

## Analisis Hubungan Tingkat Pendidikan Akhir Terhadap Produktifitas Karyawan Di PT. Gardena Departemen Store Magelang, Jawa Tengah

Mayda Pramesty Riyadi  
Universitas Tidar

Hanung Eka Atmaja  
Universitas Tidar

Korespondensi penulis : [maydariyadi@gmail.com](mailto:maydariyadi@gmail.com)

**ABSTRACT.** This research was conducted with the aim of finding out the relationship between final education level and employee productivity in the cashier and sales assistant departments at PT. Gardena Department Store Magelang City. But as time goes by, global business changes are accelerating and business growth is becoming more uncertain. Therefore, currently many companies are looking for talent with better qualifications to support the challenges of change that will occur in the future. The population was all 128 employees, while the sample taken was 74 respondents. The results of the questionnaire have been tested for validity and reliability, and have been tested for classical assumptions in the form of normality assumptions, multicollinearity assumptions and heteroscedasticity assumptions. The results of this research show that the level of education has a positive and insignificant effect on employee productivity and job training has a positive and significant effect on employee productivity.

**Keywords:** Education Level, Training, Employee Productivity

**ABSTRAK.** Penelitian ini dilakukan bertujuan untuk mengetahui hubungan tingkat pendidikan akhir terhadap produktifitas karyawan pada bagian kasir dan pramuniaga di PT. Gardena Departemen Store Kota Magelang. Tetapi seiring berjalannya waktu, perubahan bisnis global semakin cepat dan pertumbuhan bisnis semakin tidak menentu. Oleh karena itu saat ini banyak perusahaan yang mencari talent dengan kualifikasi yang lebih baik guna untuk menunjang tantangan perubahan yang akan terjadi di masa yang akan datang. Populasinya adalah seluruh karyawan yang berjumlah 128 orang, sedangkan sampel yang diambil berjumlah 74 responden. Hasil kuisioner tersebut telah teruji validitas dan reliabilitas, serta telah teruji asumsi klasik berupa sumsi normalitas, asumsi multikolinearitas dan sumsi heterolesatisitas. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa tingkat Pendidikan berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Produktivitas keryawan dan pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan.

**Kata Kunci :** Tingkat Pendidikan, Pelatihan, Produktifitas Karyawan

### PENDAHULUAN

Pendidikan adalah suatu hal yang sangat penting dalam kehidupan dimana hal ini dapat membantu seseorang dalam memproses pengembangan pola pikir dan etika. Tetapi tidak semua orang beruntung di mukabumi ini banyak orang yang pada dasarnya pintar hanya saja kekurangan biaya untuk melanjutkan sekolah sehingga banyak orang di Indonesia yang hanya lulusan SD, SMP, atau SMA saja.

Tenaga kerja (SDM) akan menghasilkan produktifitas yang optimal jika di letakkan pada posisi yang sesuai dan pada waktu yang di butuhkan.(Saripuddin dkk.,2015,hal 136)

Waktu berjalan semakin cepat, secara singkat pada abad ke-21 ini sudah banyak terjadi perubahan yang sangat dapat kita rasakan. Perubahan ini sangat mengubah segala aspek kehidupan baik itu ilmu, teknologi hingga pola pikir manusia yang sangat berdampak pada

perubahan bisnis global. Dahulu segala hal kita dapatkan dengan sangat manual dan susah tetapi saat ini bahkan kita bisa melakukan banyak hal hanya di dalam rumah. Dengan perubahan yang semakin cepat ini perusahaan menginginkan sdm yang sudah memadai dan siap untuk memenuhi permintaan dan tantangan kedepannya. (Schuler and Walker., 1990).

