

Pengaruh Tingkat Pendidikan, Keterampilan, dan Pengalaman Terhadap Produktivitas Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Mitra Elektro Perkasa)

Cindy Anisya^{1)*}, Pujiarti²⁾

¹⁾²⁾Universitas Buddhi Dharma
Jl. Imam Bonjol No. 41 Karawaci Ilir, Tangerang, Indonesia

¹⁾bong.cindyanisya@gmail.com

²⁾pujiarti.pujiarti@ubd.ac.id

Rekam jejak artikel:

Terima September 2022;
Perbaikan September 2022;
Diterima September 2022;
Tersedia online Oktober 2022

Kata kunci:

Tingkat Pendidikan
Keterampilan
Pengalaman
Produktivitas Karyawan

Abstrak

Riset saya bertujuan untuk mengetahui apakah tingkat pendidikan, keterampilan, dan pengalaman berdampak pada produktivitas karyawan. Populasi yang digunakan dalam riset ini adalah karyawan iPT. Mitra Elektro Perkasa memiliki total 175 orang.

Riset sampel ini menggunakan hingga 175 responden, dan data dikumpulkan dengan menggunakan kuesioner. Dalam pengujian hipotesis, riset ini menggunakan analisis model statistik yang terdiri dari uji validitas, uji reliabilitas, regresi linier berganda, uji f, uji t dan koefisien determinasi (R²).

Hasil berikut diambil dari analisis penulis. Secara parsial, variabel tingkat pendidikan (nilai t 3.999), keterampilan (nilai t 4.100), dan pengalaman (nilai t 5,914) berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan > t-tabel (yaitu, 1,65). Sementara itu juga terdapat pengaruh variabel-variabel seperti tingkat pendidikan, keterampilan dan pengalaman terhadap produktivitas karyawan, dan nilai F hitung sebesar 104,739 > nilai F tabel 2,66.

Riset ini menyimpulkan bahwa variabel pendidikan, keterampilan, dan pengalaman berpengaruh positif dan signifikan secara parsial dan simultan terhadap produktivitas karyawan PT. Mitra Elektronik Perkasa.

I. PENDAHULUAN

Dalam hal penerimaan karyawan, organisasi atau perusahaan memiliki standarisasi masing-masing dari segi tingkat pendidikannya, keterampilannya, dan pengalaman kerjanya. Jika suatu organisasi atau perusahaan menempatkan karyawan sesuai dengan standarisasi maka akan memperoleh produktivitas kerja yang optimal.

Lewat pembelajaran bisa dilaksanakan pergantian sosial budaya, ialah pengembangan ilmu wawasan, adaptasi tindakan yang menyokong pembangunan, serta penguasaan bermacam keahlian dalam pemanfaatan bermacam teknologi maju untuk memesatkan cara pembangunan. Jika tidak memiliki hal tersebut mungkin akan terjadi kesulitan dalam mencari pekerjaan karena kurang siap dalam bekerja. Tingkat pendidikan saat ini sangat penting, karena jika kita

tertinggal dengan yang lain itu menjadi hambatan dan membuat semakin banyaknya pengangguran. Dalam segi keterampilan, jika saat pelamar tidak memiliki keterampilan apapun, itu menjadi penghambat yang cukup besar. Jika tidak memiliki ilmu-ilmu dasar dari posisi yang dilamar maka itu akan menghambat kemajuan organisasi atau perusahaan tersebut. Bagi karyawan yang lain akan terhambat dari segi waktu, karena akan ada pengajaran ulang untuk ilmu-ilmu dasar, contoh dalam keterampilan standar menggunakan komputer, dapat mengoperasikan Microsoft Word, power point (ppt), dan Excel. Seseorang yang menaikkan keahlian serta keterampilan hendak amat dinilai serta jadi salah satu ketentuan untuk banyak industri.

Berbagi pengetahuan dengan karyawan lain membantu perusahaan tumbuh. Pengalaman jangka panjang menghasilkan banyak keterampilan, yang pada gilirannya mengarah pada lebih banyak kemajuan bagi perusahaan.

Dengan bertemu banyak orang melalui pekerjaan, Anda mendapatkan kesempatan untuk mendapatkan peluang kerja melalui hubungan Anda. Lebih banyak pengalaman kerja berarti lebih banyak kesempatan untuk bertemu orang-orang di bidang yang sama. Hal ini juga dapat meningkatkan produktivitas, moral dan bahkan mempersingkat waktu yang dibutuhkan untuk menyelesaikan suatu tugas. Ini bahkan dapat membantu perusahaan dan organisasi mencapai tujuan mereka dengan cepat.

Tanggapan karyawan terhadap kuesioner menjadi dasar metode penelitian ini. Ini adalah metode penelitian kuantitatif yang digunakan.

