

The Effect of Final Education Level And Work Experience on The Work Of PERUMDA Tirta Mangkaluku Employees

Pengaruh Tingkat Pendidikan Akhir Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PERUMDA Tirta Mangkaluku

Elsy loerensa^{1*}, Muhammad Kasran², Suparni Sampetan³

Manajemen, Universitas Muhammadiyah Palopo^{1,2,3}

elsyloerensa@gmail.com¹, muhammadkasran@umpalopo.ac.id², suparni@umpalopo.ac.id³

*Corresponding Author

ABSTRACT

Generally, companies seek to increase the work productivity of their employees, one of which is by considering aspects of education and work experience. Therefore, this research was conducted with the title "The Influence of Final Education Level and Work Experience on Employee Productivity of PERUMDA Tirta Mangkaluku" to determine the effect of these aspects on employee work productivity in the company. The research was conducted by interviewing and distributing online questionnaires, in which 101 employees were selected as samples. Data were analyzed using multiple linear regression analysis and tested with the SMART PLS application. The results of the analysis show that the level of final education and work experience have a significant positive effect on employee work productivity. The proposed hypothesis is proven correct and acceptable. Therefore, PERUMDA Tirta Mangkaluku is advised to pay more attention to employee education and work experience, as well as to develop special training to increase employee work productivity.

Keyword: Education Level, Work Experience, Work Productivity

ABSTRAK

Umumnya perusahaan berupaya meningkatkan produktivitas kerja karyawannya, salah satunya dengan mempertimbangkan aspek pendidikan dan pengalaman kerja. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan dengan judul "Pengaruh Tingkat Pendidikan Akhir dan Pengalaman Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PERUMDA Tirta Mangkaluku" untuk mengetahui pengaruh aspek tersebut terhadap produktivitas kerja karyawan di perusahaan tersebut. Penelitian dilakukan dengan wawancara dan pembagian kuesioner online, di mana 101 karyawan dipilih sebagai sampel. Data dianalisis menggunakan metode analisis regresi linear berganda dan diuji dengan aplikasi SMART PLS. Hasil analisis menunjukkan bahwa Tingkat Pendidikan Akhir dan Pengalaman Kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Hipotesis yang diajukan terbukti benar dan dapat diterima. Oleh karena itu, PERUMDA Tirta Mangkaluku disarankan untuk lebih memperhatikan pendidikan dan pengalaman kerja karyawan, serta mengembangkan pelatihan khusus untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Kata Kunci: Tingkat Pendidikan, Pengalaman Kerja, Produktivitas Kerja

1. Pendahuluan

Semakin berkembangnya era revolusi industri, semakin menantang dan memberikan peluang bagi lembaga pendidikan untuk terus berinovasi agar tidak ketinggalan. Sebuah pendidikan yang efektif akan menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas. (Yamin & Syahrir, 2020). Sumber daya manusia merupakan kekayaan perusahaan yang dapat menggerakkan perusahaan menuju pencapaian tujuan, sehingga dibutuhkan sumber daya manusia yang memiliki keterampilan dan kualitas yang tinggi. (Hj Nuraeni GaniMM, 2021). Salah satu usaha dalam meningkatkan kualitas karyawan adalah memperhatikan tingkat pendidikannya.

Pendidikan merupakan kebutuhan atau konsumsi masyarakat, seiring berjalannya waktu pendidikan selalu mengalami revolusi mengikuti perkembangan zaman berhubugan

dengan kondisi pasar kerja, yang menyebabkan permintaan sumber daya manusia mengalami pergeseran dari sdm yang tidak terdidik berubah menjadi yang terdidik.(Argita Endraswara, 2019)

Pendidikan adalah salah kunci seseorang untuk meningkatkan taraf kehidupannya, Dengan pendidikan yang diperoleh oleh manusia dapat meningkatkan kualitas dirinya dengan sebagai mobilitas sosial.Contohnya seseorang yang berada pada golongan bawah dapat melakukan mobilitas menjadi golongan menengah keatas.(Aini, 2018). Pada dasarnya Pendidikan merupakan suatu usaha dalam meningkatkan potensi diri, ilmu pengetahuan serta mengasah skill yang ada pada diri kita (Pratiwi, 2017)

Selain pendidikan pengalaman kerja juga menunjang sumber daya manusia, pengalaman kerja di dapatkan dari banyaknya jam kerja dan pengalaman yang di dapat dari luar lingkungan kerja, karyawan yang memiliki pengalaman kerja yang banyak diharapkan dapat menyelesaikan berbagai persoalan, dari pengalaman kerja tersebut karyawan dapat memperoleh prestasi kerja yang tinggi (Octavianus,2018), Pengalaman kerja adalah suatu bentuk pengembangan diri yang diperoleh melalui pendidikan formal dan non formal, dan dapat dikenali dari pola perilaku seseorang.

