

PENGARUH TINGKAT PENDIDIKAN DAN MASA KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA

(Suatu Studi pada Pegawai PT. Pos Indonesia Kota Banjar)

Fakhrul Arifin¹, Elin Herlina², Risna Kartika³

^{1,2,3}Fakultas Ekonomi, Universitas Galuh

mrs.elinherlina@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini difokuskan pada Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Masa Kerja Terhadap Produktivitas Kerja (Studi pada PT. Pos Indonesia Kota Banjar). Permasalahan yang dihadapi dalam penelitian ini meliputi: 1]. Bagaimana pengaruh Tingkat Pendidikan terhadap Produktivitas Kerja pada PT. Pos Indonesia Kota Banjar?; 2]. Bagaimana pengaruh Masa Kerja terhadap Produktivitas Kerja pada PT. Pos Indonesia Kota Banjar?; 3]. Bagaimana pengaruh Tingkat Pendidikan dan Masa Kerja terhadap Produktivitas Kerja pada PT. Pos Indonesia Kota Banjar? Adapun tujuan penelitian ini untuk mengetahui dan menganalisis 1]. Pengaruh Tingkat Pendidikan terhadap Produktivitas Kerja pada PT. Pos Indonesia Kota Banjar; 2]. Pengaruh Masa Kerja terhadap Produktivitas Kerja pada PT. Pos Indonesia Kota Banjar; 3]. Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Masa Kerja terhadap Produktivitas Kerja pada PT. Pos Indonesia Kota Banjar. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini metode survey dengan pendekatan kuantitatif. Sedangkan untuk menganalisis data yang diperoleh digunakan Analisis Koefisien Korelasi Sederhana, Analisis Koefisien Determinasi, Analisis Koefisien Korelasi Berganda, Analisis Regresi Linier Berganda, Analisis Koefisien Determinasi, dan Uji Hipotesis menggunakan uji signifikansi (Uji t dan Uji f). Hasil dari penelitian ini dan pengolahan data menunjukkan bahwa Tingkat Pendidikan secara parsial berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja pada PT. Pos Indonesia Kota Banjar. Masa Kerja secara parsial berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja pada PT. Pos Indonesia Kota Banjar. Secara Simultan Tingkat Pendidikan dan Masa Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja pada PT. Pos Indonesia Kota Banjar. Diharapkan PT. Pos Indonesia mengoptimalkan Tingkat Pendidikan dan Masa Kerja pegawainya sehingga produktivitas kerja pegawai bisa lebih meningkat.

Kata Kunci : Tingkat Pendidikan, Masa Kerja dan Produktivitas Kerja

Pendahuluan

Sumber daya manusia merupakan aset paling penting dalam suatu organisasi karena merupakan sumber daya yang mengarahkan organisasi serta mempertahankan dan mengembangkan organisasi dalam berbagai tuntutan masyarakat dan zaman. Oleh karena itu, sumber daya manusia harus selalu diperhatikan, dijaga dan dikembangkan. Suatu organisasi atau badan usaha yang diharapkan dapat menunjukkan eksistensinya dalam hal yang positif artinya mampu menunjukkan kinerja yang baik dimata pihak luar khususnya masyarakat.

Peningkatan kinerja pegawai secara perorangan akan mendorong kinerja sumber daya manusia secara keseluruhan, yang direfleksikan dalam kenaikan produktivitas.

Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang memfokuskan diri pada unsur sumber daya manusia. Kegiatannya meliputi perencanaan, pengadaan, pengembangan, pemeliharaan, serta penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan baik secara individu maupun organisasi. Sumber daya yang dimiliki perusahaan tidak akan memberikan hasil yang optimum apabila tidak didukung oleh sumber daya manusia yang mempunyai kinerja yang optimum. Memahami pentingnya keberadaan SDM di era global saat ini salah satu upaya yang harus dicapai oleh perusahaan adalah dengan meningkatkan kualitas SDM. Dengan meningkatkan kualitas sumber daya manusia diharapkan pegawai dapat meningkatkan kinerjanya dan mampu meningkatkan tingkat produktivitas (Ketut Edy Wirawan et al, 2019). Salah satu tujuan dari adanya manajemen sumber daya manusia adalah untuk memperbaiki tingkat produktivitas, memperbaiki kualitas kehidupan kerja, dan meyakinkan organisasi bahwa telah memenuhi aspek-aspek legal. Sumber daya manusia memegang peranan penting dalam setiap penyelenggaraan kegiatan perusahaan meskipun peran dan fungsi tenaga kerja telah banyak digantikan oleh mesin-mesin industri. Tetapi pada kenyataannya sampai saat ini tenaga kerja masih menjadi faktor penting dalam menentukan jalannya aktivitas perusahaan. Maka dari itu setiap perusahaan menghendaki agar setiap tenaga kerja dapat bekerja secara efektif dan efisien.

Rendahnya kualitas tenaga kerja sangat berpengaruh terhadap pengembangan dan peningkatan produksi dalam berbagai bidang. Hal tersebut dikarenakan peranan tenaga kerja yang memegang peranan penting dalam usaha untuk mencapai tujuan perusahaan. Suatu perusahaan yang mempunyai tujuan untuk mengembangkan usahanya, mempertahankan hidup dan menghasilkan laba, maka produktivitas kerja pegawai sangat penting sebagai alat ukur keberhasilan dalam menjalankan usaha. Keberhasilan suatu perusahaan tercermin dari hasil kerja masing-masing individu dalam perusahaan, hasil kerja tersebut akan berpengaruh pada produktivitas organisasi secara keseluruhan.

Secara umum yang menjadi permasalahan utama dari penelitian ini adalah kurang optimalnya tingkat produktivitas pegawai yang disebabkan oleh kurangnya kualitas sumber daya manusia. Sumber daya manusia dapat dikatakan sebagai kunci keberhasilan organisasi dan merupakan kekayaan atau asset yang harus dikembangkan, dihargai, dipelihara, dan

bukan sekedar dieksploitasi, agar keberadaannya dapat memberikan kontribusi yang besar terhadap keberhasilan organisasi (Dwi Yuniarti et al 2014). Peranan sumber daya manusia sangat penting dalam pencapaian tujuan organisasi karena sumber daya manusia merupakan ujung tombak dalam suatu organisasi. Produktivitas secara sederhana dapat diartikan dengan peningkatan kuantitas dan kualitas. Produktivitas tenaga kerja dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti umur, tingkat pendidikan formal, pengalaman bekerja, upah dan curahan tenaga kerja. Terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas tenaga kerja antara lain tingkat pendidikan, usia, pengalaman kerja, dan jenis kelamin.

PT. Pos Indonesia Kota Banjar yang merupakan salah satu cabang PT. Pos Indonesia bergerak pada bidang layanan pos, jasa keuangan dan logistik. Pelayanan tersebut perlu didukung oleh sumber daya manusia yang berkualitas untuk mencapai target yang ditetapkan. Berdasarkan hasil observasi dan wawancara awal yang dilakukan pada pimpinan divisi SDM PT. Pos Indonesia Kota Banjar masih terdapat permasalahan permasalahan mengenai produktivitas kerja pegawai kurang optimal, hal tersebut dapat dilihat dari adanya gejala gejala kecenderungan penurunan produktivitas kerja para pegawai seperti kurangnya minat menyelesaikan kerja dengan tepat waktu, kurangnya koordinasi antar pegawai, dan munculnya kebosanan kerja karena rutinitas yang berlanjut serta kurangnya semangat kerja atau gairah kerja, hal ini menimbulkan banyak pekerjaan yang tidak terselesaikan dengan baik dan sesuai dengan target yang telah ditentukan pihak perusahaan. Hal ini didukung dengan data yang diperoleh dari kegiatan pra survey yang dilakukan terhadap 20 orang pegawai dan diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 1.1
Hasil survey awal Produktivitas Kerja Pada PT. Pos Indonesia Kota Banjar