II. TINJAUAN PUSTAKA

Pendidikan

Menurut (Sutrisno 2016, 29) berpendapat bahwa :

“Pembelajaran ialah kegiatan yang berkaitan, serta mencakup bermacam faktor yang berkaitan akrab antara faktor satu dengan faktor yang lain”.

Menurut (Kurniawan 2017, 26) menyatakan bahwa :

“Pembelajaran merupakan alihkan nilai-nilai, wawasan, pengalaman serta ketrampilan pada angkatan belia selaku upaya angkatan berumur dalam mempersiapkan guna hidup angkatan berikutnya, baik badan ataupun rohani”.

Keterampilan Kerja

Menurut Syahdan (Rank dan Frese 2017, 3) menyatakan bahwa :

“Keahlian kegiatan pegawai dalam melakukan kewajiban pada suatu kelompok amatlah berarti peranannya”.

Menurut Wiranti (Moehariono 2016, 98) menyatakan bahwa :

“Keahlian kegiatan didefinisikan selaku daya melakukan profesi bersumber pada juklak/ juknis ataupun instruksi dari pimpinan”.

Pengalaman Kerja

Menurut (Kasmir 2016, 171) menyatakan bahwa :

“Melaporkan kalau pengalaman kegiatan mempunyai maksud dimana pengalaman kegiatan di aspek khusus hendak menjadi estimasi untuk suatu kedudukan khusus, sebab dengan mempunyai pengalaman kegiatan bisa ialah nilai imbuhan daya serta pengetahuannya”.

Menurut (Malayu S.P Hasibuan 2016, 55) menyatakan bahwa :

“Orang yang profesional ialah calon karyawan yang sudah sedia gunakan. Pengalaman kegiatan seseorang pelamar seharusnya menemukan estimasi penting dalam proses pemilahan”.

Produktivitas Kerja

Menurut Tohardi (Sutrisno 2017, 100) menyatakan bahwa :

“Daya penciptaan aktivitas yakni aksi intelektual. Aksi intelektual yang tetap mencari emendasi terhadap apa yang telah ada. Suatu agama jika seorang dapat melakukan pekerjaan lebih baik hari ini dari hari kemarin dan hari esok lebih baik dari hari ini”.

Menurut Hasibuan (Busro 2018, 340) menyatakan bahwa :

“Daya produksi merupakan analogi antara output(hasil) dengan input(masukan). Bila daya produksi naik hendak menaikkan kemampuan durasi materi, daya, serta sistem kegiatan, metode penciptaan serta adanya kenaikan keahlian dari daya kerjanya”.

III. METODE

Model Riset ini pengarang memakai jenis riset deskriptif untuk menganalisa variabel-variabel yang hendak pengarang maanfaatkan.

Menurut (Sugiyono 2017, 56)

“Penafsiran deskriptif merupakan riset yang dicoba untuk mengenali nilai elastis mandiri, baik satu elastis ataupun lebih (elastis yang berdiri sendiri)”.

Elastis itu bisa mendeskripsikan secara sistematis serta cermat hal populasi ataupun hal aspek khusus. Tata cara ini periset hendak lebih gampang dalam menguasai dan mencari sebuah dari permasalahan..

Jadi dari penjelasan diatas bisa disimpulkan kalau tata cara riset deskriptif merupakan suatu riset yang memakai satu elastis tanpa memakai elastis lain selaku subjek pembeda. Metode yang digunakan sebagai berikut :

1. Populasi

Bagi (Sugiyono 2017, 119) berpendapat bahwa :

“Populasi merupakan area abstraksi yang terdiri atas subjek atau poin yang memiliki mutu serta karakter khusus yang diresmikan oleh periset untuk dipelajari serta keringanan ditarik akhirnya.”

Populasi dalam riset ini yaitu 175 karyawan PT Mitra Elektro Perkasa.

Sampel

Bagi (Sugiyono 2017, 120) berpendapat bahwa :

“Ilustrasi merupakan bagian dari jumlah serta karakter yang dipunyai oleh populasi itu.”

Jumlah ilustrasi yang hendak didapat dari PT Mitra Elektro Perkasa ialah sebesar 175 orang karyawan.

2. Kuesioner

Bagi (Sugiyono 2017, 142) berpendapat bahwa :

“Angket ataupun angket ialah metode pengumpulan data yang dicoba dengan metode memberi selengkap persoalan ataupun statment tercatat pada responden untuk dijawab”.

3. Pengukuran

Responden dikelompokkan bersumber pada jenis kelamin, umur, pendidikan, serta tahun bertugas di PT Mitra Elektro Perkasa. Serta memakai program SPSS tipe 25. Dengan bermacam pengetesan alhasil hendak memperoleh hasil serta kesimpulan untuk bisa penuhi tujuan permasalahan.

