**PENGARUH TINGKAT PENDIDIKAN, KOMPENSASI DAN JOB INVOLVEMENT TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN**

**PT. EXPEDISI LAUT MANDIRI SAMARINDA**

**Wahyu Adhi Praseta**

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Mulawarman

Email: wahyuwanijima@gmail.com

**Abstrak**

**Wahyu Adhi Praseta**, 2021, Pengaruh Tingkat Pendidikan, Kompensasi dan *Job Involvement* terhadap Produktivitas Karyawan PT. Expedisi Laut Mandiri Samarinda, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mulawarman dibawah bimbingan Bapak Robiansyah, SE., M.Sc selaku Dosen Pembimbing. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh tingkat pendidikan, kompensasi dan *job involvement* terhadap produktivitas karyawan PT. Expedisi Laut Mandiri Samarinda. Jumlah populasi adalah 45 orang. Yang mana semua menjadi responden dalam penelitian ini. Penelitian ini menggunakan data primer yang diperoleh dengan penyebaran kuesioner kepada karyawan yang bekerja di PT. Expedisi Laut Mandiri Samarinda. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linear berganda, yang dioperasikan melalui program SPSS 20. Hasil penelitian menunjukan bahwa tingkat pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan, kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan, dan *job involvement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan.

**Kata Kunci**: Tingkat Pendidikan, Kompensasi, *Job Invovement*, dan Produktivitas Karyawan.

***Abstract***

***Wahyu Adhi Prasetya****, 2021****,*** *The Influence of Education Level, Compensation and Job Involvement on Employee Productivity at PT. Expedisi Laut Mandiri Samarinda, Faculty of Economics and Business Mulawarman University Under the Guidance of Mr. Robiansyah, SE., M.Sc as Lecturers. This study aims to determine the effect of education level, compensation and job involvement on employee productivity of PT. Expedisi Laut Mandiri Samarinda. The population is 45 people. Which is all becoming respondent on this research. This research use primary data who obtained with the spread of questionnaries to employees who working on PT. Expedisi Laut Mandiri Samarinda. Data analysis technique used in this research multiple linear regression, which is operated throught the program SPSS 20. The results showed that the level of education had a positive and significant effect on employee productivity, compensation had a positive and significant effect on employee productivity, and job involvement had a positive and significant effect on employee productivity.*

***Key words:*** *Education Level, Compensation, Job Invovement, and Employee Productivity.*

**PENDAHULUAN**

Produktivitas merupakan salah satu hal yang harus dimiliki suatu perusahaan jika ingin mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan tersebut. Dalam kegiatannya perusahan harus mampu meningkatkan produktivitas dari waktu ke waktu karena menyangkut keuntungan perusahaan itu sendiri. Sebuah organisasi tidak akan lepas dari keberadaan sumber daya manusia (SDM) di dalamnya. Sumber daya manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi karena manusia menjadi pelaku dan penentu terwujudnya tujuan perusahaan.

Tingkat pendidikan merupakan hal penting dalam produktivitas kerja, sebab tanpa bekal pendidikan orang tidak akan mudah mempelajari hal-hal yang bersifat baru. Pendidikan digunakan untuk mempersiapkan pegawai dalam memikul tanggung jawab yang berbeda atau lebih tinggi di dalam organisasi. Pendidikan digunakan untuk mempersiapkan pegawai dalam memikul tanggung jawab yang berbeda atau lebih tinggi di dalam organisasi. Pegawai yang memiliki tingkat pendidikan lebih tinggi akan bertindak lebih terarah karena memiliki kemampuan konseptual yang lebih baik (Hafni, 2017).

Di dalam sebuah perusahaan atau organisasi untuk menciptakan lingkungan yang kondusif perusahaan harus memberdayakan sumber daya manusia dengan baik. Salah satunya mampu memberikan motivasi berupa kompensasi kepada karyawan agar karyawan dapat meningkatkan produktivitas. Salah satu cara untuk memotivasi karyawan adalah dengan memberikan kompensasi yang adil kepada mereka. Kompensasi diberikan dengan tujuan memberikan rangsangan kepada tenaga kerja untuk meningkatkan prestasi kerja, efisiensi dan efektifitas produktivitas kerja (Rachmawati, 2008).

