

## **Pengaruh Kualifikasi Pendidikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT. Pabrik Gula Tolangohula Gorontalo**

**Nur Hikmah Abdul<sup>1</sup>, Lisda L. Asi<sup>2</sup>, Muchtar Ahmad<sup>3</sup>**

<sup>1,2,3</sup> Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Negeri Gorontalo

### **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar kualifikasi pendidikan berpengaruh terhadap produktivitas kerja secara parsial. Penelitian ini menggunakan 83 sampel responden karyawan Di PT. Pabrik Gula Tolangohula Gorontalo. Metode sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik sampel *non probability sampling* dan jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier. Hasil penelitian menunjukkan bahwa hasil uji kualifikasi pendidikan berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Pabrik Gula Tolangohula Gorontalo. Hal ini menunjukkan jika semakin baik kualifikasi pendidikan yang dilakukan oleh seorang karyawan maka produktivitas kerja karyawan di PT. Pabrik Gula Tolangohula Gorontalo juga akan ikut meningkat. Hasil perhitungan koefisien determinasi nilai R Square menunjukkan pengaruh kualifikasi pendidikan terhadap produktivitas kerja yaitu sebesar 40,1% sedangkan sisanya 59,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dan dijelaskan dalam penelitian ini, seperti kedisiplinan karyawan, dan kinerja karyawan.

**Kata Kunci:** Kualifikasi Pendidikan, Produktivitas Kerja

### **Abstract**

This research aimed to determine how much educational qualification partially effected work productivity. This research samples were 83 employees at PT. Pabrik Gula Tolangohula Gorontalo, a sugar factory in Gorontalo. It employed a non-probability sampling method where the data used were primary. In the meantime, the data analysis method was done using linear regression analysis. The research findings revealed that educational qualification positively effected employees' work productivity at PT. Pabrik Gula Tolangohula Gorontalo. This result denoted that the better the educational qualification of an employee, the higher the work productivity at PT. Pabrik Gula Tolangohula Gorontalo. Furthermore, the coefficient of determination calculation results, denoted by the R Square value, indicated that the effect of educational qualification on work productivity amounted to 40.1%. At the same time, the remaining 59.9% was affected by other variables not examined and explained in this research, such as employees' discipline and performance.

**Keywords:** Educational Qualifications, Work Productivity

---

Copyright (c) 2024 Nur Hikmah Abdul

✉Corresponding author :

Email Address : [nurhikmahabdul28@gmail.com](mailto:nurhikmahabdul28@gmail.com)

## PENDAHULUAN

Salah satu dorongan seseorang bekerja pada suatu organisasi dengan adanya kesempatan untuk maju. Kesempatan untuk maju di dalam organisasi yang dinamakan sebagai promosi (naik pangkat). dengan kualifikasi pendidikan yang baik karyawan bisa mendapatkan promosi dalam menduduki suatu jabatan, sehingga tercapainya suatu karir. Dalam menduduki suatu jabatan dibutuhkan beberapa syarat. Seperti pengertian Jabatan dari Tohardi yang dikutip dari Flippo (2002:382) di mana Jabatan merupakan perubahan dari pekerjaan yang satu ke yang lain yang mempunyai syarat-syarat lebih baik dalam hal kedudukan dan tanggung jawab. Menurut Martoyo (2007:71) promosi jabatan adalah perpindahan dari suatu jabatan ke jabatan lain yang mempunyai status dan tanggung jawab yang lebih baik.

Berbagai penjelasan di atas juga didukung dengan hasil penelitian terkait seperti dalam penelitian Atutuli (2017) yang menyatakan bahwa Kualifikasi Pendidikan berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas pegawai. Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa indikator kualifikasi pendidikan yang semakin baik akan meningkatkan produktivitas kerja, sehingga tujuan organisasi akan tercapai. Tiga komponen utama kompetensi kualifikasi pendidikan yaitu tingkat pendidikan, pengetahuan, dan keterampilan, dengan kompetensi ini dapat membuat kinerja sangat baik.

