



Pengaruh Kualifikasi Pendidikan Terhadap Produktivitas Karyawan Di Perusahaan Tekstil: Sebuah Analisis Regresi Linear Sederhana

Indra Rahmat Arifin^{1*}, Atep Kustiwa²

¹⁻²Universitas Teknologi Digital, Indonesia

indra10121592@digitechuniversity.ac.id¹, atepkustiwa@digitechuniversity.ac.id²

Alamat: Jl. Cibogo Indah III Bodogol, Rt.08/03 Kel. Mekarsari Kec. Rancasari, Bandung, Jawa Barat 40613

Korespondensi penulis: indra10121592@digitechuniversity.ac.id

Abstract. Employee productivity is a crucial factor in a company's success. Educational qualifications are believed to enhance skills and work efficiency. However, in some companies, employees with lower education levels exhibit productivity nearly equal to those with higher education. This study aims to analyze the impact of educational qualifications on employee productivity. A quantitative research method was used with simple linear regression. Data was collected through questionnaires from 30 respondents in the studied company. The analysis results indicate that educational qualifications significantly affect productivity. The t-test produced a t-value of 2.919 with a p-value of 0.007 (<0.05), leading to the rejection of H_0 . The regression coefficient (B) of 0.443 suggests that each unit increase in educational qualification raises productivity by 0.443 units. The coefficient of determination (R^2) of 0.233 indicates that 23.3% of productivity variability is influenced by educational qualifications, while 76.7% is affected by other factors such as work experience and skills. In conclusion, educational qualifications impact employee productivity, but other factors also play a significant role. Companies are advised not only to consider education levels in recruitment but also to enhance training and skill development to optimize employee productivity.

Keywords: Educational qualification, employee productivity, Management Human resources, Simple linear regression.

Abstrak. Produktivitas karyawan merupakan faktor penting dalam keberhasilan perusahaan. Kualifikasi pendidikan dianggap berperan dalam meningkatkan keterampilan dan efisiensi kerja, namun di beberapa perusahaan, karyawan dengan tingkat pendidikan lebih rendah menunjukkan produktivitas yang hampir setara dengan mereka yang berpendidikan lebih tinggi. Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh kualifikasi pendidikan terhadap produktivitas karyawan. Metode yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan regresi linear sederhana. Data dikumpulkan melalui kuesioner dari 30 responden di perusahaan yang diteliti. Hasil analisis menunjukkan bahwa kualifikasi pendidikan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas. Uji t menghasilkan nilai t hitung 2.919 dengan p-value 0.007 (<0.05), sehingga H_0 ditolak. Koefisien regresi (B) sebesar 0.443 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan dalam kualifikasi pendidikan meningkatkan produktivitas sebesar 0.443 satuan. Koefisien determinasi (R^2) sebesar 0.233 menunjukkan bahwa 23.3% variabilitas produktivitas dipengaruhi oleh kualifikasi pendidikan, sementara 76.7% dipengaruhi oleh faktor lain seperti pengalaman kerja dan keterampilan. Kesimpulannya, kualifikasi pendidikan berpengaruh terhadap produktivitas karyawan, tetapi faktor lain juga memiliki peran besar. Perusahaan disarankan untuk tidak hanya mempertimbangkan tingkat pendidikan dalam rekrutmen, tetapi juga meningkatkan pelatihan dan pengembangan keterampilan guna mengoptimalkan produktivitas karyawan.

Kata kunci: Kualifikasi pendidikan, Produktivitas karyawan, Manajemen sumber daya manusia, Regresi linear sederhana.

1. LATAR BELAKANG

Industri tekstil merupakan salah satu sektor strategis yang memberikan kontribusi signifikan terhadap perekonomian global, khususnya dalam penyediaan lapangan kerja dan

peningkatan ekspor. Menurut laporan *International Labour Organization* (2022), industri tekstil dan garmen menjadi sektor padat karya yang menyerap jutaan tenaga kerja di berbagai negara, terutama di kawasan Asia dan Amerika Latin (Organization, 2022). Di Indonesia, data Badan Pusat Statistik (2023) menunjukkan bahwa sektor tekstil menyumbang sekitar 10% dari total ekspor nasional dan menyediakan pekerjaan bagi jutaan penduduk, menjadikannya salah satu pilar utama dalam pembangunan industri nasional (Statistik, 2023).