No	Pernyataan	Sangat setuju	Setuju	Kurang setuju	Tidak setuju	Sangat tidak setuju	Keterangan
1	Pegawai mempunyai kecepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan.	6	5	9	-	-	Kurang Setuju
2	Pegawai menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan kemampuan yang diterapkan oleh perusahaan.	8	9	3	-	-	Setuju
3	Pegawai memiliki	8	11	1	-	-	Setuju

	ketelitian yang baik dalam mengerjakan pekerjaan yang diberikan.						
4	Pegawai yang memiliki keterampilan yang baik dapat menghasilkan produk yang berkualitas.	5	12	3	-	-	Setuju
5	Pegawai selalu berusaha lebih baik dari hasil kemarin.	5	10	5	-	-	Setuju
6	Pegawai senantiasa mengembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja.	11	8	1	-	-	Sangat Setuju
7	Mutu dan hasil pekerjaan yang dikerjakan selalu memenuhi standar yang ditetapkan oleh perusahaan.	15	5	-	-	-	Sangat Setuju
8	Pegawai selalu berusaha untuk meningkatkan kualitas hasil yang baik dalam pekerjaan.	7	13	-	-	-	Setuju
9	Pegawai mampu menyelesaikan tepat waktu dengan sebaik-baiknya.	2	7	11	-	-	Kurang Setuju
10	Jumlah dan hasil pekerjaan yang dikerjakan selalu memenuhi target perusahaan.	3	9	8	-	-	Setuju

Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui bahwa dari 20 orang pegawai ada beberapa pernyataan yang dominannya dijawab kurang setuju. Hal ini mengartikan bahwa tingkat produktivitas kerja pegawai belum sepenuhnya optimal, pada pernyataan no 9 “menyelesaikan tepat waktu dengan sebaik-baiknya” belum mampu terpenuhi oleh semua pegawai sehingga berdampak pada hasil dari pelaksanaan tugas yang dibebankannya kurang optimal. Oleh karena itu karyawan sebagai sumber daya manusia yang sangat besar peranannya dalam

menunjang pelaksanaan kegiatan perusahaan sangat perlu untuk diperhatikan oleh pimpinan perusahaan, termasuk pula latar belakang tingkat pendidikannya.

Hasil penelitian terdahulu yaitu penelitian yang dilakukan oleh Adya Dwi Mahendra (2014) yang menyimpulkan bahwa variabel tingkat pendidikan, variabel masa kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel produktivitas kerja. Kurangnya masa kerja yang dimiliki akan berpengaruh pada kinerja karyawan (Nur Ainal Karima et al 2017). Hal ini tentu akan mengakibatkan rendahnya Produktivitas pegawai pada PT. Pos Indonesia Kota Banjar guna mencapai tujuan perusahaan. Semakin tinggi tingkat pendidikan dan Masa Kerja Pegawai maka akan semakin tinggi tingkat produktivitas.

Dengan adanya permasalahan tersebut diatas sangat penting dalam suatu perusahaan, karena dengan tingkat pendidikan yang tinggi, maka pegawai akan dapat mempermudah memecahkan masalah yang timbul, sehingga perusahaan dalam memberikan pengarahan kepada pegawai untuk mencapai target yang ditentukan mengenai pegawai karena dengan disiplin akan dapat meningkatkan produktivitas kerja pada pegawai PT. Pos Indonesia Kota Banjar. Sehingga berdasarkan fenomena tersebut, maka perlu diperhatikan dan dipelajari mengenai tingkat pendidikan, masa kerja dan produktivitas kerja. Oleh karena itu penulis sangat tertarik untuk meneliti dengan mengambil judul **“Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Masa Kerja Terhadap Produktivitas Kerja (Suatu studi pada PT. Pos Indonesia Kota Banjar)”**.