Berdasarkan penjelasan di atas maka penelitian ini dilakukan di PT. PG Tolangohula Gorontalo beralamat di Desa Lakeya, Kecamatan Tolangohula, Kabupaten Gorontalo. PT. PG Tolangohula Gorontalo merupakan salah satu perusahaan *agroindustri* yang bergerak dibagian industri gula. Adapun gula yang diproduksi PT. Pabrik Gula Tolangohula Gorontalo pada tahun 2018, 2019, 2020 dan 2021 adalah sebagai berikut :

**Tabel 1.** Produksi Gula Tahun 2018-2021

Uraian	Target Produksi	2018	2019	2020	2021
Produksi Gula (Ton)	58.000 Ton	44.163 Ton	54.078 Ton	51.174 Ton	50.668 Ton

*Sumber: PT. Pabrik Gula Tolangohula Gorontalo, 2022*

Berdasarkan tabel di atas terlihat bahwa produksi gula dari tahun 2018 ke tahun 2019 mengalami peningkatan akan tetapi pada tahun 2020 dan 2021 mengalami penurunan. Hal ini terjadi karena musim kemarau panjang dan kerusakan lahan tebu karena disebabkan dibakar oknum tak bertanggung jawab, dirusak hama sapi dan tikus, serta kurangnya arahan dari pihak kantor untuk pengawasan lahan tebu. Hal ini menyebabkan kualitas dan kuantitas perusahaan menurun.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara awal bahwa pada kantor PT. Pabrik Gula Tolangohula Gorontalo memiliki permasalahan dimana produktivitas kerja karyawan yang masih rendah. Hal ini dilihat dari beberapa indikasi yaitu 1) Pemanfaatan waktu dalam jam kerja belum maksimal dapat dilihat dari masih terdapat beberapa karyawan yang belum ada di lokasi kerja ketika sudah masuk jam kerja dan kurangnya pelaksanaan disiplin waktu istirahat yang sesuai jamnya, hal ini menyebabkan menumpuknya pekerjaan yang harus diselesaikan. 2) Masih terdapat karyawan yang bekerja tidak sesuai dengan kualifikasi pendidikan yang dimiliki, hal ini dapat dilihat bahwa karyawan masih belum memahami bidang kerja yang dibebankan. 3) Hasil dari produksi perusahaan mengalami penurunan yang bisa

dikatakan sangat menurun dan tidak mencapai target sesuai dengan yang ditetapkan oleh perusahaan.

Ketenagakerjaan pada PT. Pabrik Gula Tolangohula terdiri dari karyawan manajemen 42 orang, staf sebanyak 148 orang, non staf 310 orang.

**Tabel 2.** Produktivitas Karyawan Tetap PT. Pabrik Gula Tolangohula Gorontalo

No	Tenaga Kerja	Jumlah (Orang)	Persentase Karyawan Produktif (%)			
			2018	2019	2020	2021
1	Manajemen	42	84,98	91,00	88,87	86,70
2	Staff	148	68,60	73,46	71,74	69,52
3	Non Staf	310	65,68	70,33	68,68	66,92
	Total (Orang)	500	73,08	78,26	76,43	74,38

*Sumber: PT. Pabrik Gula Tolangohula Gorontalo, 2022*

Tabel di atas menunjukkan bahwa total tenaga kerja perusahaan PT. Pabrik Gula Tolangohula Gorontalo sebesar 500 orang. Adapun pekerja di luar pabrik yaitu 2.591 orang pemeliharaan kebun dan 4.500 orang yang melakukan panen tebu. Sementara itu, masalah yang dapat diidentifikasi yakni tingkat produktivitas kerja karyawan yang dapat ditinjau dari pencapaian hasil kerja dari karyawan tersebut dimana hanya manajemen yang memiliki hasil kerja yang optimal sedangkan untuk bagian-bagian lainnya memiliki tingkat produktivitas yang rendah. Hal inilah yang membuat para pekerja banyak yang berubah atau orangnya diganti dengan baru oleh manajemen perusahaan PT. Pabrik Gula Tolangohula Kabupaten Gorontalo.

