

HUBUNGAN JENJANG PENDIDIKAN DAN PENGALAMAN KERJA DENGAN PRODUKTIVITAS

A.RATNA SARI

Faculty of Economic, Patria Artha University

aratnasari79@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to determine whether the level of education and work experience affect employee performance at PT Indah Logistik Cargo Cabang Makassar. The analytical method used is the research instrument test (validity and reliability test), data analysis techniques (multiple regression equations and descriptive analysis), hypothesis testing (coefficient of determination (R^2), simultaneous F test and partial t test), and classical assumption test (normality test, multicollinearity test, and heteroscedasticity test).

The results showed that the level of education had a positive and significant effect on employee performance and work experience had a positive and significant effect on employee performance, while simultaneously the level of education and work experience had a positive and significant effect on employee performance.

Keywords: Education Level, Work Experience, Performance

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah Jenjang Pendidikan dan Pengalaman Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Karyawan pada PT Indah Logistik Cargo Cabang Makassar. Metode analisis yang digunakan ialah uji instrumen penelitian (uji validitas dan reliabilitas), teknik analisis data (persamaan regresi berganda dan analisis deskriptif), uji hipotesis (koefisien determinasi (R^2), uji F simultan dan uji t parsial), dan uji asumsi klasik (uji normalitas, uji multikolinieritas, dan uji hetroskedastisitas).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Jenjang Pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Karyawan dan Pengalaman Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Karyawan, sedangkan secara simultan Jenjang Pendidikan dan Pengalaman Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Karyawan.

Kata Kunci : Jenjang Pendidikan, Pengalaman Kerja, Produktivitas

PENDAHULUAN

Kesadaran akan pentingnya kualitas sumberdaya manusia saat ini semakin besar, seiring dengan berkembangnya perusahaan yang menuntut keunggulan bersaing yang lebih tinggi agar memiliki nilai kompetitif disetiap sektor perekonomian baik secara lokal, nasional bahkan global.

Sumber daya manusia dianggap semakin penting peranannya dalam pencapaian tujuan organisasi, dan salah satu upaya untuk peningkatan kapasitas dan kualitasnya adalah melalui jalur pendidikan baik formal maupun non formal.

Pendidikan memainkan peran penting dalam membentuk kemampuan sebuah negara berkembang untuk menyerap teknologi modern dan untuk

mengembangkan kapasitas pertumbuhan dan pembangunan yang berkelanjutan. Seseorang yang berpendidikan tinggi akan mempengaruhi pola pikir, sikap dan perilakunya.

Selain Pendidikan faktor lain yang bisa mendukung peningkatan produktivitas adalah pengalaman kerja. Semakin banyak pengalaman kerja seseorang maka semakin besar potensi untuk bisa berprestasi dibandingkan dengan orang yang kurang bahkan sama sekali tidak memiliki pengalaman kerja.

Produktivitas karyawan merupakan suatu tindakan yang dilakukan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan (Handoko H. 2018). Setiap perusahaan selalu mengharapkan karyawannya mempunyai prestasi, karena dengan

memiliki karyawan yang berprestasi akan memberikan sumbangan yang optimal bagi perusahaan. Selain itu, dengan memiliki karyawan yang berprestasi perusahaan dapat meningkatkan produktivitas perusahaannya. Dengan kata lain kelangsungan suatu perusahaan itu ditentukan oleh produktivitas karyawannya.

Untuk mengetahui bagaimana hubungan antara jenjang Pendidikan dan pengalaman kerja terhadap produktivitas maka dilakukan penelitian pada salah satu perusahaan yaitu PT. Indah Logistik Cargo Cabang Makassar, perusahaan ini adalah perusahaan yang bergerak dalam bidang usaha jasa angkutan barang dengan tujuan seluruh Provinsi dan Kabupaten yang ada di Indonesia, serta melayani pengiriman barang dan dokumen ke luar negeri.