LANDASAN TEORI

Produktivitas kerja yang tinggi merupakan salah satu tujuan yang diinginkan oleh perusahaan, tercapai atau tidaknya tujuan perusahaan itu sangat tergantung dari sumber daya manusia yang ada didalam perusahaan. Keberhasilan pencapaian tujuan perusahaan secara efektif dan efisien tergantung dari produktivitas pegawainya. Salah satu faktor yang mempengaruhi hal tersebut adalah pendidikan. Pendidikan bagi karyawan dimaksudkan untuk menyesuaikan dengan kebutuhan-kebutuhan atas sikap, tingkah laku, ataupun keterampilan sesuai dengan tuntutan perubahan. Dengan kemampuan dan pengetahuan umum yang dimiliki seorang pegawai akan membantu dalam pekerjaannya sehingga akan meningkatkan produktivitasnya (Ignasia 2010:42).

Masa Kerja adalah lamanya pegawai bekerja pada suatu perusahaan. Masa Kerja berhubungan dengan waktu kerja seseorang, yaitu segi kuantitas seseorang didalam menjalani

pekerjaannya. Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas seseorang dalam bekerja adalah lama bekerja (Nainggolan et,al (2012), Wirawan, et,al (2014), & Pamungkas et,al (2017)). Seseorang dalam bekerja adalah lama bekerja. Semakin lama masa kerja seorang tenaga kerja seharusnya keterampilan dan kemampuan melakukan pekerjaan semakin meningkat.

Pengalaman seseorang melaksanakan pekerjaan secara terus menerus mampu meningkatkan kedewasaan teknisnya. Masa kerja adalah tingkat penguasaan seseorang dalam pelaksanaan aspek-aspek teknik peralatan dan teknik pekerjaan. Ada beberapa yang menentukan berpengalaman tidaknya seorang pegawai dan sekaligus sebagai indikator pengalaman kerja yaitu lama waktu/usia kerja, tingkat pengetahuan dan keterampilan dan penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan. Septiani (2015) yang hasil penelitiannya menemukan bahwa faktor masa kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja. Dengan pendidikan yang dimiliki pegawai yang didukung dengan pengalaman bekerja, karyawan akan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Jadi bila keduanya dimiliki oleh karyawan maka produktivitas kerja yang dilakukan akan lebih maksimal (Hanna 2016:49)

Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian adalah metode Survey dengan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada PT. Pos Indonesia Kota Banjar yang berjumlah 43 orang. Karena jumlah populasi di PT. Pos Indonesia Kota Banjar sebanyak 43 orang, maka menentukan besarnya sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sampel jenuh atau *total sampling*.

Hasil dan Pembahasan

Pengaruh Tingkat Pendidikan terhadap Produktivitas Kerja pada Pegawai PT. Pos Indonesia Kota Banjar

Pendidikan secara umum adalah segala upaya yang direncanakan untuk mempengaruhi orang lain baik individu, kelompok, atau masyarakat sehingga mereka melakukan apa yang diharapkan oleh pelaku pendidikan (Soekidjo Notoatmojo, 2018:16). Adapun indikator yang digunakan dalam Tingkat Pendidikan Irianto (2015:78) adalah sebagai berikut:

1. Jalur Pendidikan

2. Jenjang

3. Jenis Pendidikan

Berdasarkan hasil penelitian tingkat pendidikan memperoleh skor sebesar 1814 yang berada pada kategori sangat baik atau berada pada interval 1721-2150 artinya bahwa tingkat pendidikan pada PT. Pos Indonesia Kota Banjar sangat baik. Berdasarkan hasil perhitungan korelasi diperoleh tingkat hubungan sebesar 0,487, nilai tersebut jika dihubungkan dengan pendapat Sugiyono, (2016 ; 184) tabel 3.3 berada pada kategori cukup kuat/sedang artinya tingkat pendidikan memiliki hubungan yang cukup kuat dengan produktivitas kerja. Selanjutnya berdasarkan perhitungan analisis koefisien determinasi bahwa pengaruh tingkat pendidikan terhadap produktivitas kerja besarnya 23,7% sedangkan sisanya 76,3% dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti.

