

**PENGARUH PENDIDIKAN DAN PELATIHAN TERHADAP
PENINGKATAN PRODUKTIFITAS KERJA PADA
KANTOR DINAS PEKERJAAN UMUM (PU)
KABUPATEN ENREKANG**

SKRIPSI

Oleh
MUSDALIFA KAMPI
NIM 105720469714



**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAHMAKASSAR**

2018

SKRIPSI

**PENGARUH PENDIDIKAN DAN PELATIHAN TERHADAP PENINGKATAN
PRODUKTIFITAS KERJA PADA KANTOR DINAS PEKERJAAN
UMUM (PU) KABUPATEN ENREKANG**

**MUSDALIFA KAMPI
105720469714**

Untuk Memenuhi salah satu syarat guna memperoleh gelar sarjana ekonomi
pada jurusan manajemen fakultas ekonomi dan bisnis universitas
muhammadiyah makassar

**JURUSAN EKONOMI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
2018**

PERSEMBAHAN

Skripsi ini saya persembahkan untuk kedua orang tuaku, Ibu, Bapak dan Kakakku yang telah mendo'akan, memberikan kasih dan sayang, serta memberikan semangat dalam segala hal untuk kebaikanku. Siapa dan apalah saya tanpa kalian. Terimakasih banyak.

MOTTO

“Barangsiapa yang keluar untuk menuntut Ilmu, maka ia seperti berperang di jalan Allah hingga ia pulang nantinya”.

(H.R.Tirmidzi)

“Waktu itu bagaikan pedang, jika kamu tidak memanfaatkannya atau menggunakannya untuk memotong, maka ia yang akan memotongmu (menggilasmu).”

(H.R. Muslim)



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

Jl. Sultan Alauddin No.259 gedung iqra Lt.7 Telp.(0411) 866972 Makassar

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

HALAMAN PERSETUJUAN

Judul Penelitian : "Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap Produktifitas Kerja pada kantor Dinas Pekerjaan Umum (PU) Kabupaten Enrekang".

Nama Mahasiswa : Musdalifa kampi
No.Stambuk/NIM : 105720469714
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Makassar

Menyatakan Bahwa Skripsi ini Telah Di Periksa dan Diajukan Di Depan Penguji Skripsi Strata Satu (S1) Pada Hari Rabu Tanggal 29 Agustus 2018 Pada Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Makassar, September 2018

Menyetujui,

Pembimbing I,

Pembimbing II,

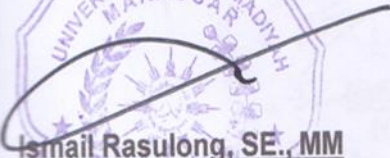

Dr. Andi Mappatompo, S.E., MM
NIDN: 0921037201


Irwan Abdullah, S.Sos, MM
NIDN: 0903117501

Mengetahui,

Dekan,

Ketua Program studi Manajemen


Ismail Rasulong, SE., MM
NBM : 903078


Muh. Nur Rasyid, SE., MM
NBM : 108 5576



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

Jl. Sultan Alauddin No.259 gedung iqra Lt.7 Telp.(0411) 866972 Makassar

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi atas Nama **Musdalifa Kampi**, NIM : **105720469714**, diterima dan disahkan oleh Panitia Ujian Skripsi berdasarkan Surat Keputusan Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar NomorM, Tanggal 17 Dzulhijjah 1439 H/ 29 Agustus 2018 M, sebagai salah satu syarat guna memperoleh gelar **Sarjana Ekonomi** pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Makassar, 29 Agustus 2018

PANITIA UJIAN

1. Pengawas Umum : Dr. H. Abd Rahman Rahim, SE.,MM

(Rektor Unismuh Makassar)

2. Ketua : Ismail Rasulong, SE.,MM

(Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis)

3. Sekretaris : Dr. Agussalim HR, SE.,MM

(WD I Fakultas Ekonomi dan Bisnis)

4. Penguji : 1. Dr.Hj. Ruliaty, MM.

2. Drs. Sultan Sarda, MM.

3. Samsul Rizal, SE., MM.

4. Sitti Marhumi, SE.,MM

Disahkan oleh,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Makassar

Ismail Rasulong, SE.,MM

NBM : 903078





**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

Jl. Sultan Alauddin No. 259 gedung iqra Lt. 7 Tel.(0411) 866972 Makassar

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Musdalifah Kampi

NIM : 105720469714

Program Studi : Manajemen

Judul : Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Peningkatan Produktifitas Kerja Pada Kantor Dinas Pekerjaan Umum (PU) Kabupaten Enrekang

Dengan ini menyatakan bahwa :

Skripsi yang saya ajukan di depan tim Penguji adalah ASLI hasil karya sendiri dan bukan hasil jiplakan dan tidak dibuat oleh siapapun.