IV. HASIL

1. Tabel Model Summary

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.805 ^a	.648	.641	2.311

a. Predictors: (Constant), Pengalaman, Tingkat Pendidikan, Keterampilan

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.640 ^a	.410	.406	2.974

a. Predictors: (Constant), Tingkat Pendidikan

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.719 ^a	.517	.515	2.688

a. Predictors: (Constant), Keterampilan

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.732 ^a	.536	.533	2.636

a. Predictors: (Constant), Pengalaman

2. Tabel Uji Hipotesis

- Uji T

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.785	1.974		.904	.367
	Tingkat Pendidikan	.253	.063	.239	3.999	.000
	Keterampilan	.310	.076	.289	4.100	.000
	Pengalaman	.466	.079	.392	5.914	.000

a. Dependent Variable: Produktivitas Karyawan

• Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1677.620	3	559.207	104.739	.000 ^b
	Residual	912.974	171	5.339		
	Total	2590.594	174			

a. Dependent Variable: Produktivitas Karyawan

b. Predictors: (Constant), Pengalaman, Tingkat Pendidikan, Keterampilan

V. KESIMPULAN

Setelah membahas pengaruh tingkat pendidikan, keterampilan, dan pengalaman terhadap produktivitas karyawan, PT. Mitra Elektro Perkasa menyimpulkan sebagai berikut melalui penelitian:

Hasil perhitungan untuk variabel tingkat pendidikan pada PT. Mitra Elektro Perkasa mengungkapkan nilai thitung sebesar 3,999 dan nilai ttabel sebesar 1,65. Karena 3,999 lebih besar dari 1,65, hipotesis nol H_0 ditolak dan hipotesis alternatif H_a diterima.

PT. Mitra Elektro Perkasa melihat adanya pengaruh yang signifikan dari variabel keterampilan terhadap produktivitas kerja karyawan. Melalui hasil perhitungan dari variabel thitung dan ttabel diketahui nilai thitung sebesar 4100 dan nilai ttabel sebesar 1,65. Karena nilai thitung lebih tinggi dari nilai ttabel, maka hipotesis nol H_0 ditolak dan hipotesis alternatif H_a diterima.

Menurut perhitungan yang dilakukan di PT. Mitra Elektro Perkasa, variabel pengalaman berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Dari perhitungan mereka diperoleh nilai thitung sebesar 5,914 dan nilai ttabel sebesar 1,65. Karena thitung lebih besar dari ttabel, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Pengaruh pendidikan, pengalaman, dan keterampilan terhadap produktivitas pegawai adalah signifikan. Hal ini terbukti ketika mempertimbangkan hasil model 1, yang dihitung nilai f 104,739. Nilai f-tabel untuk nilai ini adalah 2,66, tetapi hasilnya lebih tinggi dari nilai tabel—menunjukkan bahwa H_0 salah dan H_a benar. Artinya ada hubungan linier antara produktivitas pegawai dengan pendidikan, keterampilan dan pengalaman; Selain itu, ini membuat model regresi layak dan sesuai.

5. Besarnya pengaruh variabel tingkat pendidikan terhadap produktivitas karyawan dari uji frekuensi dapat disimpulkan sebesar 85,62% responden menyatakan setuju, variabel keterampilan terhadap produktivitas karyawan dari uji frekuensi dapat disimpulkan sebesar 85,86% responden menyatakan setuju, sedangkan variabel pengalaman terhadap produktivitas karyawan dari uji frekuensi dapat disimpulkan sebesar 77,26% responden menyatakan setuju.

B. Implikasi

1. Implikasi Teoritis

a. Bersumber pada hasil riset diatas membuktikan kalau tingkatan pendidikan (X1) mempunyai akibat positif serta penting terhadap daya produksi pegawai (Y) pada PT. Mitra Elektro Perkasa serta mempunyai hubungan kokoh yang mempunyai arah positif.

b. Elastis keahlian mempunyai akibat positif serta penting terhadap daya produksi pegawai sehingga ini dijadikan materi estimasi untuk industri untuk lebih menaikkan standart keahlian yang ada diperusahaan untuk pada calon- calon pegawai yang esok hendak di memanfaatkan berikutnya.

c. Elastis pengalaman mempunyai akibat positif serta penting terhadap daya produksi pegawai. Sehingga dari industri bisa menaikkan lagi standart pengalaman yang ada diperusahaan untuk calon-calon pegawai yang esok hendak di memanfaatkan berikutnya.

2. Implikasi Manajerial

Berdasarkan hasil riset menunjukkan bahwa ada pengaruh langsung tingkat pendidikan, keterampilan, dan pengalaman terhadap produktivitas karyawan. Sehingga hal ini mengandung implikasi bahwa strategi manajemen berkaitan dengan tingkat pendidikan, keterampilan dan pengalaman memiliki peran yang sangat penting bagi perusahaan agar dapat memiliki karyawan-karyawan yang sangat berpotensi dan dapat memberikan pengaruh terhadap perusahaan.