Dari hasil uji signifikansi bahwa apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ hasil perhitungan diatas dengan α (alpha) untuk uji dua pihak dan $dk = n-2$ ($41 = 43-2 = 41$) diperoleh bobot $t_{hitung} = 3,571$ sedangkan bobot $t_{tabel} = 1,68288$. Jadi dari hasil perhitungan ternyata tingkat pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai. Artinya hipotesis yang penulis ajukan yaitu terdapat pengaruh tingkat pendidikan terhadap produktivitas kerja, dapat diterima/teruji kebenarannya. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat pendidikan yang baik akan membuat organisasi menjadi lebih produktif. Hal ini sesuai dengan pendapat (Ignasia 2010:42) “Dengan kemampuan dan pengetahuan umum yang dimiliki seorang pegawai akan membantu dalam pekerjaannya sehingga akan meningkatkan produktivitasnya”.

Penelitian ini juga memperkuat hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Adya Dwi Mahendra (2014) Pengaruh Pendidikan, Upah, Jenis Kelamin, Usia dan Pengalaman Kerja terhadap Produktivitas Tenaga Kerja, yang hasilnya Variabel bebas yang diuji berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat.

Pengaruh Masa Kerja terhadap Produktivitas Kerja pada Pegawai PT. Pos Indonesia Kota Banjar

Menurut Hasibuan masa kerja adalah lamanya kerja dalam perusahaan (Marati & Sri, 2010). Masa kerja merupakan salah satu indikator tentang kecenderungan para pekerja dalam melakukan aktivitas kerja (Siagian, 2012:89). Adapun indikator yang digunakan dalam Masa Kerja (Karima, et. al. (2017)) adalah sebagai berikut:

1. Keterampilan

2. Tingkat Pengetahuan

3. Lama Waktu

Berdasarkan hasil penelitian masa kerja memperoleh skor sebesar 1768 yang berada pada kategori sangat baik atau berada pada interval 1721-2150 artinya bahwa masa kerja pada PT. Pos Indonesia Kota Banjar sangat baik. Berdasarkan hasil perhitungan korelasi diperoleh tingkat hubungan sebesar 0,345, nilai tersebut jika dihubungkan dengan pendapat Sugiyono, (2016 ; 184) tabel 3.3 berada pada kategori lemah artinya tingkat pendidikan memiliki hubungan yang cukup kuat dengan produktivitas kerja. Selanjutnya berdasarkan perhitungan analisis koefisien determinasi bahwa pengaruh masa kerja terhadap produktivitas kerja besarnya 11,90% sedangkan sisanya 88,1% dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti.

Dari hasil uji signifikansi bahwa apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ hasil perhitungan diatas dengan α (alpha) untuk uji dua pihak dan $dk = n-2$ (41) = $43-2 = 41$ diperoleh bobot $t_{hitung} = 2,355$ sedangkan bobot $t_{tabel} = 1,68288$. Jadi dari hasil perhitungan ternyata masa kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai. Artinya hipotesis yang penulis ajukan yaitu terdapat pengaruh masa kerja terhadap produktivitas kerja, dapat diterima/teruji kebenarannya. Hal ini menunjukkan bahwa masa kerja yang baik akan membuat organisasi menjadi lebih produktif. Hal ini sesuai dengan pendapat (Nainggolan et,al (2012), Wirawan, et,al (2014), & Pamungkas et,al (2017)). “Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas seseorang dalam bekerja adalah lama bekerja”. Semakin lama masa kerja seorang tenaga kerja seharusnya keterampilan dan kemampuan melakukan pekerjaan semakin meningkat.

Penelitian ini juga memperkuat hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Priyadi (2009) dengan judul Pengaruh Umur, Masa Kerja, dan Gaya Kepemimpinan terhadap Produktivitas Tenaga Kerja, yang hasilnya Variabel bebas yang diuji berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat.

Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Masa Kerja terhadap Produktivitas Kerja pada Pegawai PT. Pos Indonesia Kota Banjar

Menurut Sutrisno (2011) produktivitas adalah “ukuran efesiensi produktif. Suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan”. adapun indikator yang digunakan dalam Produktivitas Kerja (Sutrisno, 2011:211) adalah sebagai berikut:

1. Kemampuan
2. Meningkatkan hasil yang dicapai

3. Semangat kerja
4. Pengembangan diri
5. Mutu
6. Efisiensi

Berdasarkan hasil penelitian produktivitas kerja memperoleh skor sebesar 1898 yang berada pada kategori sangat baik atau berada pada interval 1721-2150 artinya bahwa produktivitas kerja pada PT. Pos Indonesia Kota Banjar sangat baik. Berdasarkan hasil perhitungan korelasi berganda diperoleh hasil R sebesar 0,535 nilai tersebut jika dihubungkan dengan pendapat Sugiyono, (2016 ; 184) tabel 3.3 berada pada kategori cukup kuat dan memiliki arah yang positif.

Dari perhitungan analisis regresi dapat diketahui persamaan regresinya yaitu :

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 \text{ atau } Y = 13,792 + 0,504x_1 + 0,221x_2 \text{ Dimana :}$$

$a = 13,792$ artinya apabila tingkat pendidikan = 0 dan masa kerja = 0 maka produktivitas kerja = 13,792

$b_1 = 0,504$ artinya apabila tingkat pendidikan bertambah 1 dan masa kerja tetap maka produktivitas kerja akan bertambah sebesar 0,504

$b_2 = 0,221$ artinya apabila tingkat pendidikan tetap dan masa kerja bertambah 1 maka produktivitas kerja akan bertambah sebesar 0,221.

Selanjutnya berdasarkan perhitungan analisis koefisien determinasi bahwa pengaruh tingkat pendidikan dan masa kerja terhadap produktivitas kerja besarnya 28,62% sedangkan sisanya 71,38% dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti.

Dari hasil uji F diperoleh $F_{hitung} 7,944 >$ dari $F_{tabel} 3,23$. Dengan demikian pengaruh tingkat pendidikan dan masa kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai. Artinya hipotesis yang penulis ajukan yaitu terdapat pengaruh tingkat pendidikan dan masa kerja terhadap produktivitas kerja, dapat diterima/teruji kebenarannya. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat pendidikan dan masa kerja yang baik akan membuat organisasi menjadi lebih produktif sehingga mampu meningkatkan produktivitas kerja pegawai. Hasil penelitian ini juga memperkuat hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Hanna Rianita Putri (2016) yang berjudul Pengaruh Pendidikan, Masa Kerja, dan Jenis Kelamin terhadap Produktivitas kerja pegawai pada CV. Karunia Abadi Wonosobo yang hasilnya Variabel bebas yang diuji berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat.

Simpulan dan Saran

Simpulan

1. Harga berpengaruh positif terhadap minat beli Terdapat pengaruh positif dan signifikan tingkat pendidikan terhadap produktivitas kerja pegawai pada PT. Pos Indonesia Kota Banjar. Artinya apabila tingkat pendidikan baik maka produktivitas kerja akan meningkat.
2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan masa kerja terhadap produktivitas kerja pegawai pada PT. Pos Indonesia Kota Banjar. Artinya apabila masa kerja baik maka produktivitas kerja akan meningkat.
3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan tingkat pendidikan dan masa kerja terhadap produktivitas kerja pegawai pada PT. Pos Indonesia Kota Banjar. Artinya apabila tingkat pendidikan dan masa kerja baik maka produktivitas kerja akan meningkat. Sehingga dengan demikian hipotesis yang diajukan dapat diterima/teruji kebenarannya.