Meskipun kontribusinya besar, produktivitas karyawan dalam sektor ini masih menjadi tantangan yang harus dihadapi. Laporan McKinsey & Company (2021) menekankan bahwa perusahaan tekstil global dituntut untuk meningkatkan efisiensi tenaga kerja agar tetap kompetitif di tengah tekanan biaya dan perubahan teknologi yang pesat (Company, 2021). Oleh karena itu, identifikasi faktor-faktor yang memengaruhi produktivitas menjadi langkah krusial bagi perusahaan di industri ini.

Salah satu faktor yang diyakini berpengaruh terhadap produktivitas adalah kualifikasi pendidikan. Pendidikan formal berperan dalam membentuk kompetensi dasar yang diperlukan di dunia kerja, seperti kemampuan teknis, analitis, dan pemecahan masalah. Hollenbeck, Gerhart, dan Wright (2020) menyatakan bahwa tingkat pendidikan mencerminkan kapasitas individu dalam memahami proses kerja dan mencapai standar kualitas yang ditetapkan organisasi (Hollenbeck, Gerhart, & Wright, 2020). Selain itu, Hasibuan (2021) mengemukakan bahwa pendidikan berkontribusi dalam membentuk pola pikir kritis, kreativitas, serta ketahanan individu dalam menghadapi tekanan kerja (Hasibuan, 2021).

Di sisi lain, dalam praktiknya, terdapat perbedaan produktivitas antar karyawan yang tidak selalu sejalan dengan latar belakang pendidikan formal. Fenomena ini juga ditemukan di PT Leuwijaya Utama Textile (PT LEUWITEX), sebuah perusahaan tekstil nasional yang telah berdiri lebih dari tiga dekade dan berlokasi di Cimahi, Jawa Barat. Berdasarkan laporan internal perusahaan, terdapat variasi produktivitas yang cukup signifikan antar karyawan dengan latar belakang pendidikan berbeda, khususnya di departemen HRD dan IT. Beberapa karyawan dengan tingkat pendidikan menengah menunjukkan performa kerja yang tidak kalah dengan lulusan pendidikan tinggi.

Hal tersebut menimbulkan pertanyaan penting dalam manajemen sumber daya manusia: apakah kualifikasi pendidikan memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja? Atau justru faktor lain, seperti pengalaman kerja dan keterampilan praktis, yang lebih menentukan?

Penelitian ini bertujuan untuk menguji secara empiris pengaruh kualifikasi pendidikan terhadap produktivitas karyawan di PT LEUWITEX. Hasil penelitian diharapkan dapat menjadi landasan bagi perusahaan dalam merancang kebijakan rekrutmen, pelatihan, dan pengembangan sumber daya manusia yang lebih tepat sasaran. Di sisi akademik, studi ini memberikan kontribusi bagi pengembangan teori dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia, khususnya terkait relevansi kualifikasi pendidikan dalam konteks produktivitas kerja.

2. KAJIAN TEORITIS

Produktivitas Karyawan

Produktivitas karyawan merupakan salah satu indikator utama dalam menilai efektivitas organisasi. Secara umum, produktivitas dapat dipahami sebagai ukuran efisiensi dalam menghasilkan output dengan memanfaatkan sumber daya yang tersedia secara optimal (Sinungan, 2014). Dalam konteks manajemen sumber daya manusia, produktivitas karyawan tidak hanya mencerminkan jumlah output, tetapi juga kualitas hasil kerja serta ketepatan waktu penyelesaian tugas (Simamora, 2004).

Menurut Hasibuan (2021), produktivitas berkaitan erat dengan kontribusi karyawan sebagai individu yang bekerja menggunakan tenaga fisik maupun intelektual untuk mencapai tujuan perusahaan (Hasibuan, 2021). Sementara itu, Mangkunegara (2017) menekankan bahwa produktivitas merupakan hasil interaksi antara keterampilan individu dan sistem kerja organisasi yang mendukung. Oleh karena itu, pencapaian produktivitas optimal memerlukan sinergi antara kapasitas personal dan lingkungan kerja yang kondusif (Mangkunegara, 2017).

Dalam perkembangan mutakhir, pendekatan produktivitas berkelanjutan (*sustainable productivity*) menekankan pentingnya keseimbangan antara peningkatan output dan kesejahteraan karyawan. Deloitte (2023) menyoroti bahwa tekanan untuk meningkatkan kinerja harus disertai dengan perlindungan terhadap kesehatan mental dan fisik tenaga kerja melalui kebijakan organisasi yang mendukung (Deloitte, 2023).