Tetapi tidak sedikit pula perusahaan yang menerima SDM dengan kualifikasi seadanya dan kemudian dilatih Kembali. Persaingan bisnis di era globalisasi semakin cepat, sehingga sumber daya manusia dituntut terus-menerus untuk mampu mengembangkan diri agar dapat menciptakan suatu kemajuan terbaru. (Sutrisno, 2016, hal1)

Pada setiap tahunnya jumlah lulusan SMA/SMK/MA di Indonesia lebih dari 3,7 juta orang, namun ada 1,9 juta anak muda Indonesia yang belum beruntung untuk kuliah, kata Deputy Menteri Bidang Koordinasi Peningkatan Kualitas Pendidikan Dan Moderasi Beragama, Kemenko PMK Prof Dr R Agus Sartono, senin (28/06/21)

Dalam mengikuti perkembangan ini tidak sedikit pula perusahaan di Indonesia yang membuka lapangan kerja dengan minimal pendidikan terakhir SMA/SMK/MA hanya saja tidak memiliki jabatan yang tinggi dan hanya mendapat penghasilan sesuai standar UMR atau bahkan di bawahnya.

Contohnya seperti yang akan saya bahas dalam penelitian ini yaitu Analisis hubungan tingkat pendidikan akhir terhadap produktifitas karyawan bagian kasir & pramuniaga di PT. Gardena Departemen Store Magelang. PT. Gardena Department Store membuka lowongan pekerjaan di bagian kasir dan pramuniaga dengan syarat pendidikan terakhir SMA/SMK/MA.

Gardena Department Store berawal dari sebuah toko kecil didirikan oleh Bpk Tan Ie Kong dan Ibu Indriyati pada tahun 1973, yang beralamatkan di Jl. Solo No. 37 C Yogyakarta. Toko mereka di pindahkan oleh pemerintah ke sebrang jalannya, yang di mana lokasi tersebut berupa jurang dan di samping sungai yang banyak sampahnya. Tetapi dengan semangat dagang bu indriyati beliau tetap menjalankan bisnisnya sehingga kemudian pada tanggal 1 januari 1977 dibukalah sebuah toko bernama Gardena.

Tak lama kemudian beliau membeli tanah baru di sebelah selatan tokonya seluas 5000m<sup>2</sup>. Di atas lahan tersebut bu indriyati membangun sebuah Gedung dengan lima lantai yang menjadi bagian dari rencana membangun sebuah department store.

Pada tanggal 3 juni 1983 resmi di bukanya swalayan di lantai satu. Kemudian pada 25 juni di tahun yang sama di bukalah lantai dua sebagai istana busana tempat menjual baju Wanita, pria, hingga anak-anak. Kemudian lantai tiga di isi dengan kebutuhan sekolah dan mainan anak dan lantai empat diisi dengan taman rekreasi anak dan cafetarian. Lalu pada tanggal 22 januari 1984 wakil gubernur DIY yaitu bapak Sri Paduka Paku Alam

menandatangani prasasti yang meresmikan toko Gardena menjadi Gardena Departemen Store dan Supermarket.

Kemudian Gardena pun mulai mengembangkan sayapnya ke daerah kota Magelang pada bulan juli 1986. Dikarenakan pada tanggal 27 agustus 1987 Gardena Jogja mengalami kebakaran hebat sehingga membuat semua aktifitas kerja di alihkan ke Gardena Magelang. Dengan dukungan dari bapak walikota Magelang yaitu Bapak Bagus Panuntun pada tanggal 29 juli 1988 meresmikan Gardena Departemen Stire dan Supermarket pertama dikota magelang. Kemudian terus berkembang dan aktif hingga saat ini.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **Pengertian Produktivitas kerja**

Produktivitas merupakan upaya seseorang untuk selalu berusaha meningkatkan mutu kehidupannya. Produktivitas juga sering digunakan untuk menyebutkan hasil dari perbandingan kerja dan pemasukan dengan menggunakan persatuan waktu. Dengan adanya produktivitas kerja diharapkan pekerjaan akan terlaksana secara efisien dan efektif agar dapat mencapai tujuan yang diharapkan. (Arianty dkk., 2016, hal 134)

Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja. Menurut Wibowo, 2014 hal. 100-103, faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas adalah:

1. Kepuasan kerja
2. Penyederhanaan Kerja
3. Keterpaduan
4. Lingkungan kerja/desain tempat kerja
5. Motivasi

Menurut Ravianto dalam Sutrisno, 2016, hal 102, faktor - faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja adalah :

1. Tingkat Pendidikan
2. Keterampilan
3. Disiplin
4. Motivasi
5. Lingkungan kerja
6. Teknologi
7. Sasaran produksi
8. Manajemen
9. Prestasi