Saat ini perusahaan ini, telah menguasai hampir 100% daerah tujuan pengiriman barang di Indonesia, dari Sabang sampai Merauke. Jangkauan pengiriman barang melalui 6 layanan Darat, Laut, Udara, City Kurir, Kereta Api dan Trucking yang disiapkan menjadikan para pelanggannya lebih mudah dalam menentukan pilihan pengiriman barang.

TINJAUAN PUSTAKA

Pendidikan

Pendidikan memiliki arti luas dan sempit. Dalam arti luas, pendidikan diartikan sebagai tindakan atau pengalaman yang mempengaruhi perkembangan jiwa, watak, ataupun kemampuan fisik individu. Dalam arti sempit, pendidikan adalah suatu proses mentransformasikan pengetahuan, nilai-nilai, dan keterampilan dari

generasi yang dilakukan oleh masyarakat melalui lembaga-lembaga pendidikan seperti sekolah, pendidikan tinggi atau lembaga lainnya.

Pendidikan adalah usaha secara sadar untuk mempersiapkan peserta didik melalui kegiatan bimbingan, pengajaran, dan atau latihan bagi perannya dimasa yang akan datang. Pendidikan sebagai obyek dan juga subyek pembangunan perlu diperhatikan karena pendidikan merupakan penggerak utama dari pembangunan. Jenjang atau jenjang pendidikan adalah tahapan pendidikan yang ditetapkan berdasarkan jenjang perkembangan peserta didik, tujuan yang akan dicapai, dan kemampuan yang dikembangkan.

1. Jalur Pendidikan

Menurut pasal 3 UU No. 20 Tahun 2003 tentang sistem pendidikan nasional, jalur pendidikan terdiri atas pendidikan formal, nonformal, dan informal yang dapat saling melengkapi dan memperkaya. Penjelasan mengenai jalur 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. Fungsi Pendidikan

Menurut pasal 3 UU No. 20 Tahun 2003 tentang sistem pendidikan nasional, pendidikan nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa,

berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab.

Fungsi pendidikan terhadap masyarakat setidaknya ada dua bagian besar, yaitu fungsi preserveratif dan fungsi direktif. Fungsi preserveratif dilakukan dengan melestarikan tata sosial dan tata nilai yang ada dalam masyarakat, sedangkan fungsi direktif dilakukan oleh pendidikan sebagai agen pembaharuan sosial sehingga dapat mengantisipasi masa depan.

3. Indikator Pendidikan

Menurut UU SISDIKNAS No. 20 tahun 2003, indikator jenjang pendidikan terdiri dari jenjang pendidikan dan kesesuaian jurusan. Jenjang pendidikan adalah tahapan pendidikan yang ditetapkan

berdasarkan jenjang perkembangan peserta didik, tujuan yang akan dicapai, dan kemampuan yang dikembangkan, yaitu terdiri dari:

- a. Pendidikan dasar : Jenjang pendidikan awal selama 9 (sembilan) tahun pertama masa sekolah anak-anak yang melandasi jenjang pendidikan menengah.
- b. Pendidikan Menengah : Jenjang pendidikan lanjutan pendidikan dasar.
- c. Pendidikan tinggi : Jenjang pendidikan setelah pendidikan menengah yang mencakup program sarjana, magister, doktor, dan spesialis yang diselenggarakan oleh perguruan tinggi.

Pengalaman Kerja

Pengalaman kerja adalah keterampilan seseorang dalam

melaksanakan pekerjaannya yang dilihat dari masa kerja, pemahaman akan tugas yang dilaksanakannya, kemampuan menyelesaikan tugasnya, dan penguasaan terhadap pekerjaan (Hermawan, 2017).

Menurut Foster (2018)

Indikator pegalaman kerja yaitu:

1. Lama waktu/masa kerja

Lama waktu atau masa kerja merupakan lama waktu yang telah ditempuh seseorang (karyawan) dalam memahami tugas dalam suatu pekerjaan dan telah melaksanakannya dengan baik.

2. Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki

Pengetahuan mencakup kemampuan memahami dan menerapkan informasi pada pekerjaan yang sedang dilaksanakannya. Sedangkan ketrampilan merupakan

kemampuan fisik yang dibutuhkan untuk menjalankan suatu pekerjaan.

3. Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan

Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan merupakan tingkat penguasaan seseorang (karyawan) dalam melaksanakan aspek- aspek teknik peralatan dan pekerjaan.

Produktivitas Karyawan

Mangkunegara (2011:67)

menyatakan bahwa, “Produktivitas adalah hasil kerja secara kuantitas dan kualitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.” Kualitas yang dimaksudkan disini yaitu kehalusan, kebersihan, dan ketelitian dari segi hasil pekerjaan, sedangkan kuantitas diukur dari

jumlah pekerjaan yang diselesaikan karyawan. Selain itu produktivitas juga dapat diartikan sebagai suatu hasil dari usaha seseorang yang dicapai dengan adanya kemampuan dan perbuatan dalam situasi tertentu yang akan menjadikan produktivitas tersebut sebagai hasil keterkaitan antara usaha, kemampuan, dan deskripsi pekerjaan.

Bangun (2017:231) mengemukakan bahwa, "Produktivitas adalah hasil pekerjaan yang ingin dicapai karyawan berdasarkan persyaratan- persyaratan pekerjaan." Sedangkan Hasibuan (2013:105) menyatakan bahwa, "Produktivitas adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta

waktu." Produktivitas karyawan diartikan sebagai pencapaian tugas, di mana karyawan dalam bekerja harus sesuai dengan program kerja organisasi untuk menunjukkan jenjang produktivitas organisasi dalam mencapai visi, misi dan tujuan organisasi. Hal tersebut dikarenakan produktivitas yang baik merupakan suatu langkah untuk tercapainya tujuan dari organisasi sehingga perlu diupayakan untuk meningkatkan produktivitas.

Menurut Dharma (2018:335) mengemukakan bahwa indikator produktivitas yaitu:

1. Kuantitas hasil

Kuantitas yaitu jumlah yang harus diselesaikan atau dicapai.

Pengukuran kuantitatif melibatkan perhitungan keluaran dari proses pelaksanaan kegiatan. Hal ini

berkaitan dengan jumlah keluaran yang dihasilkan.

2. Kualitas hasil

Kualitas yaitu mutu yang harus dihasilkan (baik tidaknya).

Pengukuran kualitatif keluaran mencerminkan pengukuran “jenjang kepuasan”, yaitu seberapa baik penyelesaiannya.

Hal ini berkaitan dengan bentuk keluaran.

3. Ketepatan waktu

Ketepatan waktu yaitu sesuai dengan waktu yang direncanakan. Pengukuran ketepatan waktu merupakan jenis khusus dari pengukuran kuantitatif yang menentukan ketepatan waktu penyelesaian suatu kegiatan

Menurut Mangkuprawira (2019:154), faktor-faktor produktivitas dapat dipengaruhi oleh

dua faktor, yaitu unsur internal dan unsur eksternal.

1. Unsur internal meliputi :

a. Jenjang pendidikan

Pendidikan seseorang yang dimiliki sangat mempengaruhi produktivitas seseorang dalam menyelesaikan suatu tanggungjawab dan tugas yang diberikan. Jenjang pendidikan dapat dilihat dari penguasaan sikap, ilmu pengetahuan, dan keterampilan pada jenjang tertentu. Semakin tinggi kecedasan intelektualnya dapat mempengaruhi dalam mencari alternative penyelesaian masalah dan keterampilan analisis.