Lebih lanjut, teori *Job Demands-Resources* (JD-R) yang dikembangkan oleh Bakker dan Demerouti (2017) menyatakan bahwa produktivitas karyawan dipengaruhi oleh interaksi antara tuntutan pekerjaan (*job demands*) dan sumber daya pekerjaan (*job resources*). Apabila organisasi mampu menyediakan sumber daya yang memadai untuk mengimbangi tuntutan kerja, maka produktivitas cenderung meningkat; sebaliknya, ketidakseimbangan antara keduanya dapat menurunkan kinerja (Bakker & Demerouti, 2017).

Dengan demikian, produktivitas karyawan merupakan konsep multidimensional yang mencakup aspek individual dan sistemik. Organisasi perlu memandang produktivitas tidak hanya sebagai hasil akhir, tetapi juga sebagai proses yang dipengaruhi oleh berbagai faktor internal maupun eksternal.

Indikator Produktivitas Karyawan

Indikator dari produktivitas karyawan menurut ahli adalah sebagai berikut:

Tabel 1. Indikator Produktivitas Karyawan

Indikator	Penjelasan	Sumber
1. Kualitas Kerja 2. Ketepatan Waktu Penyelesaian 3. Kepemimpinan	Produktivitas kerja dapat diukur dengan Output kerja (Kualitas Kerja), ketepatan waktu dalam penyelesaian pekerjaan dan kepemimpinan (mempengaruhi orang banyak).	(Simamora H. , 2004)

Sumber: Simamora (2004)

Kualifikasi Pendidikan

Kualifikasi pendidikan merupakan representasi dari tingkat pencapaian pendidikan formal maupun nonformal yang dimiliki individu, mencakup gelar, ijazah, dan sertifikasi kompetensi. Dalam dunia kerja, kualifikasi ini dipandang sebagai indikator kemampuan dasar dan profesional yang dapat memengaruhi produktivitas tenaga kerja (Dessler, 2021).

Teori human capital yang dikembangkan oleh Becker (1993) menyatakan bahwa pendidikan adalah bentuk investasi dalam sumber daya manusia yang meningkatkan keterampilan dan produktivitas. Semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang, semakin besar pula kontribusinya terhadap efektivitas dan efisiensi kerja (Becker, 1993). Pandangan ini diperkuat oleh temuan Psacharopoulos dan Patrinos (2018), yang menunjukkan bahwa investasi dalam pendidikan memberikan pengembalian ekonomi yang signifikan baik bagi individu maupun masyarakat, terutama dalam konteks produktivitas kerja (Psacharopoulos & Patrinos, 2018).

Dalam perspektif organisasi, Robbins dan Judge (2019) menjelaskan bahwa pendidikan tinggi berperan dalam pembentukan keterampilan teknis, kemampuan analisis, serta kapasitas interpersonal seperti berpikir kritis dan kolaborasi tim (Robbins & Judge, 2019). Schultz (1961) juga menegaskan bahwa pendidikan mencerminkan kesiapan individu dalam menjalankan peran yang kompleks di lingkungan kerja modern (Schultz, 1961).

Dari sisi praktik manajerial, kualifikasi pendidikan menjadi salah satu indikator utama dalam manajemen talenta dan promosi jabatan. Menurut Cappelli dan Keller (2014), karyawan dengan latar belakang pendidikan yang memadai lebih siap dalam menghadapi tuntutan pekerjaan yang dinamis dan kompleks, sehingga mendukung efisiensi dan kualitas organisasi secara keseluruhan (Cappelli & Keller, 2018).

Secara global, laporan *Education at a Glance* dari OECD (2019) menunjukkan adanya korelasi positif antara tingkat pendidikan tenaga kerja dan produktivitas nasional. Negara dengan rata-rata pendidikan lebih tinggi cenderung memiliki tenaga kerja yang lebih kompeten dan adaptif terhadap perubahan teknologi dan pasar (OECD, 2019).

Dengan demikian, kualifikasi pendidikan tidak hanya berfungsi sebagai syarat administratif, tetapi juga sebagai penentu utama kapasitas kerja individu. Oleh karena itu, dalam konteks pengelolaan sumber daya manusia, penting bagi organisasi untuk menjadikan kualifikasi pendidikan sebagai salah satu dasar dalam proses rekrutmen, pengembangan karir, dan pengambilan keputusan strategis terkait produktivitas.