Terhadap masalah yang ada di perusahaan untuk mencegah dan mengatasi kemungkinan yang tidak diinginkan maka perusahaan perlu melakukan cara untuk meningkatkan produktivitas pekerja, antara lain meningkatkan kualifikasi pendidikan karyawan. Dengan demikian kualifikasi pendidikan diharapkan dapat meningkatkan kualitas kerja karyawan sehingga tercipta efisiensi dalam melaksanakan pekerjaan yang nantinya akan dapat meningkatkan produktivitas kerja. Salah satu faktor terciptanya target yang diharapkan yakni dipengaruhi oleh kualifikasi pendidikan. Berikut data tingkat pendidikan di PT PG Gorontalo:

**Tabel 3.** Pendidikan Karyawan

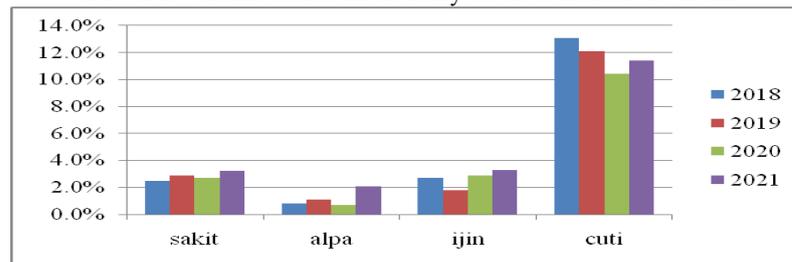
Tingkat Pendidikan	Jumlah Karyawan	Persentase
SD	80	16%
SMP	120	24%
SMA	250	50%
S1	50	10%
<b>Total</b>	500	100%

*Sumber: PT. Pabrik Gula Tolangohula Gorontalo, 2022*

Berdasarkan tabel di atas persentase tingkat pendidikan karyawan di PT PG Gorontalo dapat dilihat bahwa pendidikan terakhir SD berjumlah 80 orang dengan persentase sebesar 16%, pendidikan terakhir SMP berjumlah 120 orang dengan persentase sebesar 24%, pendidikan terakhir SMA berjumlah 250 orang dengan persentase sebesar 50%, dan pendidikan terakhir S1 berjumlah 50 orang dengan persentase sebesar 10%. Tingkat pendidikan individu sangatlah berpengaruh pada

produktivitas karyawan, karena dalam menyelesaikan suatu tugas atau pekerjaan seseorang harus memiliki kemampuan yang dapat dipertanggungjawabkan dan diselesaikan dengan sebaik mungkin, apabila karyawan hanya lulusan SD maka dalam menyelesaikan pekerjaan mungkin tidak dapat terjalin dengan baik karena kemampuan dan pengalaman yang dimiliki berbeda dengan tingkat pendidikannya diatas rata-rata. Semakin tinggi tingkat pendidikan karyawan maka semakin efisiensi karyawan dalam bekerja sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja (Putraetal,2016:3). Penelitian ini sejalan dengan penelitian Atutuli (2017) yang mengatakan bahwa kualifikasi pendidikan berpengaruh terhadap produktivitas kerja.

**Tabel 4.** Grafik Kehadiran Karyawan Tahun 2018-2021



Sumber: PT. Pabrik Gula Tolangohula Gorontalo, 2022

Berdasarkan grafik di atas, terlihat bahwa tingkat kehadiran dari tahun ke tahun semakin meningkat dan masih terbilang rendah. Banyaknya karyawan yang tidak masuk kerja setiap tahunnya seperti di tahun 2021 yang memiliki absensi terbanyak baik dari sakit, alpa dan ijin. Hal ini tentu sangat mengganggu proses kerja yang sudah ditargetkan perusahaan. Dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi jumlah absensi karyawan PT. Pabrik Gula Tolangohula Gorontalo maka semakin rendah tingkat kedisiplinan karyawan. Disiplin termasuk pada indikator ketepatan waktu, artinya meningkat atau menurunnya tingkat ketepatan waktu dapat menunjukkan seberapa tinggi tingkat produktivitas kerja karyawan.

## KAJIAN TEORI

Menurut Wirawan, Haris & Suwena (2019) Produktivitas kerja karyawan sebagai tolak ukur bagi setiap perusahaan dalam menjalankan kegiatan usahanya baik dari segi kualitas maupun kuantitas produk. Seperti halnya di persaingan dagang saat ini dimana perusahaan harus mengupayakan mutu dan kesejahteraan karyawan yang menjadi daya saing perusahaan lain. Perusahaan tidak hanya memiliki modal besar saja untuk mencapai tujuannya tetapi perusahaan perlu memperhatikan faktor produksi lain diantaranya alam, tenaga kerja, dan keahlian dimana faktor itu tidak dapat berdiri sendiri melainkan harus saling mendukung untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien.