- b. Jenjang pengetahuan
Pengetahuan yang dikuasai oleh pekerja sangat mendukung dalam menunjang pekerjaannya. Pengetahuan yang ada meliputi komunikasi, inisiatif, kreativitas, dan konflik. Semakin tinggi jenjang pemahaman seseorang dapat mempengaruhi daya inovasinya.
- c. Jenjang keterampilan
Keterampilan pekerja dapat terlihat dengan penguasaan penerapan ilmu dan pengetahuan, serta teknologi yang dipraktekkan dalam pekerjaannya.
- d. Sikap motivasi terhadap produktivitas
Sikap motivasi pekerja terhadap pekerjaannya, mempengaruhi produktivitas yang ingin dicapai. Apabila terdapat penghargaan yang tinggi dapat mendorong seseorang untuk lebih giat melakukan tugas dan meningkatkan produktivitas di dalam perusahaan.
- e. Jenjang pengalaman kerja
Pengalaman seseorang dapat memberikan pengaruh yang berdampak positif, karena seseorang akan belajar dari pengalaman yang pernah dialami untuk melakukan sesuatu kearah yang lebih baik dalam produktivitasnya.
2. Unsur eksternal meliputi:
- a. Lingkungan keluarga
Lingkungan keluarga yang kondusif dan memberikan hal yang positif terhadap pekerjaan sangat mempengaruhi dan

- mendorong produktivitas karyawan untuk bekerja sebaik mungkin supaya menghasilkan *output* yang memuaskan.
- b. Lingkungan sosial budaya
- Aspek kedisiplinan sosial yang tinggi, tanggungjawab sosial, dan sistem nilai tentang pekerjaannya mendorong karyawan untuk berperan aktif untuk meningkatkan produktivitasnya.
- c. Lingkungan ekonomi
- Lingkungan ekonomi dapat terlihat dari laju pertumbuhan ekonomi, pengangguran, derajat kemiskinan, penguasaan asset produksi, dan pendapatan perkapita.
- d. Lingkungan belajar
- Lingkungan belajar dapat terlihat dalam perilaku masyarakat yang menghargai pentingnya pendidikan dan pelatihan. Lingkungan belajar dapat terlihat dari ketersediaan infrastruktur penunjang proses belajar, mutu belajar, dan metode pembelajaran.
- e. Lingkungan kerja termasuk budaya kerja
- Lingkungan kerja tempat di mana seseorang bekerja. Suasana kerja dicirikan oleh aspek-aspek budaya produktif, kepemimpinan, hubungan karyawan dengan sesama rekan dan atasan yang seimbang, manajemen produktivitas, manajemen pendidikan dan pelatihan, manajemen karier, dan manajemen kompensasi.
- f. Teknologi
- Teknologi dibedakan menjadi dua, yaitu teknologi lunak dan teknologi keras. Teknologi lunak

merliputi metode, teknik, dan prosedur kerja.

METODE PENELITIAN

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Indah Logistik Cargo Cabang Makassar sebanyak 82 orang, yang selanjutnya penentuan besaran sampel ditentukan dengan menggunakan metode slovin. Dan diperoleh angka sebesar 68 yang

berarti sampel akan diambil sebanyak 68 responden. Teknik pengambilan sampel secara insidental.

HASIL ENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Dari Perhitungan dengan menggunakan SPSS, diperoleh hasil analisis regresi linear :

Tabel 1. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Coefficients ^a			
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	11.221	4.114	
	Jenjang Pendidikan	.273	.134	.213
	Pengalaman Kerja	.505	.105	.502

a. Dependent Variable: Produktivitas
Sumber: Hasil pengolahan SPSS, 2022

Hasil regresi linier berganda yang dilihat dari koefisien konstanta dan koefisien variabel yang ada di kolom Unstandardized Coefficients B dimasukkan dalam persamaan menjadi:

$$Y = 11.221 + 0,273X_1 + 0,505X_2 + e$$

Nilai konstanta (α) sebesar 11.221 berarti apabila jenjang pendidikan (X_1) dan pengalaman kerja (X_2) bernilai 0, maka produktivitas karyawan akan bernilai 11.221. Nilai koefisien regresi jenjang pendidikan sebesar 0.273

berarti apabila jenjang pendidikan meningkat satu satuan maka produktivitas meningkat 0,273 dan nilai koefisien regresi pengalaman kerja sebesar 0,505 berarti apabila pengalaman kerja meningkat sebesar satu satuan dengan anggapan variabel lainnya konstan, maka produktivitas karyawan akan meningkat sebesar 0,505 satuan.