Indikator Kualifikasi Pendidikan

Indikator dari produktivitas karyawan menurut ahli adalah sebagai berikut:

Tabel 2. Indikator Kualifikasi Pendidikan

Indikator	Penjelasan	Sumber
Tingkat Pendidikan formal.	Pendidikan formal yang diperoleh karyawan seperti SMA, diploma, sarjana, hingga pascasarjana.	(Suryabrata, 2008).
Relevansi bidang studi atau jurusan dengan pekerjaan.	Kesesuaian program studi yang diambil dengan pekerjaan yang dilaksanakan.	(Mulyasa, 2013).
Kompetensi dasar dan teknis.	Kemampuan teknis yang mendukung pelaksanaan pekerjaan berdasarkan pendidikan yang ditempuh.	(Wibowo, 2016).
Prestasi Akademik	Prestasi yang dicapai dalam pendidikan formal seperti IPK atau penghargaan akademik lainnya.	(Arikunto S. , Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik, 2010).

Sumber: Diolah Penulis (2005)

Penelitian Terdahulu

Tabel 3. Penelitian Terdahulu

Judul	Metode	Hasil Penelitian	Kelemahan	Author
Pengaruh Pendidikan, Keterampilan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan	Kuantitatif	Penelitian ini mengungkap bahwa tingkat pendidikan tidak secara signifikan memengaruhi produktivitas karyawan. Sebaliknya, keterampilan dan lingkungan kerja terbukti memiliki dampak positif yang signifikan dalam meningkatkan produktivitas karyawan.	Penelitian ini hanya berfokus pada karyawan tanpa mempertimbangkan karyawan top level atau manajerial.	(Astuti, 2020).
Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Pada Cv. Danagung D'briquettes	Kuantitatif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa pendidikan dan pelatihan berpengaruh positif terhadap produktivitas karyawan, baik secara individu maupun bersama-sama, dengan kontribusi yang signifikan dalam peningkatannya.	Penelitian ini didominasi oleh jenjang pendidikan SMK/SMA tanpa mempertimbangkan jenjang pendidikan di atasnya.	(Isnawati, Herawati, & Kurniawan, 2020).

Sumber: Diolah Penulis (2025)

Berdasarkan penelitian terdahulu, penelitian ini memiliki kebaruan sebagai berikut:

Tabel 4. Gap penelitian

Judul	Metode	Gap
Pengaruh kualifikasi pendidikan terhadap produktivitas karyawan di perusahaan tekstil: sebuah analisis regresi linear sederhana	Kuantitatif	Mempertimbangkan tingkat pendidikan SMK, D3, S1/D4 dan S2 sebagai bahan penelitian, menyediakan analisis kuantitatif untuk melihat pengaruh kualifikasi pendidikan terhadap produktivitas karyawan di berbagai jabatan (Operasional hingga Manajerial) dan berfokus pada industri tertentu untuk memberikan gambar spesifik.

Sumber: Diolah Penulis (2025)

Kerangka Pemikiran

Keterangan:

Kualifikasi Pendidikan = Variabel Independen

Produktivitas Karyawan= Variabel Dependen

H1 = Hipotesis pertama yang menyatakan adanya hubungan atau pengaruh antara kualifikasi pendidikan terhadap produktivitas karyawan.

3. METODE PENELITIAN

Metode penelitian pada penelitian ini adalah menggunakan metode kuantitatif. Populasi dari penelitian kali ini adalah sebanyak 30 karyawan PT LEUWITEX bagian legal, *IT Programmer, Training & Development* dan personalia. Teknik pengambilan sampel yang diterapkan adalah teknik sampel jenuh, teknik ini dianggap sesuai dengan penelitian ini karena jumlah responden yang hanya terdiri dari 30 responden.

Penelitian ini ada dua variabel utama yaitu kualifikasi pendidikan (X) sebagai variabel independen dan produktivitas karyawan (Y) sebagai variabel dependen. Dalam penelitian ini menggunakan *goggle form* sebagai alat untuk memberikan kuesioner kepada para responden.