Menurut Sutrisno (2011:104), indikator produktivitas kerja antara lain :

### 1. Kemampuan

Mempunyai kemampuan untuk melaksanakan tugas. Kemampuan seorang karyawan sangat bergantung pada keterampilan yang dimiliki serta profesionalisme mereka dalam bekerja. Ini memberikan daya untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diembannya kepada mereka.

### 2. Meningkatkan hasil yang dicapai

Berusaha untuk meningkatkan hasil yang dicapai. Hasil merupakan salah satu yang dapat dirasakan baik oleh yang mengerjakan maupun yang menikmati hasil

pekerjaan tersebut. Jadi, upaya untuk memanfaatkan produktivitas kerja bagi masing-masing yang terlibat dalam suatu pekerjaan.

3. Semangat Kerja

Merupakan usaha untuk lebih baik dari kemarin. Indikator ini dapat dilihat dari etos kerja dan hasil yang dicapai dalam satu hari kemudian dibandingkan dengan hari sebelumnya.

4. Ketepatan waktu

Ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

Putra (2016:2) Tingkat pendidikan akan berpengaruh kuat terhadap produktivitas para karyawan untuk melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaan yang telah ditetapkan dengan baik, karena dengan pendidikan yang memadai pengetahuan dan keterampilan karyawan tersebut akan lebih luas dan mampu untuk menyelesaikan persoalan yang dihadapi.

Dalam Atutuli (2017: 8) mengemukakan indikator Kualifikasi Pendidikan terdiri dari:

1. Tingkat pendidikan

Wiryawan & Rahmawati, (2016:88) Tingkat pendidikan adalah kegiatan yang berisi peningkatan penguasaan teori dan keterampilan yang bermanfaat untuk meningkatkan pengetahuan umum karyawan.

Wiryawan & Rahmawati, (2016:88) Indikator tingkat pendidikan terbagi menjadi tiga. Pertama, Jenjang pendidikan. Jenjang pendidikan ini adalah tingkatan pendidikan yang ditentukan untuk tingkat perkembangan peserta didik yang bermanfaat untuk mencapai kemampuan yang ingin dikembangkan. Kedua, kesesuaian jurusan. Kesesuaian jurusan merupakan indikator tingkat pendidikan yang dilihat oleh perusahaan apakah keahlian karyawan sesuai dengan posisi yang ditawarkan. Ketiga, kompetensi adalah pengetahuan, penguasaan tentang keterampilan yang dimiliki oleh seorang karyawan.

2. Pengetahuan

Alias (2018: 83) Pengetahuan adalah wawasan ataupun informasi yang dimiliki seseorang dalam bidang tertentu. Pengetahuan juga merupakan hal esensial dalam membentuk tindakan seseorang (Overt behavior).

3. Keterampilan

Latief (2019:174) Pekerjaan yang membutuhkan keterampilan akan melahirkan kepuasan sehingga akan berdampak pada kinerja karyawan yang akan meningkatkan produktivitas dalam organisasi.

## METODE PENELITIAN

Berdasarkan tujuannya, penelitian ini dapat digolongkan sebagai penelitian kuantitatif, yaitu untuk mendeskripsikan dan menginterpretasikan akan sesuatu hal seperti hubungan, akibat yang terjadi, pendapat, serta kecenderungan yang berlangsung. Sebagaimana yang dikatakan oleh Sukmadinata (2006) bahwa penelitian deskriptif merupakan suatu penelitian yang bertujuan untuk mendeskripsikan fenomena baik yang terjadi secara alamiah maupun buatan manusia. Fenomena yang

dimaksud bisa berupa aktivitas, karakteristik, hubungan, kesamaan, dan perbedaan antara fenomena yang satu dengan yang lainnya.

Dalam penelitian kuantitatif, populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas Objek atau subjek yang memiliki kuantitas serta karakteristik tertentu yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan (Sugiono, 2015). Sedangkan Sekaran (2003) mendefinisikan populasi sebagai keseluruhan orang, peristiwa, ataupun hal-hal yang ingin di investigasi. Populasi dalam penelitian ini adalah Karyawan PT. Pabrik Gula TolangohulaGorontalo sebanyak 500 orang.

Menurut Sugiyono (2018) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah seluruh PT. Pabrik Gula TolangohulaGorontalo sejumlah 83 orang. Untuk teknik pengambilan sampel menggunakan teknik *Probability Sampling* adalah teknik pengambilan sampel dengan memberikan peluang yang sama bagi setiap anggota populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel (Sugiyono, 2015). Sampel diambil secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi atau disebut dengan *Simple Random Sampling*.

Teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi kuesioner, melakukan wawancara dan dokumentasi. Dengan pengujian Instrumen Penelitian seperti pengujian Validitas dan Pengujian Reliabilitas. Uji Asumsi Klasik seperti (1) Uji Normalitas, (2) Uji analisis deskriptif (3) Uji Parsial (4) Uji Koefisien Determinasi (5) Uji regresi linear.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

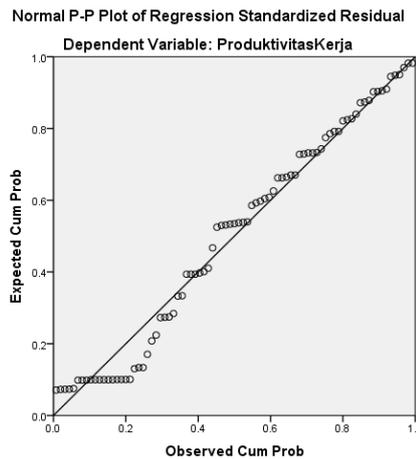
### Hasil Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Kuesioner mampu untuk mengungkap sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Acuan pengambilan keputusan dalam menentukan apakah kuisisioner validitas adalah dengan melihat nilai pearson correlation Jika kofisien validitas  $>$  nilai kritis (0,30) maka instrumen atau item-item pertanyaan berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan valid). Hasil uji reliabilitas Kualifikasi pendidikan dan Produktivitas kerja, memiliki nilai Cronbach Alpha 0.968 variabel X dan 0.844 variabel Y. Dapat dilihat bahwa nilai cronbach Alpha  $>$  Tingkat keandalan yaitu 0.600 sehingga ketiga variabel dapat dikatakan reliabel dan dapat dilanjutkan ke pengujian selanjutnya. Menurut Sekaran (Dalam Manik 2017:260) Reliabilitas kurang dari 0,6 adalah kurang baik, sedangkan 0,7 dapat diterima dan di atas 8 adalah baik.

### Uji Normalitas

Ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik dan uji statistic (Ghozali, 2006). Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan grafik histogram dan grafik *probability plot*.

**Gambar 1.** Hasil Uji Normalitas



Sumber: Data Kuesioner diolah, 2023

Gambar di atas menunjukkan bahwa penyebaran mengikuti arah garis disekitar garis diagonal, maka dapat disimpulkan bahwa data terdistribusi dengan normal.

### Analisis Regresi Linier

Analisis regresi linier sederhana adalah analisis yang digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel X (Kualifikasi Pendidikan) terhadap satu variabel Y (Produktivitas Kerja). Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan, model regresi linier sederhana adalah sebagai berikut:

Tabel 5. Uji Regresi Linier

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	86.022	7.199		9.948	.000		
KualifikasiPendidikan	.418	.289	.422	.202	.000	1.000	1.000

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber: Output Pengolahan Data SPSS, 2023

Berdasarkan hasil analisis di atas, model regresi linier sederhana adalah sebagai berikut:

$$\hat{y} = a + bX$$

$$\hat{y} = 86,022 + 0,418X$$

Berdasarkan model persamaan regresi tersebut, maka dapat diinterpretasikan hal-hal sebagai berikut:

- Nilai konstanta sebesar 86.022 menunjukkan nilai rata-rata variable Kualifikasi Pendidikan 86.022 dengan ketentuan nilai variabel Produktivitas Kerja bernilai konstan atau ceteris Paribus.
- Nilai Koefisien Regresi Variabel X (Kualifikasi Pendidikan) sebesar 0,418 atau 41,8% menunjukkan setiap perubahan variabel Produktivitas Kerja sebesar 1 persen akan meningkatkan Kualifikasi Pendidikan sebesar 41,8%.