Di samping kompensasi peningkatan produktivitas karyawan juga dapat dilakukan dengan meningkatkan keterlibatan kerja (*job involvement*) dalam melakukan pekerjaan. Keterlibatan kerja sebagai tingkat sampai sejauh mana individu mengidentifikasikan dirinya dengan pekerjaannya, secara aktif berpartisipasi di dalamnya, dan menganggap performansi yang dilakukannya penting untuk keberhargaan dirinya. Tingkat keterlibatan kerja yang tinggi akan menurunkan tingkat ketidakhadiran dan pengunduran diri karyawan dalam suatu perusahaan. Sedangkan tingkat keterlibatan kerja yang rendah akan meningkatkan ketidakhadiran dan angka pengunduran diri yang lebih tinggi dalam suatu perusahaan yang justru akan menurunkan produktivitas karyawan kedepannya.

**TINJAUAN PUSTAKA**

**Produktivitas**

Menurut Rusdiana (2015) produktivitas adalah kondisi yang dihasilkan atau usaha yang telah ditunjukkan/dikerjakan oleh seseorang dalam melaksanakan tugas dengan hasil yang lebih meningkatkan dan baik sebagai akibat cara kerja yang profesional dengan memanfaatkan sarana dan prasaranan yang tersedia.

**Tingkat Pendidikan**

Menurut Mangkunegara (2003) tingkat pendidikan adalah suatu proses jangka panjang yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir, yang mana tenaga kerja manajerial mempelajari pengetahuan konseptual dan teoritis untuk tujuan-tujuan umum.

**Kompensasi**

Menurut Sinambela (2016) kompensasi merupakan sesuatu yang diterima pegawai sebagai penukar atas kontribusi jasa mereka bagi organisasi.

***Job Involvement***

Menurut Hiriyappa (2009) mendefinisikan keterlibatan kerja sebagai tingkat sampai sejauh mana individu mengidentifikasikan dirinya dengan pekerjaannya, secara aktif berpartisipasi di dalamnya, dan menganggap performansi yang dilakukannya penting untuk keberhargaan dirinya.

**KERANGKA KONSEP**

Tingkat Pendidikan

(X1)

Kompensasi

(X2)

*Job Involvement*

(X3)

Produktivitas

(Y)

H1

H2

H3

**H1 :** Tingkat pendidikan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan PT. Expedisi Laut Mandiri Samarinda.

**H2 :** Kompensasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan PT. Expedisi Laut Mandiri Samarinda.

**H3 :** *Job Involvement* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan PT. Expedisi Laut Mandiri Samarinda.

**METODE PENELITIAN**

Populasi untuk penelitian ini berjumlah 45 karyawan. Jumlah populasi tidak terlalu besar sehingga pada penelitian ini semua anggota pupulasi digunakan sebagai sampel atau sampel penuh yang biasa disebut sensus. Data diperoleh melalui kuesioner dengan skala Likert 1-5. Data dianalisis dengan menggunakan paket program SPSS Versi 20.

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

**Analisis Data**

1. ***Test Of Validity***

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Variabel** | **Indikator** | ***Pearson***  ***Correlation*** | **Nilai**  **Batas** | **Keterangan** |
| Tingkat Pendidikan(X1) | X1.1  X1.2 | 0,705  0,731 | 0,24  0,24 | Valid  Valid |
| Kompensasi (X2) | X2.1  X2.2  X2.3  X2.4 | 0,744  0,774  0,595  0,562 | 0,24  0,24  0,24  0,24 | Valid  Valid  Valid  Valid |
| *Job Involvement* (X3) | X3.1  X3.2  X3.3 | 0,809  0,625  0,633 | 0,24  0,24  0,24 | Valid  Valid  Valid |
| Produktivitas (Y) | Y.1  Y.2  Y.3  Y.4  Y.5  Y.6 | 0,767  0,605  0,788  0,441  0,766  0,852 | 0,24  0,24  0,24  0,24  0,24  0,24 | Valid  Valid  Valid  Valid  Valid  Valid |

*Sumber : Data Primer diolah, 2021*

Berdasarkan hasil perhitungan bahwa hasil uji validitas memperlihatkan, nilai *pearson correlation* setiap indikator lebih besar di banding nilai batas yakni sebesar 0,24dengan demikian semua indikator yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan valid untuk mengukur variabel tingkat pendidikan, kompensasi dan *job involvement* terhadap produktivitas.