Uji Validitas

Tabel 5 Hasil Pengujian Validitas Kualifikasi Pendidikan

No Pernyataan	Nilai r_{hitung}	Nilai r_{tabel}	Taraf Signifikan	Keterangan
X-1	0.738	0.361	5%	Akurat
X-2	0.580	0.361	5%	Akurat
X-3	0.624	0.361	5%	Akurat
X-4	0.877	0.361	5%	Akurat
X-5	0.828	0.361	5%	Akurat
X-6	0.745	0.361	5%	Akurat
X-7	0.753	0.361	5%	Akurat
X-8	0.814	0.361	5%	Akurat
X-9	0.768	0.361	5%	Akurat
X-10	0.741	0.361	5%	Akurat
X-11	0.637	0.361	5%	Akurat
X-12	0.660	0.361	5%	Akurat

Sumber 1 Diolah Peneliti (2025)

Uji validitas dalam penelitian ini bertujuan untuk memastikan bahwa instrumen yang digunakan mampu mengukur variabel yang diteliti dengan akurat. Pengujian dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel pada taraf signifikansi 5%. Berdasarkan hasil uji validitas, nilai r tabel yang digunakan adalah 0.361, sedangkan seluruh item pernyataan (X-1 hingga X-12) memiliki r hitung yang lebih besar dari nilai r tabel. Contohnya, pernyataan X-1 memiliki r hitung sebesar 0.738, yang berarti lebih besar dari r tabel (0.361). Hal ini menunjukkan bahwa setiap item pernyataan dalam kuesioner telah memenuhi kriteria validitas.

Tabel 6. Hasil Pengujian Validitas Produktivitas Karyawan

No Pernyataan	Nilai r_{hitung}	Nilai r_{tabel}	Nilai Signifikansi	Keterangan
Y-1	0.717	0.361	5%	Akurat
Y-2	0.798	0.361	5%	Akurat
Y-3	0.887	0.361	5%	Akurat
Y-4	0.729	0.361	5%	Akurat

Y-5	0.756	0.361	5%	Akurat
Y-6	0.732	0.361	5%	Akurat
Y-7	0.465	0.361	5%	Akurat
Y-8	0.798	0.361	5%	Akurat
Y-9	0.620	0.361	5%	Akurat
Y-10	0.655	0.361	5%	Akurat
Y-11	0.687	0.361	5%	Akurat
Y-12	0.730	0.361	5%	Akurat
Y-13	0.750	0.361	5%	Akurat
Y-14	0.825	0.361	5%	Akurat
Y-15	0.664	0.361	5%	Akurat

Sumber 2 Diolah Peneliti (2025)

Uji validitas pada variabel Y dalam penelitian ini dilakukan untuk memastikan bahwa setiap item pernyataan dalam instrumen penelitian benar-benar mengukur konsep yang dimaksud. Validitas diuji dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel pada taraf signifikansi 5%, di mana r tabel yang digunakan adalah 0.361. Hasil uji menunjukkan bahwa semua item pernyataan (Y-1 hingga Y-15) memiliki nilai r hitung yang lebih besar dari r tabel, yang berarti seluruh pernyataan dinyatakan valid. Misalnya, item Y-3 memiliki nilai r hitung sebesar 0.887, yang jauh lebih tinggi dibandingkan r tabel (0.361), menunjukkan bahwa item tersebut memiliki korelasi yang kuat dengan total skor variabel.

Uji Reliabilitas

Tabel 7 Hasil Pengujian Reliabilitas

Variabel	Nilai Cronbach's Alpha	Keterangan
Kualifikasi Pendidikan	0.919	Reliabel
Produktivitas Karyawan	0.928	Reliabel

Sumber: Diolah Penulis (2025)

Uji reliabilitas dilakukan menggunakan metode Cronbach's Alpha untuk mengukur konsistensi internal instrumen penelitian. Hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel Kualifikasi Pendidikan memiliki nilai Cronbach's Alpha sebesar 0.919, dan Produktivitas Karyawan sebesar 0.928. Kedua nilai tersebut melebihi ambang batas 0.70, yang menunjukkan bahwa instrumen memiliki reliabilitas sangat baik. Artinya, setiap item dalam kuesioner konsisten dalam mengukur variabel yang diteliti, sehingga data yang diperoleh dapat dipercaya dan layak digunakan untuk analisis lebih lanjut.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Pengolahan Data

1. Uji Asumsi Klasik

a) Uji Normalitas

Tests of Normality						
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Produktivitas Karyawan	.128	30	.200 [*]	.958	30	.282
Kualifikasi Pendidikan	.120	30	.200 [*]	.942	30	.104

*. This is a lower bound of the true significance.