Pengalaman memiliki peran yang signifikan dalam karir seseorang. Semakin lama seseorang berpengalaman dalam suatu bidang, semakin berkembanglah keterampilan dan keahliannya, dan hal ini dapat diamati seiring berjalannya waktu dalam jangka waktu yang cukup lama. Seorang karyawan akan mengumpulkan pengalaman yang semakin banyak dan mengalami peningkatan keterampilan dan keahlian yang dapat diukur dari waktu ke waktuIndonesia, sebagai negara yang sedang berkembang, memerlukan tenaga kerja yang mampu menguasai bidangnya dengan baik, sehingga mampu meningkatkan kualitas bangsa dan negara. (Basyit & Edy, 2020) Karyawan yang telah memiliki pengalaman kerja umumnya bekerja dengan cara yang lebih profesional, dan hal ini menjadi faktor penting bagi perusahaan. Karyawan yang berpengalaman lebih siap dan mampu melaksanakan pekerjaannya dengan baik.(Fersinata,2022). Manulang(2015) Menganggap bahwa pengalaman kerja dapat membentuk pengetahuan mengenai metode pekerjaan bagi pegawai, melalui keterlibatannya dalam melaksanakan tugas-tugas pekerjaan. Pengalaman kerja memiliki dampak pada pertumbuhan bisnis dan produktivitas karyawan.(Ariani, 2020).

(Sinungan, 2014) berpendapat bahwa produktivitas merupakan tingkatan efisiensi memproduksi barang atau jasa(Nur Irawan, 2018).Produktivitas karyawan merupakan hal penting bagi perusahaan semakin produktif karyawannya maka perusahaan akan diuntungkan, (Hamali, 2013) mengatakan bahwa di dalam bahwa keberhasilan suatu perusahaan merupakan suatu factor yang selalu ingin digapai, Keberhasilan itu di dukung oleh tenaga kerja yang ada didalamnya, dimana produktivitas kerja menjadi keunggulan kompetitif di perusahaan. (Purnami & Utama, 2019).

Penelitian ini dilakukan oleh peneliti di kantor PERUMDA Tirta Mangkaluku, sebuah perusahaan yang menyediakan jasa air bersih. Kebutuhan akan air bersih merupakan kebutuhan pokok dalam kehidupan sehari-hari, sehingga perusahaan sektor air bersih menjadi prioritas. PERUMDA Tirta Mangkaluku dikelola langsung oleh pemerintah daerah sebagai penyuplai dan penyedia air bersih, yang diatur dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia No. 23 pasal 1 ayat 5 tahun 2014, mengenai urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan presiden dan dilaksanakan oleh kementerian negara serta pemerintah daerah, dengan tujuan melindungi, memberdayakan, dan menyejahterakan masyarakat. Pelayanan air bersih diserahkan kepada pemerintah daerah dalam bidang pekerjaan umum, dan kemudian dilaksanakan oleh instansi.

Setelah melakukan pengamatan dan wawancara dengan pihak PERUMDA Tirta Mangkaluku, ternyata mereka sering menerima keluhan dari masyarakat tentang kualitas layanan, seperti volume air yang kecil, warna air yang keruh, dan sebagainya. Hal ini diduga

disebabkan oleh rendahnya pendidikan dan pengalaman kerja karyawan. Bukti rendahnya tingkat pendidikan dapat dilihat dari riwayat pendidikan terakhir karyawan, sementara rendahnya pengalaman kerja juga menjadi penyebab menurunnya produktivitas kerja karyawan di perusahaan tersebut. Melihat masalah ini, peneliti memutuskan untuk mengambil topik penelitian untuk menganalisa pengaruh pendidikan akhir dan pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PERUMDA tirta mangkaluku.

2. Tinjauan Pustaka

Pengertian Pendidikan

Pendidikan merupakan suatu proses untuk mengembangkan kemampuan individu serta membentuk kepribadian yang dapat dilakukan di sekolah maupun di luar sekolah. Lingkungan pendidikan dapat membantu karyawan meningkatkan keterampilan, memperoleh pengetahuan baru, dan mengembangkan sikap tanggung jawab untuk mencapai tujuan perusahaan. (Haris, 2022)

Menurut pandangan Langeveld dalam bukunya yang berjudul Paedagogik Teoritis Sistematis, Pendidikan dapat diartikan sebagai suatu bentuk bimbingan atau asuhan yang diberikan oleh orang dewasa pada perkembangan anak guna mencapai kedewasaannya. Tujuannya adalah agar anak tersebut dapat mandiri dalam melaksanakan tugas hidupnya tanpa bantuan orang lain. (Asfar, 2020)

Pendidikan merupakan proses yang terus menerus dan tidak berakhir, bertujuan untuk menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas sebagai modal masa depan. Hal ini berkaitan erat dengan nilai-nilai budaya bangsa dan Pancasila. (Sujana, 2019)

Teori Pertumbuhan Endogen, yang dikemukakan oleh Lucas dan Romer, adalah teori yang menekankan pentingnya faktor internal seperti peningkatan kualitas sumber daya manusia (human capital) dalam mendorong pertumbuhan ekonomi suatu wilayah. Dalam teori ini, Pendidikan menjadi salah satu faktor penting yang berperan dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia, yang pada gilirannya akan berdampak positif pada produktivitas dan inovasi, serta pertumbuhan ekonomi yang lebih cepat dan berkelanjutan. Dengan kata lain, investasi dalam Pendidikan akan membantu meningkatkan daya saing suatu wilayah dalam era globalisasi dan persaingan ekonomi yang semakin ketat. (Amalia, 2021)