1. Hasil Uji Hipotesis

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini ada 2 (dua). Pengujian terhadap hipotesis pertama dan kedua untuk mengetahui pengaruh variabel *independen* secara parsial terhadap variabel *dependen* dengan menggunakan uji parsial (t-hitung).

Koefisien regresi digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel jenjang pendidikan dan

pengalaman kerja secara parsial terhadap produktivitas. Untuk menguji signifikan koefisien regresi digunakan t-hitung. Apabila probabilitas kesalahan dari t-hitung lebih kecil dari jenjang signifikan tertentu (signifikan 5%), maka variabel independen secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Hasil dari perhitungan koefisien regresi menggunakan program SPSS adalah sebagai berikut :

Tabel 2 . Hasil Uji Hipotesis

Model	T	Sig.
(Constant)	2.728	.008
Jenjang Pendidikan	2.036	.046
Pengalaman Kerja	4.811	.000

a. Dependent Variable: Produktivitas

Berdasarkan hasil Uji Parsial pada tabel 2, maka dapat dijelaskan sebagai berikut :

a. Pengujian Hipotesis 1

$H_0 : \beta_1 \leq 0$, maka jenjang pendidikan tidak berpengaruh positif terhadap produktivitas karyawan.

$H_1 : \beta_1 > 0$, maka jenjang pendidikan berpengaruh positif terhadap Produktivitas karyawan.

Berdasarkan hasil uji t dengan spss yang disajikan pada tabel di atas, maka diketahui bahwa jenjang pendidikan (X1) dengan t-hitung sebesar $2.036 >$ dari t-tabel 1.668, dengan jenjang signifikan $0.046 < 0.05$. maka dapat disimpulkan bahwa variabel jenjang pendidikan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel produktivitas karyawan secara parsial.

b. Pengujian Hipotesis 2

$H_0 : \beta_2 \leq 0$, maka pengalaman kerja tidak berpengaruh positif terhadap produktivitas karyawan.

$H_1 : \beta_2 > 0$, maka pengalaman kerja berpengaruh positif terhadap Produktivitas karyawan.

Nilai t-hitung, dari variabel pengalaman kerja (X2) sebesar $4.811 >$ dari t-tabel sebesar 1.668, dengan jenjang signifikan $0.000 < 0.05$. maka dapat disimpulkan bahwa variabel pengalaman kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas karyawan.

c. Hasil Uji Kesesuaian Model
(*Goodness of Fit*)

1) Uji Simultan (F-Hitung)

Untuk menganalisis besarnya pengaruh variabel *independen* yaitu jenjang pendidikan dan pengalaman kerja secara simultan terhadap variabel *dependen* yaitu produktivitas karyawan, digunakan uji F- hitung. Apabila probabilitas jenjang signifikan uji F-hitung lebih

kecil dari jenjang signifikan tertentu yakni 5%, maka pengaruh variabel *independen* yaitu jenjang pendidikan dan pengalaman kerja secara simultan terhadap variabel *dependen* yaitu produktivitas karyawan adalah signifikan. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

Tabel 3. Hasil Uji Simultan

Model	Sum of Square	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	434.136	2	217.068	18.850	.000 ^b
Residual	748.496	65	11.515		
Total	1182.632	67			

a. Predictors: (Constant), Pengalaman_Kerja, Jenjang Pendidikan

b. Dependent Variable: Produktivitas

Sumber: Hasil pengolahan SPSS, 2022

Pada tabel 3 menunjukkan bahwa F-hitung sebesar 18.850 dengan probabilitas jenjang kesalahan lebih kecil dari jenjang signifikan yang diharapkan