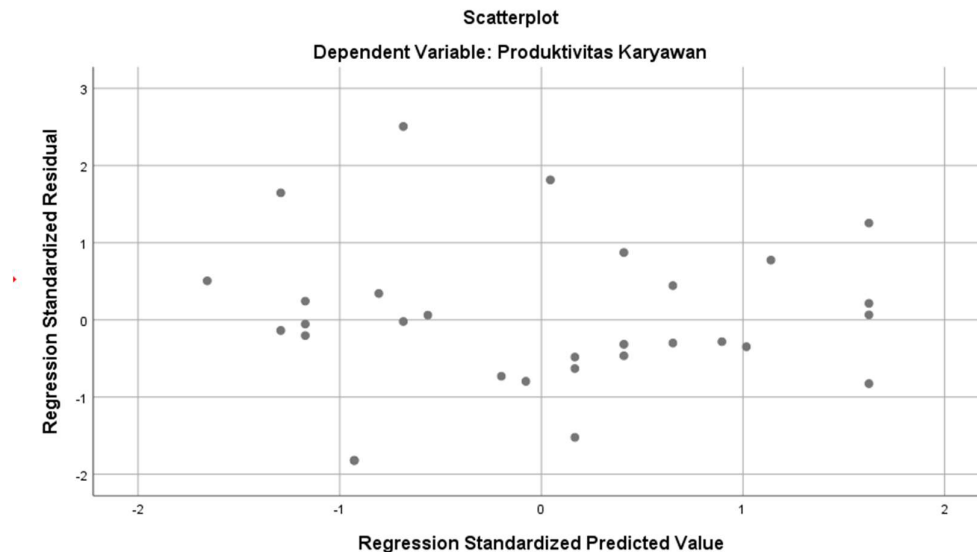
a. Lilliefors Significance Correction

Sumber: Diolah Peneliti

Gambar 1. Hasil Pengujian Normalitas

Dapat dilihat data hasil uji normalitas dengan metode Shapiro-Wilk pada gambar 4.1 diketahui nilai signifikansi dari variabel Independen Kualifikasi Pendidikan sebesar $0.104 > 0.05$ dan variabel Dependen Produktivitas Karyawan sebesar $0.282 > 0.05$. Maka, dapat diketahui data berdistribusi normal.

b) Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Diolah Peneliti (2025)

Gambar 2. Hasil Pengujian Heteroskedastisitas

Berdasarkan gambar *scatterplot* diatas, dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Pola titik tersebar secara acak di sekitar sumbu horizontal (0) tanpa membentuk pola tertentu.
2. Tidak adanya pola yang jelas, seperti mengerucut (corong) atau membentuk lengkungan (parabola).
3. Sebaran titik cukup merata, baik dibagian atas maupun bagian bawah sumbu horizontal.

Kesimpulan atas analisis tersebut adalah tidak terjadi *Heteroskedastisitas* dan bisa juga dikatakan bahwasannya Model Regresi Valid.

2. Uji Regresi

a) Model Summary

Tabel *Model Summary* menggambarkan seberapa signifikan variabel independen (Kualifikasi Pendidikan) mampu menjelaskan pengaruhnya terhadap variabel dependen (Produktivitas Karyawan).

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.483 ^a	.233	.206	6.72789

a. Predictors: (Constant), Kualifikasi Pendidikan
b. Dependent Variable: Produktivitas Karyawan

Sumber: Diolah Peneliti (2025)

Gambar 3. Hasil Pengujian Model Summary

Dapat dilihat hasil analisis *Model Summary* diatas dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- a. $R = 0.483$, yang artinya Hubungan antara Kualifikasi pendidikan dan Produktivitas karyawan cukup kuat (kategori sedang).
- b. R^2 (R Square) = 0.233 (23%), yang artinya variasi Produktivitas karyawan dijelaskan oleh Kualifikasi pendidikan sisanya oleh faktor lain.

b) Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	385.560	1	385.560	8.518	.007 ^b
	Residual	1267.406	28	45.265		
	Total	1652.967	29			

a. Dependent Variable: Produktivitas Karyawan
b. Predictors: (Constant), Kualifikasi Pendidikan

Berdasarkan Sumber: Diolah Peneliti (2025)
Gambar 4. Hasil Pengujian F
0.007 (< 0.05)
berpengaruh terhadap Produktivitas Karyawan secara keseluruhan.