Dalam ketentuan umum Undang-Undang Dasar Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan, disebutkan bahwa pendidikan adalah suatu upaya yang disadari dan direncanakan untuk menciptakan suasana belajar yang aktif bagi peserta didik dalam mengembangkan potensi-potensi yang ada di dalam dirinya seperti aspek spiritual, pengendalian diri, kecerdasan, kepribadian, dan keterampilan yang diperlukan dalam bermasyarakat. (Nurhayati & Rosadi, 2022)

Indikator Tingkat Pendidikan

Menurut Andrew E. Sikula, tingkat pendidikan merupakan suatu proses yang memakan waktu lama dan dijalankan melalui prosedur yang terorganisir dan sistematis. Dalam proses tersebut, tenaga kerja belajar mengenai pengetahuan konseptual dan teoritis untuk tujuan umum..

Dalam Pendidikan, terdapat dua jenis Pendidikan yang dikenal yaitu Pendidikan formal dan Pendidikan informal. Pendidikan formal merujuk pada Pendidikan yang diberikan melalui institusi resmi seperti sekolah dasar, sekolah menengah pertama, sekolah menengah atas, dan perguruan tinggi. Di sisi lain, Pendidikan informal adalah Pendidikan yang diberikan di luar institusi resmi dan bersifat mandiri, seperti Pendidikan yang diberikan oleh keluarga dan lingkungan sekitar. Jalur Pendidikan informal ini dapat berfungsi untuk menanamkan nilai-nilai agama, budaya, moral, serta keterampilan lainnya.

Hubungan Tingkat Pendidikan Dengan Produktivitas Kerja Karyawan

Hubungan antara tingkat Pendidikan karyawan dan produktivitas kerja biasanya erat. Karyawan yang memiliki Pendidikan formal maupun informal yang tinggi cenderung memiliki wawasan yang luas dan produktivitas kerja yang tinggi.

Pengertian Pengalaman kerja

Menurut (Puspaningsih, 2004), pengalaman kerja mencakup berbagai jenis pekerjaan yang pernah dilakukan oleh seseorang dan memberikan kesempatan untuk meningkatkan kemampuan dalam pekerjaan yang lebih kompleks.

Menurut (Johnson, 2017), pengalaman dapat membawa potensi seseorang ke permukaan. Potensi yang penuh akan muncul secara bertahap seiring berjalannya waktu dan berbagai pengalaman yang dihadapi. Namun, yang penting dalam hal ini adalah kemampuan seseorang untuk belajar dari pengalaman, baik pengalaman yang menyenangkan maupun yang pahit. Dengan demikian, pengalaman dapat diartikan sebagai pemahaman yang diperoleh melalui pengalaman hidup, yang melibatkan keterampilan, nilai, dan pengalaman yang terpadu dengan potensi diri.

Menurut (Kovinna dan Betri, 2013), pengalaman kerja merupakan suatu bentuk pengembangan potensi dan tingkah laku yang dihasilkan melalui proses pembelajaran Pendidikan formal dan informal. Dengan demikian, pengalaman kerja dapat dianggap sebagai sebuah proses yang membentuk pola tingkah laku yang lebih berkualitas. Seseorang yang memiliki banyak pengalaman kerja akan semakin terampil dan kompeten dalam menekuni bidangnya. (Sihombing & Triyanto, 2019)

Indikator pengalaman kerja

Bill foster mengungkapkan indikator pengalaman kerja yaitu :

- Lama waktu/masa kerja
- Lama waktu atau masa kerja mengacu pada periode yang dihabiskan seseorang (karyawan) untuk memahami tugas-tugas dalam pekerjaan tertentu dan berhasil mengeksekusinya dengan baik
- Kemampuan seseorang dalam hal pengetahuan dan keterampilan
Pengetahuan mencakup kemampuan memahami dan menerapkan informasi pekerjaan yang sedang dilaksanakannya. Sedangkan keterampilan merupakan kemampuan fisik yang dibutuhkan untuk menjalankan suatu pekerjaan.

Hubungan pengalaman kerja dan produktivitas kerja karyawan

Semakin banyak pengalaman kerja yang dimiliki seseorang, semakin terlatih dan terampil dia dalam melaksanakan pekerjaannya. Oleh karena itu, pengalaman kerja memiliki keterkaitan yang erat dengan tingkat produktivitas karyawan karena meningkatkan kemampuan dan keterampilan karyawan di bidangnya melalui pengalaman kerja sebelumnya.

Pengertian produktivitas kerja

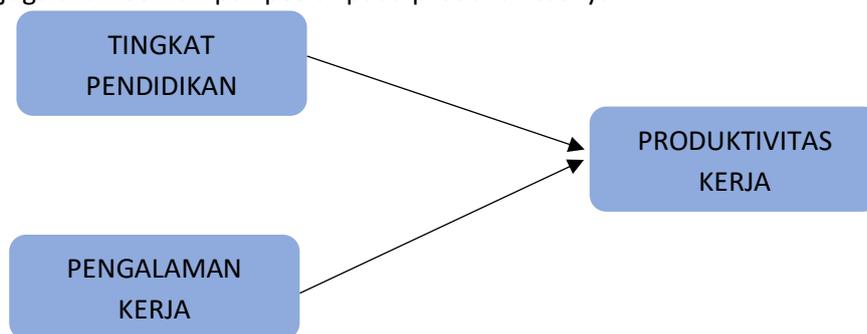
Menurut (Simamora, 2004), produktivitas kerja adalah kemampuan untuk menghasilkan output dan input yang optimal serta memperoleh manfaat sebesar-besarnya dari sarana dan prasarana yang tersedia. (Saleh & Utomo, 2018)

Peter F. Drucker berpendapat bahwa produktivitas kerja adalah mencapai keseimbangan optimal antara berbagai faktor agar menghasilkan keluaran yang maksimal dengan pengeluaran yang minimal.