(0% < 5%). Hal ini menunjukkan bahwa jenjang pendidikan dan pengalaman kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap

Produktivitas karyawan pada PT. Indah Logistik Cargo Cabang Makassar dan H1 diterima dan H0 ditolak.

b. Koefisien Determinasi (R²)

Uji koefisien determinasi bertujuan untuk mengukur sejauh mana variabel bebas dapat menjelaskan variasi variabel terikat, baik secara parsial maupun simultan. Nilai koefisien determinasi ini

adalah antara nol sampai dengan satu ($0 < R^2 < 1$). Menurut Ghozali (2016:95), nilai R² yang hampir mendekati satu sangat terbatas. Sebaliknya, nilai R² yang hampir mendekati satu mengandung arti bahwa variabel bebas memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel independen.

Tabel 4. Hasil Uji Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.606 ^a	.367	.348	3.393

Sumber: Hasil pengolahan SPSS, 2022

Berdasarkan tabel 4 di atas dapat disimpulkan bahwa: R sebesar 0,606 berarti hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen sebesar 60,6 %. Hal ini berarti kedua variabel independen yaitu jenjang pendidikan dan pegalaman kerja mempengaruhi variabel

produktivitas karyawan yaitu karena nilai korelasinya hampir mencapai 100%. Pada R² diperoleh nilai sebesar 0,348 ini berarti variabel independen mempengaruhi variabel dependen sebesar 34,8%. Sedangkan sisanya 65,2% dipengaruhi oleh faktor- faktor lain.

Pembahasan

1. Pengaruh Jenjang Pendidikan terhadap Produktivitas Karyawan

Dari hasil analisis diketahui bahwa variabel jenjang pendidikan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas karyawan, dimana mereka menetapkan standar pendidikan jenjang SMA kepada karyawan yang ada di bidang operasional atau berhubungan langsung dengan pembongkaran dan pemuatan barang. Sedangkan untuk jenjang pendidikan D3 dan S1 diperuntukkan kepada karyawan yang berhubungan langsung dengan administrasi perusahaan, laporan keuangan serta berhubungan langsung dengan costumer terkait proses pengiriman barang karena jenjang pendidikan D3 dan S1 memiliki keterampilan khusus sesuai dengan jenjang pendidikannya.

PT.Indah Logistik Cargo

Cabang Makassar yang bergerak di bidang jasa/pelayanan, menjadikan jenjang pendidikan sebagai faktor penting yang harus dimiliki karyawan untuk meningkatkan hasil produktivitas pada perusahaan. Secara tidak langsung pendidikan akan berpengaruh terhadap kualitas karyawan itu sendiri, salah satu contohnya adalah dari cara karyawan berkomunikasi dengan costumer terkait penjelasan mengenai proses pengiriman barang dan jenis pelayanan lainnya.

Tujuan pendidikan pada dasarnya adalah melatih ilmu yang sudah dimiliki peserta didik. Pendidikan merupakan pembelajaran pengetahuan dan secara terencana untuk mencapai kondisi belajar dan juga proses pembelajaran edukasi agar seseorang secara aktif

mengembangkan & meningkatkan potensial yang sudah dimiliki baik dalam keagamaan, pengendalian diri, kepintaran, berkepribadian, akhlak mulia, dan keterampilan Berdasarkan hasil pengujian dan pengolahan data yang telah dilakukan dapat dilihat bahwa jenjang pendidikan berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Septarina (2017) yang menyatakan bahwa jenjang pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan.

2. Pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Produktivitas Karyawan

Dari hasil analisis diperoleh variabel pengalaman kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas karyawan di PT Indah Logistik Cargo Cabang Makassar.