8 dan Sig. =
i Pendidikan

c) Uji t

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	95.0% Confidence Interval for B	
		B	Std. Error	Beta			Lower Bound	Upper Bound
1	(Constant)	41.295	6.739		6.128	.000	27.492	55.099
	Kualifikasi Pendidikan	.443	.152	.483	2.919	.007	.132	.754

a. Dependent Variable: Produktivitas Karyawan

Sumber: Diolah Peneliti (2025)

Gambar 5. Hasil Pengolahan Uji t

Dapat dilihat gambar diatas dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

a. Persamaan regresi yang dihasilkan adalah:

$$Y = 41.295 + 0.443X$$

Dimana:

Y = Produktivitas Karyawan

X = Kualifikasi Pendidikan

b. Koefisien B = 0.443, artinya setiap kali ada peningkatan satu satuan Kualifikasi Pendidikan akan meningkatkan Produktivitas karyawan sebanyak 0.443 satuan.

c. Nilai Sig. = 0.007 (<0.05) menunjukkan bahwa variabel kualifikasi pendidikan berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Karyawan.

d) Kesimpulan Uji Regresi Linear Sederhana

Dapat dilihat hasil analisis regresi linear sederhana dapat disimpulkan sebagai berikut:

a. Model regresi signifikan (Sig. ANOVA = 0.007 < 0.05), jadi model bias untuk digunakan untuk analisis.

b. Kualifikasi Pendidikan berpengaruh secara signifikan terhadap Produktivitas Karyawan (Sig. Coefficients = 0.007).

c. Persamaan regresi yang terbentuk:

$$Y = 41.295 + 0.443X$$

Artinya, semakin tinggi Kualifikasi Pendidikan, semakin tinggi Produktivitas Karyawan.

3. Uji Korelasi

Correlations			
		Kualifikasi Pendidikan	Produktivitas Karyawan
Kualifikasi Pendidikan	Pearson Correlation	1	.483**
	Sig. (2-tailed)		.007
	N	30	30
Produktivitas Karyawan	Pearson Correlation	.483**	1
	Sig. (2-tailed)	.007	
	N	30	30

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Diolah Peneliti (2025)

Tabel 8 Hasil Pengujian Korelasi

Output analisis korelasi *Pearson Product Moment* digambarkan adanya korelasi positif dan signifikan antara Kualifikasi Pendidikan dan Produktivitas Karyawan, dengan koefisien korelasi $r = 0.483$ dan nilai signifikansi $p = 0.007$. Karena $p < 0.05$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, yang berarti Kualifikasi Pendidikan memiliki hubungan yang cukup kuat dengan Produktivitas Karyawan. Dengan demikian, semakin tinggi Kualifikasi Pendidikan, semakin tinggi pula Produktivitas Karyawan.

4. Pengaruh kualifikasi pendidikan terhadap produktivitas karyawan

Berdasarkan hasil penelitian, rumusan masalah dalam penelitian ini dapat terjawab sebagai berikut:

- Apakah kualifikasi pendidikan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan?

Hasil analisis regresi linear sederhana berkesimpulan bahwa kualifikasi pendidikan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan. Uji t menghasilkan nilai t-hitung bernilai 2.919 dengan p-value (Sig.) 0.007, yang lebih kecil dari 0.05. Dengan demikian, hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_1) diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa kualifikasi pendidikan memiliki pengaruh nyata terhadap produktivitas karyawan.

Penelitian ini menunjukkan kesesuaian sebesar 23.3% dengan teori Simamora (2004), yang menyatakan bahwa produktivitas karyawan bergantung pada kemampuan dalam memanfaatkan sumber daya secara optimal. Selain itu, hasil dari penelitian ini juga sama dengan teori Gary S Becker (1993), yang menekankan bahwa produktivitas karyawan berkaitan erat dengan tingkat pendidikan dan keterampilan yang dimiliki. Semakin tinggi kualifikasi pendidikan, semakin baik kompetensi karyawan dalam menyelesaikan tugas, sebagaimana yang dibuktikan dalam penelitian ini.

- b. Seberapa signifikan kualifikasi pendidikan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan?

Tingkat signifikansi pengaruh kualifikasi pendidikan terhadap produktivitas karyawan ditunjukkan oleh koefisien regresi (B) sebesar 0.443, yang berarti setiap adanya peningkatan satu satuan dalam kualifikasi pendidikan meningkatkan produktivitas karyawan sebesar 0.443 satuan. Selain itu, nilai p-value ($0.007 < 0.05$) mengonfirmasi bahwa korelasi ini signifikan secara statistik. Dengan demikian, kualifikasi pendidikan memiliki kontribusi yang cukup besar dalam meningkatkan produktivitas karyawan di tempat kerja.