## **Pengertian Pendidikan**

Menurut John dewey dalam (hasbulloh, 2015, hal 2), pendidikan adalah proses pembentukan intelektual dan emosional seseorang mengarah kepada alam dan sesama manusia. Pendidikan formal di dalam suatu organisasi adalah suatu proses mengembangkan kemampuan guna untuk memperkuat sdm agar dapat mencetuskan ide-ide baru dalam suatu organisasi untuk memajukan organisasi tersebut. (Notoatmodjo, 2015, hal. 16)

Menurut UU sisdiknas no. 20, 2003 pasal 1, yang dimaksud dengan pendidikan adalah usaha dalam keadaan sadar dan terencana mewujudkan suasana belajar mengajar, membuat peserta didik aktif dalam mengembangkan dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, Akhlak Yang Mulia, serta keterampilan bermasyarakat dan bernegara.

## **Faktor-faktor yang mempengaruhi Pendidikan.**

Menurut maunah, 2009, hal 70-71, faktor yang mempengaruhi pendidikan adalah faktor tujuan, Setiap kegiatan apapun bentuk dan jenisnya, tanpa sadar kita akan selalu berharap kepada tujuan yang ingin dicapai dengan menggunakan cara apapun. Karena Ketika kita jalan tanpa mengetahui tujuan, maka perjalanan kita hanya sia-sia. Lain halnya Ketika dipertengahan jalan menuju tujuan utama kita, kita menemukan bahwa ada jalan yang lebih baik lagi yang bisa kita ambil. Disitu kita bisa memilih untuk mengganti tujuan dengan yang lebih baik.

Menurut barnadib, 2013, hal 35 faktor-faktor yang mempengaruhi pendidikan adalah adanya tujuan yang hendak dicapai, adanya subject manusia, yang hidup bersama dalam lingkungan tertentu, yang menggunakan alat-alat tertentu untuk mencapai tujuan titik berdasarkan faktor-faktor pendidikan di atas dapat disimpulkan bahwa faktor pendidikan paling penting yaitu faktor tujuan pendidikan anak didik atau peserta, dan alat pendidik dan lingkungan.

## **Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia**

Sumber daya manusia dapat di deskripsikan sebagai perorangan atau kelompok yang dapat memberikan kemampuan dan jasanya untuk menjadi salah satu bagian dari penggerak di dalam suatu organisasi.

Manajemen sumber daya manusia adalah bagian dari manajemen yang mempelajari mengenai hubungan dan peran individu dalam organisasi (*manajemen sumber daya manusia Eri Susan I, 2019*)

## **Pengertian Pelatihan Kerja**

Pelatihan adalah proses pembelajaran yang memungkinkan pegawai melaksanakan pekerjaan yang sekarang sesuai dengan standar. Menurut Sulistiyani dan Rosidah (2010), pelatihan kerja adalah proses sistematis perubahan perilaku para karyawan dalam suatu arah guna meningkatkan tujuan-tujuan organisasional dengan tujuan untuk mempertahankan, menjaga, memelihara karyawan dan sekaligus meningkatkan keahlian para karyawan untuk dapat meningkatkan kinerjanya.

Menurut Widodo (2015), pelatihan kerja adalah serangkaian aktivitas individu dalam meningkatkan keahlian dan pengetahuan secara sistematis sehingga mampu memiliki kinerja yang profesional di bidangnya.

## **Tujuan Pelatihan Kerja**

Dalam Undang-undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, disebutkan bahwa pelatihan kerja diselenggarakan dan diarahkan untuk membekali, meningkatkan dan mengembangkan kompetensi kerja guna meningkatkan kemampuan, produktivitas, dan kesejahteraan.

Menurut Simamora (1997), tujuan dari pelatihan kerja antara lain adalah sebagai berikut:

1. Memperbaiki kinerja.
2. Memutakhirkan keahlian para karyawan sejalan dengan kemajuan teknologi.
3. Mengurangi waktu pembelajaran bagi karyawan baru agar kompeten dalam pekerjaan.
4. Membantu memecahkan masalah operasional.
5. Mempersiapkan karyawan untuk promosi.