Dimana pada saat perekrutan karyawan, perusahaan lebih mengutamakan yang sudah memiliki pengalaman kerja, dikarenakan karyawan yang sudah memiliki pengalaman kerja sebelumnya, akan lebih luwes dalam bekerja dan juga sudah terbiasa dengan tekanan kerja, budaya kerja dan etika kerja, dibanding dengan yang belum pernah bekerja atau *fresh graduate*.

Pengalaman kerja menunjukkan jenis-jenis pekerjaan yang pernah dilakukan seseorang dan memberikan peluang yang besar bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan yang lebih baik. Semakin luas pengalaman kerja seseorang, semakin terampil melakukan pekerjaan dan semakin sempurna pola berfikir dan sikap dalam bertindak untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Hasil

penelitian ini sejalan dengan penelitian Fransisco (2020), dan Billi (2018) yang menyatakan bahwa pengalaman kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan.

3. Pengaruh Jenjang Pendidikan dan Pengalaman Kerja terhadap Produktivitas Karyawan

Secara keseluruhan jenjang pendidikan dan pengalaman sangat berpengaruh terhadap kualitas produktivitas karyawan itu sendiri, untuk jenjang pendidikan pastinya akan terlihat dari cara karyawan tersebut memberikan pelayanan terhadap customer dan mampu memahami Standar Operasional Prosedur (SOP) perusahaan, sedangkan untuk pengalaman kerja yang dimiliki oleh karyawan akan menunjang kemudahan dalam proses kerja sesuai prosedur yang ada di PT

Indah Logistik Cargo Cabang Makassar. Hasibuan (2016:105) menyatakan bahwa, “Produktivitas adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu.”

Hal ini memberikan indikasi bahwa apabila variabel jenjang pendidikan dan pengalaman kerja dijenjangkan secara bersamaan maka semakin meningkat pula produktivitas karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Basyit (2020), Hendrayani (2020), dan Mukhtar (2019) yang menyatakan bahwa jenjang pendidikan dan pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan. Dapat disimpulkan bahwa dengan

mengutamakan jenjang pendidikan dan pengalaman kerja terhadap produktivitas karyawan maka kualitas pekerjaan yang dihasilkan akan semakin baik. Sehingga, produktivitas setiap masing – masing karyawan akan selalu mengalami peningkatan ke arah yang positif serta kemajuan dan akan menunjang kemudahan dalam proses kerja sesuai prosedur yang ada di PT. Indah Logistik Cargo Cabang Makassar.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan mengenai pengaruh jenjang pendidikan dan pengalaman kerja terhadap produktivitas karyawan, maka dapat disimpulkan bahwa Jenjang pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan hal ini disebabkan karena karyawan akan

ditempatkan dengan keterampilan khusus sesuai dengan jenjang pendidikannya pada PT Indah Logistik Cargo Cabang Makassar.

Pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan, hal ini disebabkan karena karyawan yang sudah memiliki pengalaman akan memberikan peluang yang besar bagi karyawan untuk melakukan pekerjaan yang lebih baik Hal ini berarti jika pengalaman kerja ditingkatkan maka produktivitas karyawan akan meningkat secara signifikan.

Jenjang pendidikan dan pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan, hal ini disebabkan karena dengan mengutamakan jenjang pendidikan dan pengalaman kerja terhadap