- c. Sejauh mana kualifikasi pendidikan berkontribusi terhadap variabilitas produktivitas karyawan dibandingkan faktor lain?

Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0.233 menunjukkan bahwa 23.3% variasi produktivitas karyawan bisa dijelaskan oleh kualifikasi pendidikan, sedangkan 76.7% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, seperti pengalaman kerja, keterampilan teknis, motivasi, dan lingkungan kerja. Hal ini dapat disimpulkan bahwa meskipun kualifikasi pendidikan memiliki pengaruh secara signifikan, masih terdapat faktor lainnya yang lebih dominan dalam memutuskan produktivitas karyawan.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Hasil dari penelitian ini menyimpulkan bahwa kualifikasi pendidikan berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas karyawan. Berdasarkan analisis regresi linear sederhana, setiap peningkatan satu tingkat dalam kualifikasi pendidikan berkontribusi pada peningkatan produktivitas karyawan sebesar 0.443 satuan. Selain itu, uji koefisien determinasi (R^2) mengungkap bahwa kualifikasi pendidikan menjelaskan 23.3% variasi produktivitas karyawan, sementara 76.7% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Faktor-faktor tersebut mencakup pengalaman kerja, keterampilan teknis, motivasi, serta lingkungan kerja, yang juga berperan penting dalam menentukan tingkat produktivitas seseorang. Dengan demikian, meskipun pendidikan memiliki dampak yang signifikan terhadap produktivitas, perusahaan tidak dapat mengabaikan faktor lain yang turut berkontribusi. Pengembangan keterampilan melalui pelatihan, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, serta memberikan motivasi yang tepat menjadi langkah strategis yang perlu diterapkan guna meningkatkan produktivitas karyawan secara optimal.

DAFTAR REFERENSI

- Arikunto, S. (2010). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Astuti, R. W. (2020). Pengaruh Pendidikan, Keterampilan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Sains Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 24-29.
- Bakker, & Demerouti. (2017). Job Demands-Resources Theory: Taking Stock and Looking Forward. *Journal of Occupational Health Psychology*, 188-200.
- Becker. (1993). *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education*. Chicago: University of Chicago Press.
- Cappeli, & Keller. (2018). Talent Management: Conceptual Approaches and Practical Challenges. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 305-331.
- Company, M. (2021). *The Apparel and Textile Industry in 2025: Future Trends and Innovations*. New York: McKinsey & Company Report.
- Delloite. (2023). *Sustainable Productivity: Balancing Output and Well-being*. New York: Delloite Insight.
- Dessler. (2021). *Human Resource Management*. Boston: Pearson.
- Hasibuan. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hollenbeck, Gerhart, & Wright. (2020). *Human Resource Management: Gaining a Competitive Advantage*. New York: McGraw-Hill Education.
- Isnawati, T., Herawati, & Kurniawan, I. S. (2020). Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Pada Cv. Danagung D'briquettes. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 210-215.
- Mangkunegara. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mulyasa. (2013). *Pengembangan dan Implementasi Kurikulum 2013*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- OECD. (2019). *Education at a Glance 2019: OECD Indicators*. Paris: OECD Publishing.
- Organization, I. L. (2022). *Textile and Apparel: Global Industry Overview and Workforce Trends*. Geneva: ILO.
- Psacharopoulos, & Patrinos. (2018). Return to Investment in Education: A Decennial Review of the Global Literature. *Education Economics*, 445-458.
- Riduwan. (2018). *Dasar-dasar Statistika*. Bandung: Alfabeta.
- Robbins, & Judge. (2019). *Organizational Behavior*. New Jersey: Pearson.
- Schultz. (1961). Investment in Human Capital. *The American Economic Review*, 1-17.
- Simamora. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YPKN.
- Simamora, H. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sinungan. (2014). *Produktivitas apa dan bagaimana*. Bandung: Bumi Aksara.
- Statistik, B. P. (2023). *Statistik Industri Manufaktur 2023: Industri Tekstil dan Produk Tekstil di Indonesia*. Jakarta: BPS.
- Suryabrata, S. (2008). *Psikologi Pendidikan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.