## **Hipotesis**

Hipotesis dalam penelitian ini adalah :

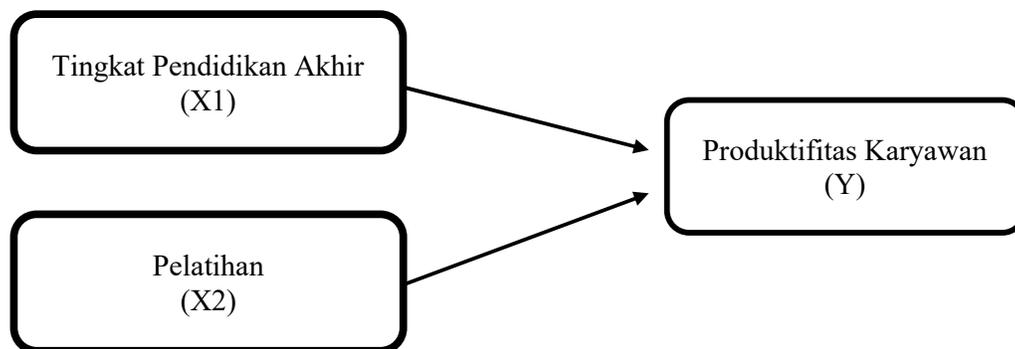
1. H1 : Tingkat Pendidikan berpengaruh positif terhadap produktivitas karyawan.
2. H2 : Pelatihan kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas karyawan.
3. H3 : Tingkat Pendidikan kerja dan pelatihan kerja secara bersamaan berpengaruh positif terhadap produktivitas karyawan.

## METODELOGI PENELITIAN

### Pendekatan Penelitian

Jenis pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif, karena untuk memperoleh data penelitian ini menggunakan survei karyawan. Menurut Sugiyono (2017:3), membuat pengertian metode ilmiah menjadi empat kunci yaitu cara ilmiah, tujuan, data, dan kegunaan. Karena pada dasarnya metode penelitian berawal dari menentukan tujuan atau arah kemudian mencari data, lalu dengan cara ilmiah menganalisis dan menunjukkan kebenaran secara sistematis.

Menggunakan variable yaitu Tingkat Pendidikan Akhir (X), dan Produktifitas Karyawan (Y)



Gambar 1. Kerangka Konseptual

### Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek/subjek yang memiliki kualitas dan karakteristik tentang apa yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Populasi yang di gunakan adalah karyawan PT. Gardena Departemen Store Magelang sebanyak 128 orang.

### Sample

Menurut Sunyoto (2011 : 18), sampel adalah bagian dari suatu populasi yang karakteristiknya diteliti dan dianggap dapat mewakili populasi secara keseluruhan. Untuk menentukan jumlah sampel yang akan diteliti menggunakan rumus Slovin :

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

Keterangan :

N : ukuran populasi karyawan PT. Gardena Departemen Store

n : jumlah sampel

e : Persen Kelonggaran Ketidaktelitian/Tingkat Kesalahan (10 %)

Berdasarkan rumus tersebut, maka jumlah sampel dalam penelitian ini adalah

$$n = \frac{128}{1 + 128(5\%)^2} = 74 \text{ Responden}$$

### **Metode Analisis**

Metode analisis penelitian ini menggunakan Analisis Inferensial. Analisis Inferensial adalah statistik yang digunakan untuk mendeskripsikan data sampel dan hasilnya akan digeneralisasikan (diinferensialkan) untuk populasi dimana sampel diambil. Analisis ini digunakan untuk menjawab masalah sekaligus untuk menguji hipotesis.

## **UJI HIPOTESIS**

### **Uji Regresi Linier Berganda**

Analisis regresi linier berganda kegunaannya untuk memprediksi nilai variable dependen (Y) apabila variabel independen dua atau lebih (X1, X2 ). Persamaan regresi linear berganda sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan :

Y : Variabel Dependen

X1 dan X2 : Variabel Independen

a : Konstanta

b : Koefisien Regresi

### **Analisis Koefisien Korelasi**

Koefisien ini menunjukkan seberapa besar hubungan yang terjadi antara variable independen (X1, X2) secara serentak terhadap variabel dependen (Y). Nilai R berkisar antara 0 sampai 1, semakin mendekati 1 berarti hubungan semakin kuat, sebaliknya semakin mendekati 0, maka hubungan semakin lemah.