Indikator produktivitas kerja

Henry Simamora menyatakan bahwa tiga indikator utama produktivitas kerja meliputi jumlah kerja yang diselesaikan (kuantitas), kualitas kerja yang dihasilkan, dan kepatuhan pada waktu yang telah ditetapkan.

- Kuantitas kerja
Berapa banyak tugas yang bisa diselesaikan oleh seorang karyawan dalam waktu yang telah ditentukan.
- Kualitas kerja
Kualitas kerja seorang karyawan merujuk pada kemampuan teknis dalam menyelesaikan tugas yang diberikan. Semakin baik kualitas kerja seorang karyawan, maka tingkat produktivitasnya juga akan semakin tinggi.
- Ketepatan Waktu
Jika seorang karyawan dapat memaksimalkan waktu pengerjaan tugasnya dan tetap melakukan aktivitas lainnya, hal ini dapat memengaruhi produktivitasnya. Apabila karyawan tersebut dapat mencapai target ketepatan waktu yang baik dalam kinerjanya, maka hal tersebut juga akan berdampak positif pada produktivitasnya.



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Hipotesis Penelitian

(sugiyono 2018) hipotesis adalah sebuah jawaban sementara dari perumusan masalah yang dinyatakan dalam bentuk pernyataan. Berdasarkan latar belakang dan kerangka konseptual yang telah dijelaskan sebelumnya, maka hipotesis dari penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

H1 : Tingkat Pendidikan Akhir berpengaruh positif terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PERUMDA Tirta Mangkaluku

H2 : Pengalaman Kerja berpengaruh positif terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PERUMDA Tirta Mangkaluku

3. Metode Penelitian

Populasi Dan Sampel

Dalam penelitian ini, digunakan teknik pendekatan kuantitatif dan populasi yang diteliti adalah karyawan kantor PERUMDA Tirta Mangkaluku di kota Palopo. Sampel yang diambil terdiri dari 101 karyawan di kantor tersebut.

Skala Dan Pengukuran

Data primer yang diambil dalam penelitian ini berupa data yang diperoleh melalui survei online dengan menggunakan kuesioner yang dibagikan kepada seluruh karyawan PERUMDA Tirta Mangkaluku. Jenis data yang terkumpul dalam penelitian ini mencakup 23 item yang berkaitan dengan tingkat pendidikan terakhir, pengalaman kerja, dan produktivitas

kerja karyawan di PERUMDA Tirta Mangkaluku. Data-data tersebut dikumpulkan dengan skala linear yang terdiri dari rentang nilai 1 (sangat tidak setuju) hingga 5 (sangat setuju).

Tabel 1. Indikator Pengukuran Variabel

Variable	Item	Indikator	Sumber
Tingkat Pendidikan Akhir(TA)	Karyawan yang kompeten adalah karyawan yang memiliki tingkat pendidikan yang tinggi	TPA.1	(Sedarmayanti, n.d.) Andrew E.Sikula
	Jenjang pendidikan menentukan profesional karyawan dalam bekerja	TPA.2	
	Pengetahuan yang dimiliki oleh karyawan banyak diambil dari tingkat pendidikan yang telah dijalani	TPA.3	
	Karyawan yang menjalani kursus pelatihan lebih ahli dalam melakukan pekerjaan	TPA.4	
	Pendidikan moral penting untuk menunjang karir	TA.5	
	Karyawan yang memiliki ilmu agama yang baik kinerjanya baik	TPA.6	
Pengalaman kerja (PK)	Saya merasa terbantu dalam bekerja karena telah memiliki pengalaman kerja yang cukup lama di perusahaan ini.	PK.1	Bill foster
	Peningkatan pengalaman kerja akan terjadi seiring dengan semakin lama waktu bekerja di perusahaan.	PK.2	
	Pengalaman kerja yang saya peroleh telah memberikan kontribusi dalam pemahaman saya terhadap prosedur kerja yang berlaku di perusahaan.	PK.3	
	Pengalaman kerja meningkatkan pengetahuan saya	PK.4	
	Saya dapat mengaplikasikan pengalaman kerja saya untuk menyelesaikan tugas yang sedang saya kerjakan	PK.5	
	Pengalaman kerja meningkatkan keterampilan saya	PK.6	
Produktivitas kerja (PR)	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik karena telah menguasai bidang saya	PDK.1	(Mathis, 2006) Henry Simamora
	Saya mampu mengoperasikan alat kerja dengan baik dan benar	PDK.2	
	Memiliki pengetahuan yang luas yang dapat membantu pekerjaan saya	PDK.3	
	Mampu Melihat dan memilih masalah dari sudut pandang yang berbeda dengan karyawan lain	PDK.4	
	Saya teliti dalam menyelesaikan pekerjaan	PDK.5	
	saya mampu meningkatkan efektivitas pelayanan	PDK.6	
	saya mampu bekerja sesuai dengan target yang ditentukan perusahaan	PDK.7	
	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu sesuai batas waktu yang ditetapkan	PDK.8	
	Saya mampu memberikan pelayanan yang lebih cepat kepada masyarakat.	PDK.9	
	hadir ditempat kerja sesuai dengan jadwal yang ditentukan	PDK.10	
	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditentukan perusahaan	PDK.11	