Demikian pernyataan ini saya buat dan saya bersedia menerima sanksi apabila pernyataan ini tidak benar, dan skripsi ini telah diujikan pada tanggal 29 Agustus 2018.

Makassar, 30 Agustus 2018

Yang Membuat Pernyataan



MUSDALIFAH KAMPI

Dekan Fakultas Ekonomi,



Rasulong, SE, MM.
NBM : 903 078

Ketua Program Studi Manajemen,

Muh. Nur Rasyid, SE,MM
NBM : 108 557 6

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Syukur Alhamdulillah penulis panjatkan kehadirat Allah SWT atas segala rahmat dan hidayah yang tiada henti diberikan kepadahamba-Nya. Shawat dan salam tidak lupa penulis kirimkan kepada Rasulullah Muhammad SAW beserta para keluarga, sahabat dan pengikutnya. Merupakan nikmat yang tiada ternilai manakala penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini dengan judul “Pengaruh Pendidikan dan pelatihan terhadap peningkatan produktivitas kerja pada kantor dinas PU Kabupaten enrekang”

Skripsi yang penulis buat ini bertujuan untuk memenuhi syarat dalam menyelesaikan Program Sarjana (S1) pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Teristimewa dan terutama penulis sampaikan ucapan terimakasih kepada kedua orang tua penulis bapak kambi dan Ibu sahibu yang senantiasa memberikan harapan, semangat, kasih sayang, dan do'a tulus yang tanpa pamrih dan saudara – saudaraku tercinta yang senantiasa mendukung dan memberikan semangat hingga akhir studi ini. Semoga apa yang telah mereka berikan kepada penulis menjadi ibadah dan cahaya penerang kehidupan di dunia dan di akhirat.

Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini tidak akan terwujud tanpa adanya bantuan dan dorongan dari berbagai pihak. Begitu pula penghargaan yang setinggi – tingginya dan terimakasih banyak disampaikan dengan hormat kepada :

1. Bapak Dr. Abd. Rahman Rahim, S.E., MM selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar.
2. Bapak Ismail Rasulong, S.E., MM selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis.
3. Bapak Muh. Nur Rasyid, SE, MM selaku Ketua Jurusan Manajemen.
4. Bapak Dr. Andi Mappatempo, SE, MM selaku Dosen Pembimbing I yang dengan penuh rasa tanggung jawab mengarahkan dan mendampingi.
5. Bapak Irwan Abdullah, S.Sos, MM selaku Pembimbing II dengan begitu sabar mengarahkan dan mendampingi.
6. Bapak / Ibu dan asisten Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar yang tak kenal lelah dalam menuangkan ilmunya kepada penulis selama mengikuti kuliah.
7. Segenap Staf dan Karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.
8. Rekan – rekan mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Angkatan 2014 dan 2015 yang selalu belajar bersama yang tidak sedikit bantuannya dan dorongan dalam aktivitas studi penulis.
9. Terimakasih untuk kerabat yang tidak bias saya tulis satu persatu yang telah memberikan semangat, kesabaran, motivasi, dan dukungannya sehingga penulis dapat merampungkan penulisan Skripsi ini.

Akhirnya, sungguh penulis sangat menyadari bahwa Skripsi ini masih sangat jauh dari kesempurnaan oleh karena itu, kepada semua pihak utamanya para pembaca yang budiman, penulis senantiasa mengharapkan saran dan kritiknya demi kesempurnaan skripsi ini.

Mudah – mudahan Skripsi yang sederhana ini dapat bermanfaat bagi semua pihak utamanya kepada Almamater Kampus Biru Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

AamiinYaRobbalAlaamiin.

Makassar, 2018

Penulis

Musdalifa kampi

ABSTRAK

MUSDALIFA KAMPI, 2018. PENGARUH PENDIDIKAN DAN PELATIHAN TERHADAP PENINGKATAN PRODUKTIVITAS KERJA PADA KANTOR DINAS PU KABUPATEN ENREKANG, Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen Universitas Muhammadiyah Makassar. Dibimbing oleh Pembimbing 1 Andi Mappattompo dan Pembimbing II Irwan Abdullah.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan secara parsial Terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja Pada Kantor Dinas PU Kabupaten Enrekang.