Saran

1. Tingkat pendidikan pada PT. Pos Indonesia Kota Banjar sudah cukup baik, tetapi masih terdapat indikator yang masih kurang optimal yaitu pada indikator jenis pendidikan, untuk kedepannya perusahaan diharapkan mampu untuk mengoptimalkannya dengan cara memilih dan mengusahakan pegawai baru yang memiliki tingkat pendidikan minimal S1.
2. Dalam masa kerja masih juga terdapat indikator yang kurang optimal atau bahkan cenderung rendah yaitu terletak pada indikator lama waktu yang memiliki skor terendah. Diharapkan PT. Pos Indonesia Kota Banjar mampu memperbaiki dan membenahi kembali agar bisa lebih optimal dalam kegiatan di perusahaan, caranya bisa dengan memberi motivasi kerja kepada pegawai yang sudah lama bekerja, agar pengalaman dalam lama bekerja bisa lebih efektif dan tidak menimbulkan efek jenuh kepada para pegawai.
3. Dalam meningkatkan produktivitas kerja pegawai, perlu adanya semangat kerja yang tertanam dalam diri setiap pegawai. Hal ini diperlukan untuk meningkatkan semangat bekerja sehingga pegawai akan lebih produktif. Perusahaan harus lebih menyadari bahwa produktivitas kerja pegawai merupakan hal yang sangat penting bagi kelangsungan hidup

perusahaan, memberikan reward pada pegawai bisa menjadi alat motivasi yang tepat untuk meningkatkan semangat kerja agar produktivitas perusahaan lebih optimal.

4. Bagi peneliti selanjutnya agar menggunakan variabel-variabel independen yang lebih luas selain tingkat pendidikan dan masa kerja.

Daftar Pustaka

- Abdullah, M. 2014. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Yogyakarta : Penerbit Aswaja Pressindo.
- Ahmad, Tanzeh. 2011. *Metodologi Penelitian Praktis*. Yogyakarta: Teras.
- Aprilyanti, S. 2017. *Pengaruh Usia dan Masa Kerja Terhadap Produktivitas Kerja*, Jurnal Sistem dan Manajemen Industri Universitas Tridianti Palembang.
- Ardana, I Komang, Ni Wayan Mujiati, I Wayan Mudiarta Utama, 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Pertama, Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Bilkis, Siti N. 2020. *Pengaruh Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kompetensi Pegawai*, Skripsi pada Prodi Manajemen FE Unigal
- Bohlander, George., and Snell, Scott. (2010). *Principles of Human Resource. Management*, 15th ed. Mason, OH: South Western – Cengage Learning
- Cushway, Barry. 2001. *Human Resources Management (Manajemen Sumber Daya Manusia)*. Penerbit PT. Elex Media Komputindo, Jakarta.
- Dessler, Gary. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Edy, Sutrisno. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Ke-9, Kencana, Jakarta.
- Edy, Sutrisno, (2016), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Edy, Sutrisno. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit: Jakarta, Kencana.
- Hasibuan.2010.*Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu, S.P. 2002. *Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas*. Bumi Askara, Jakarta.
- https://www.e-jurnal.com/2014/03/faktor-faktor-yang-mempengaruhi_5340.html.
- Hayati, I. 2020. *Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*, Skripsi pada Prodi Manajemen FE Unigal
- Hersey, Paul dan Kenneth. H. Blanchard, *Kepemimpinan Birokrasi*, Terjemahaan Harbani Pasolong, (2013), Alfabeta, Bandung.
- Ignasia, S. *Pengaruh Tingkat Pendidikan, Masa Kerja, dan Persepsi Karyawan tentang Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan*. Skripsi pada Prodi Pendidikan Akuntansi Universitas Shanata Dharma Yogyakarta.
- Irianto, Jusuf. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya : Insan Cendekia.