Sumber : Data Olahan (2023)

Pengujian Hipotesis

Dalam penelitian ini, hipotesis akan diuji menggunakan teknik Structural Equation Modeling (SEM) dengan aplikasi Smart PLS berbasis varian. Teknik ini memungkinkan estimasi parameter secara langsung tanpa harus mengikuti distribusi data normal. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengonfirmasi teori prediksi hubungan sebab-akibat pada model teoritis melalui data empiris. Teknik ini umumnya digunakan dalam bidang manajemen untuk menganalisis hubungan sebab-akibat antara konstruk laten. Informasi lebih lanjut mengenai item dan deskripsi indikator akan dijelaskan pada bagian selanjutnya.

4. Hasil dan Pembahasan

Hasil Penelitian

Pada responden, aspek-aspek yang diamati adalah karakteristik seperti jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan, dan masa kerja.

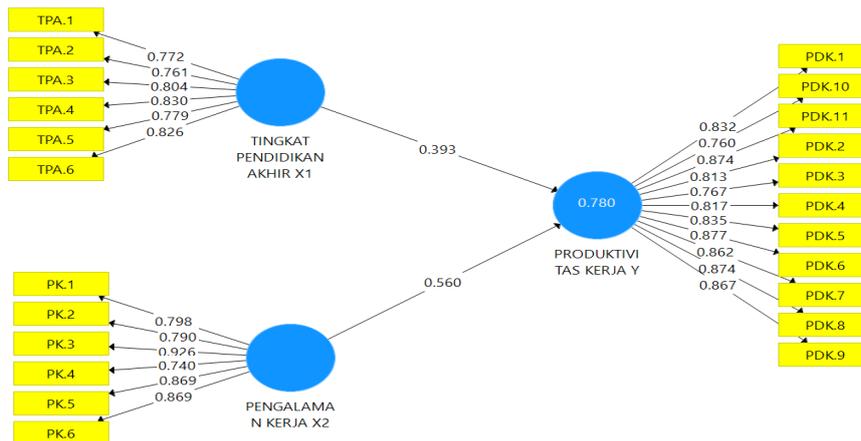
Konvergen Validasi Dan Diskriminan Validasi

Validasi konvergen mengacu pada keadaan di mana variabel yang digunakan untuk mengukur suatu konstruk harus saling terkait pada tingkat yang tinggi. Suatu kriteria uji validitas konvergen digunakan untuk memeriksa kondisi ini dengan membandingkan koefisien loading dengan nilai determinasi umum, dengan nilai loading faktor yang lebih besar dari 0,60. Kemudian, nilai AVE dibandingkan dengan nilai rule of thumb, dimana nilai AVE harus lebih besar dari 0,50. Selanjutnya, uji diskriminasi validitas dilakukan dengan asumsi bahwa akar kuadrat AVE harus lebih besar dari hubungan antara variabel laten dalam model penelitian

Tabel 2. Gambaran Umum Karakteristik Responden

	Item	Frekuensi	Presentase
Jenis kelamin	Laki-laki	44	43.6
	Perempuan	57	56.4
	Total	101	100
Usia (tahun)	18-23	49	48.5
	24-28	27	26.7
	29-34	14	13.9
	35-40	6	5.9
	41-50	5	4.5
	Total	101	100
Pendidikan	SMA/SMK	56	55.4
	D3/D4	11	10.9
	STRATA 1	3	3.0
	S1	30	29.7
	S2	1	1.0
	Total	101	100
Lama bekerja	1bln-11bln	21	20.8
	1thn-5thn	67	66.3
	6thn-10thn	12	11.9
	11thn-15thn	1	1.0
	Total	101	100

Sumber : Data Olahan (2023)



Gambar 2. Evaluasi Model Luar

Sumber : Data Olahan (2023)

Uji validitas konvergen menggunakan prinsip *manifest variabel* dari komposisi korelasi tinggi. Pengujian validasi konvergen dilakukan menggunakan nilai *loading* faktor dengan perbandingan rule of thumb dengan nilai perbandingan lebih besar 0.60. Kemudian, uji validasi menggunakan nilai *average variance extracted (AVE)* dengan nilai *rule of thumb* dimana lebih besar dari 0.50. Kemudian uji validitas diskriminan dilakukan dengan membandingkan hubungan antara struktur laten.