### **Uji Simulasi Persial (Uji F)**

Uji F hitung dapat dilakukan dengan rumus sebagai berikut :

$$f_{hitung} = \frac{\frac{R^2}{K}}{(1 - R^2)(n - k - 1)}$$

Keterangan :

R<sup>2</sup> : Koefisien Determinasi Korelasi Ganda

n : Jumlah Sampel

K : Banyaknya Parameter/Jumlah Variabel Independen

### Uji Simulasi Persial (Uji t)

Uji F hitung dapat dilakukan dengan rumus sebagai berikut :

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{1-(r)^2}$$

Keterangan :

t : Nilai t yang Dihitung

n : Jumlah Sampel

r : Koefisien Korelasi

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Analisis Regresi Berganda

Hasil perhitungan analisis regresi berganda diperoleh hasil berikut :

**Tabel 1.**  
Hasil Uji Analisis Regresi Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	,664	,319	
	Tingkat Pendidikan	,142	,104	,110
	Pengalaman Kerja	,713	,071	,803

Dari tabel di atas, maka diperoleh suatu model persamaan regresi linear berganda, dimana nilai beta diambil dari *Unstandardized Coefficients* sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$
$$Y = 0,664 + 0,142 + 0,713$$

Berdasarkan hasil persamaan regresi linear berganda tersebut, dapat diuraikan :

1.  $b_0 = 0,664$ , artinya bahwa jika variabel independen Tingkat Pendidikan dan Pelatihan Kerja tidak ada perubahan, maka nilai Produktivitas Karyawan sebesar 0,664 sebagai nilai konstan untuk variabel dependen.
2.  $b_1 = 0,142$ , artinya setiap terjadinya peningkatan Tingkat Pendidikan pada perusahaan akan mempengaruhi peningkatan Produktivitas Karyawan sebesar 0,142.
3.  $b_2 = 0,713$ , artinya setiap terjadinya Pelatihan Kerja pada perusahaan akan mempengaruhi Produktivitas Karyawan 0,713.

Hasil analisis regresi linear berganda di atas, menunjukkan bahwa Tingkat Pendidikan dan Pelatihan Kerja memiliki hubungan positif terhadap Kinerja Karyawan berdasarkan koefisien Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

### **Kesimpulan**

Tingkat pendidikan itu sangatlah penting karena dapat menompang kehidupan kita. Tetapi kita juga bisa mendapatkan ilmu tidak hanya dari Pendidikan formal berupa sekolah tetapi banyak perusahaan yang mengadakan pelatihan-pelatihan khusus agar calon karyawan yang akan masuk dapat mengikuti perkembangan proses kinerja pada Gardena Departemen Store.

### **Saran**

Saran saya mungkin tidak hanya pegawai baru saja yang membutuhkan pelatihan pegawai lama pun membutuhkan pelatihan tambahan agar dapat mengembangkan dirinya masing-masing guna untuk kemajuan Gardena Departement Store.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Huraerah Nur. 2021. Pengaruh tingkat Pendidikan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Telkom Indonesia Makasar. Skripsi. Makasar. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Makasar : Diakses 8 Desember 2021
- Perdana Angga. 2019. Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Kerja Terhadap produktifitas kerja karyawan pada PT. Bank Sumut Kantor Pusat Medan. Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Skripsi. Medan : diakses 8 desember 2021
- Bagas Rizky Pratama.2021. pengaruh tingkat Pendidikan terhadap produktifitas karyawan. Universitas Komputer Indonesia Bandung. Skripsi. Bandung : diakses 9 desember 2021
- Sedarmayanti. 2009. "*Manajemen Sumber Daya Manusia*". Penerbit PT. Gramedia. Jakarta.
- Sugiyono. 2007. "*Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*". penerbit Alfabeta. Bandung.
- Undang-undang Republik Indonesia No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional.
- Widodo, S.E. 2015. Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Pusaka Pelajar
- Simamora, Henry. 1997. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: BPFE.