3. Implikasi Metodologi

Riset dengan menggunakan indikator-indikator lain sebagai alat ukur dari variabel yang diteliti dan menggunakan beberapa metode sample yang berbeda dengan cara wawancara atau survey kepada karyawan lain dengan tujuan memperoleh data yang lebih jelas dan detail agar mendapatkan hasil yang akurat untuk riset.

C. Saran

Berdasarkan hasil riset yang telah dibahas didalam bab-bab sebelumnya, dibawah ini penulis memberikan beberapa saran, berikut saran yang dapat dikemukakan :

1. Manajemen sumber daya manusia melibatkan pengetahuan tentang banyak variabel yang dapat mempengaruhi produktivitas karyawan, sehingga manajer dapat memiliki pemahaman yang kuat tentang lapangan.
2. PT. Mitra Elektro Perkasa mengharuskan semua karyawan dinilai untuk melihat apakah mereka cocok untuk pekerjaan itu, baik di atas atau di bawah tingkat pendidikan.
3. Penilaian ini dapat menunjukkan apakah seorang karyawan akan produktif dalam pekerjaannya, dan dapat melihat apakah mereka akan tetap loyal kepada perusahaan.
4. Pengembangan dan perbandingan sumber daya manusia dapat dieksplorasi lebih lanjut dengan menggunakan riset ini, bersama dengan indikator riset lainnya. Variabel tambahan yang mempengaruhi produktivitas karyawan perlu ditambahkan pada riset selanjutnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Abjan, G., Maslichah, & Junaidi. (2021). Pengaruh Kompetensi, Pengalaman Kerja, Dan Gender Terhadap Kinerja Auditor (Studi Empiris Pada KAP Di Kota Malang). *E-Jra*, 10(01).
- Afandi, P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator). *Analytical Biochemistry*, 11(1).
- Busro, M. (2020). Teori-Teori Sumber Daya Manajemen Manusia. In *Edisi Revisi Jakarta: Bumi Aksara*.
- Dr. Kasmir M.M., M. . (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik). In *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*.
- Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Firmansyah, M. A. (2020). *PENGANTAR E-MARKETING*. Penerbit Qiara Media.
- Khasanah, N. N. (2018). Tokoh Perempuan Dan Nilai-Nilai Pendidikan Karakter Dalam Naskah Lakon Susi Duyung Ludruk Budhi Wijaya (Kajian Feminisme). *MATAPENA: Jurnal Keilmuan Bahasa, Sastra, Dan Pengajarannya*, 1(2).
- Kristianti, L. S., & Sunarsi, D. (2020). PENGARUH MOTIVASI DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN PADA PT. MOBILINDO PERKASA DI TANGERANG. *Value: Jurnal Manajemen Dan Akuntansi*, 15(2). <https://doi.org/10.32534/jv.v15i2.1088>
- Malayu SP, H. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Bumi Aksara*.
- Mardiati, D., & Jannah, M. (2020). Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan, Kompetensi, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Pasuruan. *Journal Management and Business Applied*, 1(1).
- Ocktafian, Q. (2021). Pengaruh Resiliensi Karyawan terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Hidup. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(2). <https://doi.org/10.26740/jim.v9n2.p830-843>
- Pandi, A. (2016). Concept & Indicator Human Resources Management for Management Research - Pandi Afandi - Google Buku. In *Cv Budi Utama*.
- Salju, S., & Lukman, M. (2019). PENGARUH MOTIVASI DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PT. COMINDO MITRA SULAWESI CABANG PALOPO. *Jurnal Manajemen STIE Muhammadiyah Palopo*, 4(2). <https://doi.org/10.35906/jm001.v4i2.280>
- Sinaga, S. (2020). PENGARUH MOTIVASI DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. TRIKARYA CEMERLANG MEDAN. *Jurnal Ilmiah METADATA*, 2(2). <https://doi.org/10.47652/metadata.v2i2.28>
- Suwanto, S., Kosasih, K., Nurjaya, N., Sunarsi, D., & Erlangga, H. (2021). Pengaruh Motivasi Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Happy Restaurant Di Bandung. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 3(4). <https://doi.org/10.32493/jee.v3i4.11292>
- Syahdan, F. (2017). Hubungan Antara Keterampilan Kerja Dengan Produktivitas Kerja. *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 5(1). <https://doi.org/10.30872/psikoborneo.v5i1.4334>
- Wariati, N., Dahniar, & Sugiati, T. (2015). Pengaruh Disiplin Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Kabupaten Barito Timur. *Jurnal Wawasan Manajemen*, 3(3).