Berdasarkan hasil uji validitas konvergen di tabel 4, menunjukkan nilai faktor loading pada masing masing konfigurasi yaitu tingkat Pendidikan akhir (0.772)TPA.1, (0.761) TPA.2, (0.804) TPA.3, (0.83)TPA.4, (0,779) TPA.5, (0.826) TPA.6, Pengalaman kerja (0.798) PK.1, (0.79) PK.2, (0.926) PK3, (0.74) PK4, (0.869), PK.5, (0.869) PK.6. dan konstruk Produktivitas kerja (0.832)PDK.1, (0.813) PDK. 2, (0,767)PDK. 3, (0.817) PDK.4, (0.835) PDK.5, (0.877) PDK.6, (0.862) PDK.7, (0.874) PDK.8, (0.867) PDK.9, (0,76) PDK.10, (0.874) PDK.11. Keseluruhan nilai konstruk lebih besar dari 0.60. Selanjutnya untuk nilai AVE konstruk Tingkat Pendidikan Akhir = 0.698, Pengalaman kerja=0.634, Produktivitas kerja= 0.696. masing masing konstruk variabel nilai AVE lebih besar dari 0.50.

Tabel 3. Korelasi Variabel Laten Dan Square Root (AVE)

	Pengalaman kerja	Produktivitas kerja	Tingkat Pendidikan Akhir	AVE	Akar kuadrat (square root)
Tingkat Pendidikan Akhir	0.707	0.838	0.707	0.634	0.796
Pengalaman Kerja	1.000	1.000	0.789	0.696	0.834
Produktivitas kerja	0.838	0.789	1.000	0.698	0.835

Sumber : Data Olahan (2023)

Tabel 4. Evaluasi Outer Model

Variable indicator/item	Loading factor	Average variance(AVE)	Composite reliability
PRODUKTIVITAS KERJA Y			
PDK.1	0.832	0.698	0.962
PDK.2	0.813		
PDK.3	0.767		
PDK.4	0.817		
PDK.5	0.835		
PDK.6	0.877		
PDK.7	0.862		
PDK.8	0.874		
PDK.9	0.867		

Variable indicator/item	Loading factor	Average variance(AVE)	Composite reliability
PDK.10	0.76		
PDK.11	0.874		
TINGKAT PENDIDIKAN AKHIR			
TPA.1	0.772		
TPA.2	0.761		
TPA.3	0.804		
TPA.4	0.83	0.634	0.912
TPA.5	0.779		
TPA.6	0.826		
PENGALAMAN KERJA			
PK.1	0.798		
PK.2	0.79		
PK.3	0.926		
PK.4	0.74	0.696	0.932
PK.5	0.869		
PK.6	0.869		

Sumber : Data Olahan (2023)

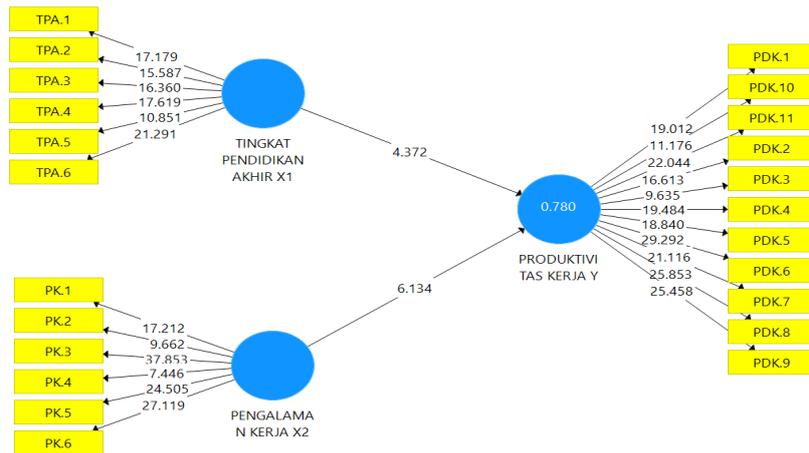
Informasi di didapatkan dari hasil uji validasi diskriminan yang telah memenuhi syarat nilai akar kuadrat AVE lebih besar dari hubungan konstruk laten. Tingkat Pendidikan akhir nilai AVE akar kuadrat yaitu $0.796 > 0.707; 0.707; 1.000$ (kolom tingkat Pendidikan akhir pada tabel 3 dengan melihat ke bawah), pengalaman kerja nilai akar kuadrat AVE $0.834 > 1.000; 0.834$ (pada tabel 3 kolom pengalaman kerja dengan memperhatikan ke bawah). Terakhir konstruk produktivitas kerja karyawan nilai akar kuadrat AVE yaitu $0.835 < 0.38; 1.000; 0.789$ (pada kolom produktivitas kerja karyawan di tabel 3 diperhatikan ke bawah)

Uji Reabilitas Dan Outer Model

Setelah melaksanakan uji validitas, langkah berikutnya adalah melakukan pengujian reliabilitas pada model luar. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menunjukkan keandalan instrumen dalam mengukur konstruk serta tingkat akurasi dalam mengembangkan instrumen tersebut. Dalam pengujian ini, dilakukan perhitungan nilai composite reliability untuk konstruk tingkat pendidikan akhir, pengalaman kerja, dan produktivitas kerja, yaitu 0,912, 0,932, dan 0,962, masing-masing. Semua konstruk memiliki nilai composite reliability di atas 0,70.