- Karima, N.A, Idayanti., & Umar, F. (2017). *Pengaruh Masa Kerja, Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Bank Sulselbar Cabang Utama Makassar*. Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin.
- Koesindratmono, Ferry., Septarini, B.G., (2011). *Hubungan masa kerja dengan perbedaan psikologis pada karyawan PT. Perkebunan Nusantara X (persero)*. [Jurnal Ilmiah] Jurnal Psikologi, Universitas Airlangga. Surabaya
- Mahendra, A. D. (2014) Analisis Pengaruh Pendidikan, Upah, Jenis Kelamin, Usia dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja. Skripsi pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Diponegoro Semarang
- Marati, Y., & Sri, P. (2010). *Pengaruh masa kerja dan tingkat pendidikan terhadap kompetensi karyawan dengan competency based training sebagai variabel intervening (studi pada karyawan unit spinning pt apac inti corpora)*. Jurnal Ilmiah Among Makarti. Vol 3 no 6
- Nainggolan, R., Purwoko, A., & Yuliarso, M. Z. (2012). *Faktor–Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja Pemanen Sawit Pada PT. Bio Nusantara Teknologi, Bengkulu*. Jurnal Agrisepe, 11(1), 35–42.
- Nawawi, Ismail. 2013. *Budaya organisasi kepemimpinan dan Kinerja*. Jakarta: PT. Fajar Iterpratama Mandiri
- Notoatmodjo, Soekidjo, 2003, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Notoatmodjo, S., 2018. *Metodologi Penelitian Kesehatan*. Cetakan Ketiga. Jakarta: PT Rineka Cipta
- Novianto, Ardy. (2012). *Analisis Faktor-faktor Kualitas Kehidupan Kerja Sebagai Pendukung Peningkatan Keterikatan Karyawan Pada PT. Taspen (Persero) Cabang Bogor*. Skripsi pada Institut Pertanian Bogor.
- Putri, R.H. (2016) *Pengaruh Pendidikan, Pengalaman Kerja, dan Jenis Kelamin Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan*. Skripsi pada pendidikan ekonomi fakultas ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta
- Rudiansyah, Febri. 2014, *Pengaruh Insentif, Tingkat Pendidikan Dan Masa Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan*. Jurnal manajemen. ISSN: 1987-6285.
- Sedarmayanti, (2009). *Sumber daya manusia dan produktivitas kerja*. Bandung: CV Mandar Maju.

- Sekaran, Uma dan Roger Bougie, (2017), *Metode Penelitian untuk Bisnis: Pendekatan Pengembangan-Keahlian*, Edisi 6, Buku 1, Cetakan Kedua, Salemba Empat, Jakarta Selatan 12610.
- Sekaran, Uma dan Roger Bougie, (2017), *Metode Penelitian untuk Bisnis: Pendekatan Pengembangan-Keahlian*, Edisi 6, Buku 2, Salemba Empat, Jakarta Selatan 12610.
- Setiawan, Cahaya K. (2015). *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Level Pelaksana di di Divisi Operasi PT. Pusri Palembang*, Jurnal Psikologi Islami, vol. 1 no. 2
- Siagian, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Siagian, Sondang P. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara. Jakarta.
- Sudrajat, Rian Mey. (2018) *Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Pembinaan Pegawai Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada PT. Pos Indonesia Cabang Ciamis*
Skripsi pada Universitas Galuh Ciamis
- Sugiono, 2012, *Metode Penelitian Kuantitatif kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabet
- Sugiyono, (2015). *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono, 2013, *Metodelogi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. (Bandung: ALFABETA)
- Sugiyono, (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono, (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT Alfabet.
- Sugiyono, (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta,CV
- Sugiyono, 2012. *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung : ALFABETA
- Sugiyono, 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Wibowo. (2011). *Manajemen Kinerja*. Edisi Ketiga. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Wirawan.(2007). *Budaya dan iklim organisasi: Teori, Aplikasi, dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat
- Wirawan, E.K,I Wayan Bagia, Gede Putu Agus Jana Susila,(2019) *Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*, Jurnal Manajemen, Vol. 5 No. 1, Maret Tahun 2019.2476-8782
- Yuniarsih dan Suwatno, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Alfabeta, Bandung.
- Yuniarti. Dwi, Erlian Suprianto,(2014)*Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Direktorat*

Operasi/Produksi, program Studi Teknik Industri Fakultas Teknik Universitas Nurtanio Bandung.

Zanah, Rifki Faisal Miftahul dan Jaka Sulaksana. 2016. “*Pengaruh Fungsi Manajemen terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Suatu Kasus Home Industri Asri Rahayu di Wilayah Majalengka)*”. Jurnal Ilmu Pertanian dan Peternakan, Vol.4 No2.