produktivitas karyawan maka kualitas pekerjaan yang dihasilkan akan semakin baik

DAFTAR PUSTAKA

- Bangun, 2017. Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Karyawan (Studi pada Koperasi Pegawai Republik Indonesia Universitas Brawijaya Malang) (*Doctoral Dissertation, Universitas Brawijaya*).
- Basyit, A, Sutikno, Bambang, dan Dwiarto J. 2020. Pengaruh Jenjang Pendidikan dan Pengalaman Kerja terhadap Produktivitas Karyawan. *Jurnal Ekonomi Manajemen Akuntansi (EMA)*, Vol. 5, No. 1, 2020.
- Billi, Wancelous. 2018. Pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Produktivitas Pegawai Di Kantor Kecamatan Laham Kabupaten Mahakam Ulu. *Ejournal Pemerintahan Integratif*, Vol. 6, No. 3, pp. 465-474.
- Dharma, 2018, Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Karyawan (*Studi Di Divisi Account Executive PT Agrodana Futures*). *Jurnal Riset Bisnis dan Investasi*, 4(2), 35-47.
- Dwi Astono. Juni 2013, Pengaruh Jenjang Pendidikan, Pengalaman Kerja, dan Gaya Kepemimpinan terhadap Produktivitas Melalui Disiplin Kerja Karyawan, Jakarta PT. Indeks hlm. 38.
- Foster, Bill, 2018, Pembinaan Untuk Peningkatan Produktivitas Karyawan, Jakarta: PPM, h. 43.
- Handoko, H, 2018, Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia, Edisi 2, Yogyakarta : BBPE.
- Hasibuan, Aji nugroh, 2021, Pengaruh Proses Rekrutmen dan Seleksi terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT Perentjana Djaja Kalimantan Selatan, *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis*, 7(1), 31-40.
- Hasibuan, 2018. Pengaruh Keselamatan Kerja Dan Kesehatan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan pada PT. Sumatera Ega Mekinka Cabang Medan, *Jurnal produktivitas karyawan* 23-25.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2016. Manajemen SDM. Edisi Revisi, Cetakan Ke Tigabelas. Jakarta: Bumi Aksara.

- Hendrayani. 2020. Pengaruh Jenjang Pendidikan dan Pengalaman Kerja terhadap Produktivitas Karyawan Pada PD. Pasar Makassar Raya Kota Makassar. *Skripsi. STIMI YAPMI Makassar.*
- Herman H. Horne, 2017, Manajemen sumber daya manusia. *Deepublish.* Hermawan, M. A. 2017, Pengaruh Jenjang Pendidikan dan Pengalaman Kerja terhadap Produktivitas Kerja dalam Perspektif Ekonomi Islam (Studi Pada Karyawan PT. Indokom Samudra Persada). *Skripsi Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung.*
- Hitalessy, V., Roni, H., & Iswandi, I. 2018, Pengaruh Jenjang Pendidikan, Pelatihan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan, *Jurnal Riset Manajemen*, 7(1), 38-44.
- Mangkuprawira, 2019, Pengaruh Hasil Pelatihan terhadap Produktivitas Karyawan Di Balai Pelatihan Manajerial PT. Kai Bandung. *Jurnal Pendidikan Luar Sekolah*, 10(2).
- Mardianto, 2014, Pengaruh Rekrutmen dan Seleksi Karyawan terhadap Produktivitas Karyawan PT. Telkom Akses Jakarta Barat. *Jurnal Disrupsi Bisnis*, 4(2), 164.
- Mukhtar, Afiah. 2019. Pengalaman Kerja Dan Jenjang Pendidikan: Pengaruhnya Terhadap Produktivitas Karyawan. *Jurnal Economix*, Vol. 7 No. 2, Desember 2019.
- Septarina, Mifta. 2017. Pengaruh Jenjang Pendidikan dan Lamanya Bekerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT Pegadaian Syariah Simpang Patal Palembang. *Skripsi. UIN Raden Fatah Palembang.*
- T. Hani Handoko, 2016, Manajemen Sumber Daya Manusia Tenaga Kependidikan Dalam Meningkatkan Kualitas Pendidikan Di SMK Diponegoro 3 Kedungbanteng Banyumas, (*Doctoral Dissertation*, IAIN Purwokerto).
- Taufiq, R. 2015, Riset sumber daya manusia. Gramedia Pustaka Utama.
- Wibowo. 2010. Manajemen Produktivitas. *Edisi Ketiga. Jakarta : Rajawali Pers.*