1. ***Test Of Reliability***

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Case Processing Summary** | | | |
|  | | N | % |
| Cases | Valid | 45 | 100,0 |
| Excludeda | 0 | ,0 |
| Total | 45 | 100,0 |
| a. Listwise deletion based on all variables in the procedure. | | | |

*Sumber : Data Primer diolah, 2021*

**Reliabilitas X1**

|  |  |
| --- | --- |
| **Reliability Statistics** | |
| Cronbach's Alpha | N of Items |
| ,762 | 3 |

*Sumber : Data Primer diolah, 2021*

**Reliabilitas X2**

|  |  |
| --- | --- |
| **Reliability Statistics** | |
| Cronbach's Alpha | N of Items |
| ,761 | 5 |

*Sumber : Data Primer diolah, 2021*

**Reliabilitas X3**

|  |  |
| --- | --- |
| **Reliability Statistics** | |
| Cronbach's Alpha | N of Items |
| ,766 | 4 |

*Sumber : Data Primer diolah, 2021*

**Reliabilitas Y**

|  |  |
| --- | --- |
| **Reliability Statistics** | |
| Cronbach's Alpha | N of Items |
| ,779 | 7 |

*Sumber : Data Primer diolah, 2021*

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai *Alpha-Cronbach* masing-masing butir pernyataan telah memenuhi syarat reliabilitas, yaitu nilai Alpha-Cronbach masing-masing butir pernyataan tersebut telah melebihi syarat minimal tingkat reliabilitas atau *Alpha-Cronbach* > 0,6. Dengan demikian semua indikator yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan reliabel untuk mengukur variabel tingkat pendidikan, kompensasi dan *job involvement* terhadap produktivitas.

**Pengujian Hipotesis**

Dalam penelitian ini dilakukan pengujian hipotesis untuk mengetahui pengaruh tingkat pendidikan, kompensasi dan *job involvement* terhadap produktivitas. Pengujian hipotesis pada penelitian ini meliputi koefisien korelasi (R), koefisien determinasi (R2), dan uji t.

1. **R & R2**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Model Summary** | | | | |
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | ,907a | ,822 | ,809 | 1,56131 |
| a. Predictors: (Constant), total.x3, total.x1, total.x2 | | | | |

*Sumber : Data Primer diolah, 2021*

**b. Uji t**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Coefficientsa** | | | | | | |
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| B | Std. Error | Beta |
| 1 | (Constant) | -1,323 | 1,707 |  | -,775 | ,443 |
| Tingkat Pendidikan | ,502 | ,230 | ,160 | 2,180 | ,035 |
| Kompensasi | ,845 | ,125 | ,591 | 6,780 | ,000 |
| *Job Involvement* | ,600 | ,170 | ,312 | 3,534 | ,001 |
| a. Dependent Variable: TOTAL.Y | | | | | | |

*Sumber : Data Primer diolah, 2021*

Hasil menunjukan bahwa angka R dapat disimpulkan bahwa angka R di dapat sebesar 0,907 dan dikatakan antara variabel dependen yakni Produktivitas (Y) Tingkat Pendidikan (X1), Kompensasi (X2) dan Job Involvement (X3) sebagai variabel independen terdapat hubungan yang sangat kuat karena 0,907 berada di kriteria 0,800 sampai dengan 1,000. Untuk nilai R2 didapat sebesar 0,822, dari pengolahan data diperoleh nilai koefisien determinasi R2 sebesar 0,822 (82%) hal ini menunjukkan besarnya proporsi yang dapat dijelaskan oleh Tingkat Pendidikan (X1), Kompensasi (X2) dan Job Involvement (X3) terhadap Produktivitas (Y), sedangkan sisanya 18 % Produktivitas (Y) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