Tahap Evaluasi Inner Model

Dalam penilaian model, terdapat 2 tahap yang dilakukan, yaitu mengevaluasi nilai koefisien determinasi (R Square) dan mengevaluasi signifikansi menggunakan teknik bootstrapping. Hasil analisis dari uji hipotesis penelitian dengan teknik bootstrapping disajikan dalam Tabel 6 dan Gambar 3.



Gambar 3. Pengukuran Inner Model
 Sumber : Data Olahan (2023)

Evaluasi Pada Nilai R Square

Pada tahap ini, dilakukan evaluasi pada model inner atau struktural dengan memeriksa persentase variasi yang dijelaskan, yang diindikasikan oleh nilai R Square pada konstruk laten dependen. Berdasarkan aturan umum, nilai 0.75 dianggap kuat, nilai 0.25 dianggap lemah, dan nilai 0.50 dianggap moderat. Berdasarkan hasil estimasi pada Tabel 5, dapat dilihat bahwa R Square untuk Produktivitas Kerja adalah 0.78, yang berarti variasi yang dapat dijelaskan oleh tingkat Pendidikan Akhir dan Pengalaman Kerja mencapai 78% (kategori kuat).

Tabel 5. R Square

R Square/ Kofesien determinasi	Probability Value
Produktivitas kerja	0.78

Sumber : Data Olahan (2023)

Evaluasi Nilai Signifikansi

Pada tahap evaluasi signifikan dengan memerhatikan nilai jalur faktor di uji dengan *Partial Least Square (PLS)* di dalam perhitungan *bootstrapping* yang terlihat pada tabel 6. Melihat hasil koefisien jalur pertama (H1) nilai konstruk tingkat Pendidikan akhir berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan dengan nilai signifikan $0.393 > 0.05$ dengan nilai T statistic 6.134 lebih besar dari 1.96. Hipotesis yang kedua (H2) Pengalaman Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja dengan nilai $0.56 > 0.05$ dan nilai T 1417 statistic sebesar 4.372 lebih besar dibandingkan 1.96.

Tabel 6. Hipotesis Koefisien Jalur

	UJU HIPOTESISI							
	Koefisien Jalur		T Statistik		P Values		Hasil	
	Langsung /Direc	Tidak Langsung/ Indirect	Langsun g/Direc	Tidak Langsung/ Indirect	Langsun g/Direc	Tidak Langsung/ Indirect	Langsun g/Direc	Tidak Langsung/ Indirect
TINGKAT PENDIDIKAN AKHIR -> PRODUKTIVITAS KERJA	0.393	-	6.134	-	0	-	Mendukung	-

PENGALAMAN KERJA -> PRODUKTIVITA S KERJA	0.56	-	4.372	-	0	-	Menduk ung	-
---	------	---	-------	---	---	---	---------------	---

Sumber : Data Olahan (2023)

Berdasarkan pada hasil uji hipotesis yang ditampilkan pada tabel 6, dapat disimpulkan bahwa penelitian ini telah membuktikan bahwa kerangka konseptual yang diusulkan memberikan gambaran mengenai pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di PERUMDA Tirta Mangkaluku.

Tingkat Pendidikan Akhir

Hasil analisis menunjukkan bahwa tingkat pendidikan akhir memiliki pengaruh signifikan yang positif terhadap produktivitas kerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa responden memandang tingkat pendidikan sebagai faktor penting dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan, sejalan dengan penelitian sebelumnya. (Hitalessy 2018)

Pengalaman Kerja

Setelah melakukan analisa, penelitian ini menunjukkan bahwa pengalaman kerja Dari analisis yang dilakukan, terlihat bahwa pengalaman kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Temuan ini menunjukkan bahwa responden percaya bahwa pengalaman kerja yang banyak dapat meningkatkan produktivitas kerja mereka. Hasil ini juga sejalan dengan penelitian sebelumnya yang telah dilakukan oleh lainnya. (Sinaga, 2020)

5. Penutup

Dari hasil analisis penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa Tingkat Pendidikan Akhir dan Pengalaman Kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PERUMDA Tirta Mangkaluku dan dianggap sebagai faktor penting dalam meningkatkan produktivitas karyawan. Berdasarkan temuan ini, beberapa saran diajukan kepada pimpinan PERUMDA Tirta Mangkaluku, antara lain:

1. Diharapkan PERUMDA Tirta Mangkaluku dapat meningkatkan produktivitas karyawan dengan memperhatikan tingkat Pendidikan dan pengalaman kerja, mengingat hasil penelitian menunjukkan bahwa kedua faktor tersebut berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja. Karyawan yang memiliki tingkat Pendidikan dan pengalaman kerja yang lebih tinggi sebaiknya diperhatikan dengan lebih baik, dan perlu ada perhatian terhadap hubungan antarkaryawan untuk menghindari ketidakharmonisan.
2. Bagi perusahaan PERUMDA Tirta Mangkaluku dalam usaha peningkatan produktivitas kerja karyawan harus bisa mempertimbangkan baik buruknya dalam menerima pekerjaan, dalam meningkatkan pengalaman perlu dilakukan pelatihan pelatihan guna menambah pengetahuan dalam bekerja selanjutnya.
3. Untuk peneliti selanjutnya yang berminat untuk meneliti aspek serupa, diharapkan untuk meningkatkan objek penelitian, menambah jumlah sampel, dan memperluas subjek agar dapat mengembangkan hasil penelitian ini

