifikan berpengaruh secara parsial terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Papaya Fresh Gallery Margorejo Surabaya.

Uji F

Tabel 14. Hasil Uji F

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	64.426	3	21.475	10.617	.000(a)
	Residual	86.978	43	2.023		
	Total	151.404	46			

Sumber : Data primer diolah

Hasil nilai Fhitung untuk ketiga variabel bebas adalah 10,617 dengan signifikansi 0,000. Sebuah data dikatakan memiliki pengaruh secara simultan apabila nilai Fhitung > Ftabel dan signifikansi $\leq 0,05$. Dari hasil tersebut diatas, maka dapat diperoleh hasil bahwa nilai Fhitung pada penelitian ini lebih besar dari nilai Ftabel dengan signifikansi $\leq 0,05$. Sehingga terjadi penerimaan hipotesis alternatif pada penelitian ini. Dengan kata lain, Pengetahuan, Pengalaman, dan Kemampuan secara signifikan berpengaruh secara simultan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Papaya Fresh Gallery Margorejo Surabaya.

7. KESIMPULAN dan SARAN

Kesimpulan

1. Pengetahuan tidak berpengaruh secara parsial serta tidak signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan *Papaya Fresh Gallery Margorejo*.
2. Pengalaman berpengaruh signifikan secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan *Papaya Fresh Gallery Margorejo*.
3. Kemampuan berpengaruh signifikan secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan *Papaya Fresh Gallery Margorejo*.
4. Pengetahuan, Pengalaman, dan Kemampuan secara bersama-sama berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan *Papaya Fresh Gallery Margorejo*.

Saran

1. Dari hasil penelitian, menunjukkan bahwa Pengetahuan tidak mempengaruhi produktivitas kerja karyawan Papaya Fresh Gallery Margorejo Surabaya. Oleh karena itu, baiknya Papaya Fresh Gallery Margorejo Surabaya meningkatkan pelatihan untuk karyawan agar dapat meningkatkan pengetahuan produk.
2. Kemampuan menjadi faktor utama peningkatan produktivitas kerja Papaya Fresh Gallery Margorejo Surabaya, oleh karena itu, baiknya Papaya Fresh Gallery Margorejo Surabaya memperhatikan skill yang dimiliki karyawan agar tetap memperoleh hasil terbaik dalam produktivitas kerja.
3. Penelitian ini masih sangat terbuka oleh peneliti lain, peneliti lain dapat mencari tahu apa saja variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini yang dapat memengaruhi produktivitas kerja karyawan.

8. DAFTAR PUSTAKA

- Butar, L.F. 2015. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan di PT. X. Medan.
- Dessler, Gary. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Salemba Empat.
- Donsu, J, D, T. 2017. Psikologi Keperawatan. Yogyakarta : Pustaka Baru Press.Cetakan I.
- KBBI (Kamus Besar Bahasa Indonesia). 2005. Jakarta: PT (Persero) penerbitan dan percetakan.
- Oemarjoedi, A. Kasandra. 2003. Pendekatan Cognitive Behavior dalam Psikoterapi. Jakarta : Kreatif Media.
- Saparwati, M. 2012. Studi Fenomenologi: Pengalaman Kepala Ruang dalam Mengelola Ruang Rawat di RSUD Ambarawa. Ambarawa.
- Soelaiman. 2007. Manajemen Kinerja; Langkah Efektif untuk Membangun, Mengendalikan dan Evaluasi Kerja. Cetakan Kedua. Jakarta: PT. Intermedia Personalia Utama.
- Sugiyono. 2012. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.