Hasil pengujian hipotesis t menunjukkan Variabel Tingkat Pendidikan (X1) memiliki thitung sebesar 2,180. Sehingga Ho  ditolak dan H1 diterima berarti terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Tingkat Pendidikan (X1) terhadap Produktivitas (Y). karena thitung > ttabel yakni 2,180 > 1,679, dan nilai sig < 0,05 yakni 0,035. Untuk Variabel Kompensasi (X2) memiliki thitung sebesar 6,780. Sehingga Sehingga Ho  ditolak dan H1 diterima berarti terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Kompensasi (X2) terhadap Produktivitas (Y). karena thitung> ttabel yakni 6,780 > 1,679, dan nilai sig < 0,05 yakni 0,00. Untuk variabel *Job Involvement* (X3) memiliki thitung sebesar 3,534. Sehingga Sehingga Ho ditolak dan H1 diterima berarti terdapat pengaruh positif dan signifikan antara *Job Involvement* (X3) terhadap Produktivitas (Y). karena thitung> ttabel yakni 3,534 > 1,679, dan nilai sig < 0,05 yakni 0,01.

**KESIMPULAN**

Terdapat hubungan positif dan signifikan antara Tingkat Pendidikan terhadap ProduktivitasKaryawan PT. Expedisi Laut Mandiri Samarind. Terdapat hubungan positif dan signifikan antara Kompensasi terhadap ProduktivitasKaryawan PT. Expedisi Laut Mandiri Samarinda. Terdapat hubungan positif dan signifikan antara *Job Involvement* terhadap ProduktivitasKaryawan PT. Expedisi Laut Mandiri Samarinda.

**DAFTAR PUSTAKA**

Aryaningtyas, A. T. (2013). *Keterlibatan Kerja sebagai Pemediasi Pengaruh Kepribadian Proaktif dan Persepsi Dukungan Organizational terhadap Kepuasan Kerja*. 103.

Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga.

Dewi, Desak Ketut Ratna. (2016). *Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*.

Erisman, N. (2019). Pengaruh Keterlibatan Kerja Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Indonesia Asahan Aluminium (Persero). *Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Medan Area*.

Ghozali, I. (2009). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. UNDIP.

Hafni, Umi Mufaza. (2017). Analisis Pengaruh Tingkat Pendidikan, Budaya Organisasi, Pengalaman Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada BTN Syariah Kc. Semarang. *Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Salatiga*.

Hasibuan, M. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.

Hiriyappa, B. (2009). *Organizational Behavior*. New Age International Publishers.

Kusnendi. (2003). *NoEkonomi Sumber Daya Manusia*. PPUT.

Mangkunegara, A. A. A. P. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.

Notoatmodjo, S. (2003). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Ranika Cipta.

Prihatini K, T. (2013). Pengaruh Keterlibatan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Manajemen Perubahan pada Divisi Mineral PT Harita Group. *Perbanas Institute*, 99.

Putri, Hanna Rianita. (2016). *Pengaruh Pendidikan, Pengalaman Kerja, Dan Jenis Kelamin Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi CV. Karunia Abadi Wonosobo*. Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta.

Rachmawati. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Andi Offset.

Robbins SP, dan J. (2008). *Perilaku Organisasi Buku 2*. Salemba.

Ross. (2008). *Corporate Finance Fundamental*. Mc-GrawHill International Edition.

Rusdiana. (2015). *Manajemen Konflik*. Pustaka Setia.

Sanusi, A. (2011). *Metode Penelitian Bisnis*. Salemba.

Sinambela, Lijan Poltak. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.

Sinungan, M. (2003). *Produktivitas Apa dan Bagaimana*. Bumi Aksara.

Sinungan, M. (2005). *Produktivitas*. Bumi Aksara.

Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Administratif*. Alfabeta.

Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.

Sutrisno, E. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Fajar Interpratama Offset.