### Uji Koefisien Determinasi R<sup>2</sup>

Nilai koefisien determinasi merupakan suatu nilai yang besarnya berkisar antara 0% - 100%. Untuk mengetahui besarnya koefisien determinasi ( $R^2$ ) dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 6.** Pengujian Koefisien Determinasi  
**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.422 <sup>a</sup>	.401	.312	5.880687	.401	20.410	1	81	.000

a. Predictors: (Constant), Kualifikasi Pendidikan

b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber: Output Pengolahan Data SPSS, 2023

Berdasarkan hasil analisis koefisien determinasi pada tabel di atas menunjukkan besarnya koefisien determinasi yang disesuaikan atau angka *R Square* adalah sebesar 0,401 atau sebesar 40,1%. Nilai ini menunjukkan bahwa sebesar 40,1% variabel Kualifikasi Pendidikan dapat dijelaskan oleh Produktivitas Kerja, sedangkan sisanya sebesar 59,9% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

### Hasil Uji T

Uji ini dengan membandingkan antara nilai t-hitung dengan nilai t-tabel. Pengambilan keputusan ialah jika nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel dan nilai signifikan di bawah 0,05 maka terdapat pengaruh yang signifikan variabel independent terhadap variabel dependen. Sebaliknya, jika t-hitung lebih kecil dari t-tabel dan nilai signifikan di atas 0,05, maka tidak terdapat pengaruh yang signifikan variabel independent terhadap variabel dependen. Sebelumnya terlebih dahulu harus menentukan t-tabel yang akan digunakan. Hasil pengujian dengan menggunakan SPSS 20 adalah sebagai berikut

**Tabel 7.** Hasil Uji T

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	86.022	7.199		9.948	.000		
1 Kualifikasi Pendidikan	.418	.289	.422	.202	.000	1.000	1.000

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber: Output Pengolahan Data SPSS 23

Berdasarkan hasil uji parsial di atas diketahui nilai t-hitung adalah sebesar 9,948, sedangkan nilai t-tabel yaitu sebesar 1,664, dapat dijelaskan bahwa nilai t-hitung > t-tabel (9,948 > 1,664), maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima.

## PEMBAHASAN

## **Pengaruh Kualifikasi Pendidikan terhadap Produktivitas Kerja**

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Kualifikasi Pendidikan berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di PT. Pabrik Gula Tolangohula Gorontalo. Berdasarkan hasil penelitian tersebut, jika Kualifikasi Pendidikan tinggi maka Produktivitas Kerja Karyawan di PT. Pabrik Gula Tolangohula Gorontalo juga akan meningkat. Sebaliknya jika Kualifikasi Pendidikan rendah, maka Produktivitas Kerja Karyawan di PT. Pabrik Gula Tolangohula Gorontalo juga akan menurun.

Salah satu dorongan seseorang bekerja pada suatu organisasi dengan adanya kesempatan untuk maju. Kesempatan untuk maju di dalam organisasi yang dinamakan sebagai promosi (naik pangkat). dengan kualifikasi pendidikan yang baik karyawan bisa mendapatkan promosi dalam menduduki suatu jabatan, sehingga tercapainya suatu karir. Dalam menduduki suatu jabatan dibutuhkan beberapa syarat. seperti pengertian Jabatan dari Tohardi yang di kutip dari Flippo (2002:382) di mana Jabatan merupakan perubahan dari pekerjaan yang satu ke yang lain yang mempunyai syarat-syarat lebih baik dalam hal kedudukan dan tanggung jawab. Menurut Martoyo (2007:71) promosi jabatan adalah perpindahan dari suatu jabatan ke jabatan lain yang mempunyai status dan tanggung jawab yang lebih baik.

Berbagai penjelasan di atas juga di dukung dengan hasil penelitian terkait seperti dalam penelitian Atutuli (2017) yang menyatakan bahwa Kualifikasi Pendidikan berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas pegawai. Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa indikator kualifikasi pendidikan yang semakin baik akan meningkatkan produktivitas kerja, sehingga tujuan organisasi akan tercapai. Tiga komponen utama kompetensi kualifikasi pendidikan yaitu tingkat pendidikan, pengetahuan, dan keterampilan, dengan kompetensi ini dapat membuat kinerja sangat baik.

Berdasarkan hasil analisis statistik deskriptif untuk variabel Produktivitas Kerja diperoleh hasil pada tabel di atas masuk dalam variabel sangat baik pada indikator Meningkatkan Hasil Yang Dicapai mendapat kategori paling tinggi. Hal ini dibuktikan karena karyawan melakukan evaluasi kerja untuk menilai hasil pencapaian mereka. Adapun variabel yang lemah dengan indikator Kemampuan dalam hal ini masih kurangnya kuantitas kerja yang diberikan sesuai dengan kemampuan karyawan.