Daftar Pustaka

- Aini, E. N., Isnaini, I., Sukamti, S., & Amalia, L. N. (2018). Pengaruh Tingkat Pendidikan Terhadap Tingkat Kesejahteraan Masyarakat di Kelurahan Kesatrian Kota Malang. *Technomedia Journal*, 3(1), 58–72. <https://doi.org/10.33050/tmj.v3i1.333>
- Amalia, F. (2021). Pengaruh Pendidikan, Pengangguran Dan Inflasi Terhadap Tingkat

- Kemiskinan Di Kawasan Timur Indonesia (Kti) Periode 2001-2010. *Econosains Jurnal Online Ekonomi Dan Pendidikan*, 10(2), 158–169. <https://doi.org/10.21009/econosains.0102.02>
- Argita Endraswara. (2019). Data Dan Sumber Data. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689–1699.
- Ariani, D. R., Ratnasari, S. L., & Tanjung, R. (2020). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Super Box Industries. *Jurnal Dimensi*, 9(1), 74–86. <https://doi.org/10.33373/dms.v9i1.2325>
- Asfar, A. M. I., Asfar, A. M., Asfar, A., & Kurnia, A. (2020). *Landasan Pendidikan: Hakikat Dan Tujuan Pendidikan (Foundation of Education: Essence and Educational Objectives)*. January. <https://doi.org/10.13140/RG.2.2.22158.10566>
- Basyit, A., & Edy. (2020). PENGARUH TINGKAT PENDIDIKAN DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *Jurnal Ekonomi Manajemen*, 5 (1). pp. 12-20. ISSN 2548-938. *Manajemen Akuntansi*, 5, 12–20.
- Fersinata, F. J. (n.d.). *Pengaruh pengalaman kerja, motivasi kerja dan loyalitas kerja terhadap kinerja karyawan pt yuwana karya catur manunggal*. 1–14.
- Haris, F. (2022). *Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Soppeng*. 1–23.
- Hitalessy, V., Roni, H., & Iswandi, I. (2018). Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pelatihan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Image : Jurnal Riset Manajemen*, 7(1), 38–44. <https://doi.org/10.17509/image.v7i1.23137>
- Hj Nuraeni GaniMM, D. (n.d.). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA*.
- Mathis, R. L. & J. H. J. (2006). *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat.
- Nur Irawan, M. R. (2018). Pengaruh Gaji Dan Insentif Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Mahkota Sakti Jaya Sidoarjo. *Ecopreneur*.12, 1(1), 36. <https://doi.org/10.51804/econ12.v1i1.196>
- Nurhayati, N., & Rosadi, K. I. (2022). *1047-Article Text-2127-2-10-20220627*. 3(1), 451–464.
- Octavianus, W. R. (n.d.). *Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt . Telkom Indonesia Cabang Manado the Influence of Work Experience and Job Training on Employee Performance of Pt . Telkom Indonesia Manado Branch*. 6(3).
- Pratiwi, N. K. (2017). Pengaruh Tingkat Pendidikan, Perhatian Orang Tua, Dan Minat Belajar Siswa Terhadap Prestasi Belajar Bahasa Indonesia Siswa Smk Kesehatan Di Kota Tangerang. *Pujangga*, 1(2), 31. <https://doi.org/10.47313/pujangga.v1i2.320>
- Purnami, N. M. I., & Utama, I. W. M. (2019). Pengaruh Pemberdayaan, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(9), 5611. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2019.v08.i09.p13>
- Saleh, A. R., & Utomo, H. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Di Pt. Inko Java Semarang. *Among Makarti*, 11(1), 28–50. <https://doi.org/10.52353/ama.v11i1.160>
- Sedarmayanti, (2011:28). (n.d.). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negri Sipil ((cetakan k)*. PT Refika Aditama.
- Sihombing, Y. A., & Triyanto, D. N. (2019). THE EFFECT OF INDEPENDENCE, OBJECTIVITY, KNOWLEDGE, WORK EXPERINECE, INTEGRITY , ON AUDIT QUALITY (Study On West Java Provincial Inspectorate In 2018). *Jurnal Akuntansi*, 9(2), 141–160. <https://doi.org/10.33369/j.akuntansi.9.2.141-160>
- Sinaga, S. (2020). Pengaruh Motivasi Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Trikarya Cemerlang Medan. *Jurnal Ilmiah METADATA*, 2(2), 159–169. <https://doi.org/10.47652/metadata.v2i2.28>
- Sujana, I. W. C. (2019). Fungsi Dan Tujuan Pendidikan Indonesia. *Adi Widya: Jurnal Pendidikan*

Dasar, 4(1), 29. <https://doi.org/10.25078/aw.v4i1.927>

Yamin, M., & Syahrir, S. (2020). Pembangunan Pendidikan Merdeka Belajar (Telaah Metode Pembelajaran). *Jurnal Ilmiah Mandala Education*, 6(1), 126–136. <https://doi.org/10.36312/jime.v6i1.1121>