Berdasarkan hasil analisis statistik deskriptif untuk variabel Kualifikasi Pendidikan diperoleh hasil pada tabel di atas masuk dalam variabel sangat baik pada indikator Keterampilan mendapat kategori paling tinggi. Hal ini dibuktikan karena karyawan dapat bekerja sama dengan rekan kerja. Adapun variabel yang lemah dengan indikator Tingkat Pendidikan.

Tingkat pendidikan yang baik, dapat menunjang keberhasilan produktivitas kerja dalam mencapai tujuan pendidikan. Hal ini sesuai dengan teori oleh Rudiansyah (2014:44) bahwa tingkat pendidikan yang cukup dan memadai diharapkan akan dapat memperbesar produktivitas kerja, semakin tinggi pendidikan seseorang akan dapat mempengaruhi tingkat produktivitas kerjanya.

Menurut (Miarso dalam Alim 2010:13) mengartikan kualifikasi pendidikan sebagai keterampilan dan pengetahuan yang harus dimiliki seseorang dalam melaksanakan tugas yang dikerjakannya yang dapat membantu dalam meningkatkan produktivitas kerja. Menurut Simanjuntak (2001: 61) Kualifikasi pendidikan berhubungan dengan tingkat pendidikan seseorang dimana semakin tinggi tingkat

pendidikan seseorang maka semakin tinggi juga tingkat produktivitas tenaga kerja tersebut.

## SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang dilakukan dalam penelitian Pengaruh Kualifikasi Pendidikan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT. Pabrik Gula Tolangohula Gorontalo, peneliti dapat menarik kesimpulan bahwa variabel kualifikasi pendidikan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan Di PT. Pabrik Gula Tolangohula Gorontalo. Hal ini menunjukkan bahwa kualifikasi pendidikan tinggi maka akan berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Sebaliknya jika kualifikasi pendidikan rendah maka hal itu akan berpengaruh terhadap produktivitas kerja yang ikut menurun. Variable kualifikasi pendidikan dalam menjelaskan variable produktivitas kerja ialah harus lebih mampu mengambil resiko dan berpikir keras untuk memperoleh hasil yang terbaik untuk PT. Pabrik Gula Tolangohula Gorontalo, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variable lain yang tidak diteliti dan dijelaskan dalam penelitian seperti kedisiplinan karyawan dan kinerja karyawan.

## Referensi :

- Alias & Serang, S., (2018). Pengaruh Pengetahuan, Sikap Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Ekonomi*, Volume 1, pp. 83-97.
- Atutuli, I., Ahmad, M., & Pakaya, A. (2017). Pengaruh Kualifikasi Pendidikan Terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja Aparat di BNN Kota Gorontalo. *Jurnal* , 1-10.
- Busro, M. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada media Group.
- Gaol, J. L. (2014). *Human Capital Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Flippo, Edwin B. (2002). *Manajemen Personalia*. Jakarta: Erlangga
- Latief, A., Nurlina, N., Medagri, E., & Suharyanto, A. (2019). Pengaruh Manajemen Pengetahuan, Keterampilan Dan Sikap Terhadap Kinerja Karyawan. *Jupiiis: Jurnal Pendidikan Ilmu-Ilmu Sosial*, 11(2), 173.
- Martoyo Susilo, (2007), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, BPFE, Yogyakarta.
- Putra et al. (2016). Pengaruh Kebijakan Dividen, Likuiditas, Profitabilitas dan Ukuran Perusahaan terhadap Nilai Perusahaan. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 5(7), 4044-4070.
- Simanjuntak, P. J. (2001). *Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia. Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Sugiyono, (2015) *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, Cetakan ke 14 Bandung : Alfabeta

- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, penerbit. Alfabeta, Bandung.
- Wibowo, F. P. (2018). Pengaruh Komunikasi, Konflik, Stres Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia No. 2, II*, 211-228.
- Widodo, S. E. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jogjakarta: Pustaka Pelajar.
- Wirawan, K. E., Bagia, I. W., & Susila, G. P. (2019). Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Bisma: Jurnal Manajemen, V*, 60-67.
- Wiryawan, K., & Rahmawati, P. (2020). Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai pada PT. BANK Pembangunan Daerah Bali Cabang Seririt. *Bisma: Jurnal Manajemen, VI*, 86-95.