Jenis penelitian yang digunakan adalah deskriptif kuantitatif. Teknik pengumpulan datanya menggunakan koesioner, dengan 30 sampel. Metode analisis yang digunakan adalah Regresi Linear Berganda, dengan uji t dan uji F dengan alat bantu olah data menggunakan program *SPSS For Windows Versi 16.0*.

Hasil penilitan yang menunjukkan bahwa Pendidikan (X1) berpengaruh Positif dan signifikan dan Pelatihan (X2) berpengaruh positif akan tetapi secara parsial semua variabel mempunyai pengaruh dengan nilai 0,000 terhadap produktifitas kerja. Pendidikan berpengaruh dominan, yang berarti pula bahwa hipotesis yang di ajukan adalah diterima.

Kata kunci: Pendidikan, Pelatihan , Produktifitas kerja.

ABSTRACT

MUSDALIFA KAMPI, 2018 EFFECT OF EDUCATION AND TRAINING TO IMPROVE PRODUCTIVITY WORK AT THE OFFICE OF PU REGENCY OF ENREKANG. Thesis Faculty of Economics and business departement of Management Muhammadiyah University Makassar, Guided by Mentor 1 Andi Mappattompo and Mentor 11 Irwan Abdullah.

This study aims to find out how much Effect of Education and Training partially Againts Increasing Work Productivity At the Office of public Works Regency of Enrekang.

The type of resarch used is descriptive quantitative. Data collection techniques using questionnaires, with 30 samples. The analytical method used is Multiple Linear Regression, With T test and F test with data processing tool using SPSS for Windows Version 16.0

The result of the study showed that education (X1) had a positive and significant influence and training (X2) had a positive effect but partially all variabel had an infulence with a value of 0,000 on work productivity. Education has a dominant influence, which means that the proposed hypothesis is accepted.

Keywords: "PD" Education,"PL" Training, Work Productivity

DAFTAR ISI

| | |
|---|----------|
| HALAMAN JUDUL | i |
| HALAMAN PERSEMBAHAN | ii |
| LEMBAR PERSETUJUAN | iii |
| LEMBAR PENGESAHAN | iv |
| KATA PENGANTAR | vi |
| ABSTRAK BAHASA INDONESIA | ix |
| ABSTRAK BAHASA INGGRIS | x |
| DAFTAR ISI | xi |
| DAFTAR TABEL | xiii |
| DAFTAR GAMBAR/BAGAN | xiv |
| DAFTAR LAMPIRAN | xv |
| BAB I PENDAHULUAN | 1 |
| A. Latar Belakang..... | 1 |
| B. Rumusan Masalah..... | 4 |
| C. Tujuan Penelitian..... | 4 |
| D. Manfaat Penelitian..... | 5 |
| BAB II TINJAUAN PUSTAKA | 6 |
| A. Pengertian Manajemen SDM dan fungsi manajamen SDM..... | 6 |
| B. Pengertian pengembangan sumber daya manusia..... | 9 |
| C. Pengertian pendidikan dan pelatihan..... | 11 |
| D. Pengertian Produktivitas..... | 21 |
| E. Pengertian Kinerja Karyawan..... | 26 |
| F. Faktor-Faktor Peningkatan Kerja Karyawan..... | 28 |
| G. Kriteria Penilaian Kinerja..... | 29 |

| | |
|---|-----------|
| H. Tinjauan Empiris | 38 |
| I. Kerangka Konsep | 40 |
| J. Hipotesis | 41 |
| BAB III METODE PENELITIAN | 42 |
| A. Jenis Penelitian | 42 |
| B. Tempat dan Waktu Penelitian | 42 |
| C. Populasi dan sampel | 42 |
| D. Definisi Operasional dan pengukuran variabel | 43 |
| E. Teknik Pengumpulan Data | 45 |
| F. Jenis dan sumber data | 46 |
| G. Metode analisis Data | 47 |
| BAB IV GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN | 51 |
| A. Sejarah singkat perusahaan | 51 |
| B. Visi dan misi Perusahaan | 52 |
| C. Struktur Organisasi dan job deskription | 54 |
| BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN | 59 |
| A. Hasil penelitian | 59 |
| B. Analisis Deskriptif Variabel Penelitian | 62 |
| C. Pengukuran instrumen /kuensioner penelitian | 66 |
| D. Pembahasan | 72 |
| BAB VI PENUTUP | 75 |
| A. Kesimpulan | 75 |
| B. Saran | 75 |
| DAFTAR PUSTAKA..... | 76 |
| LAMPIRAN..... | 78 |

DAFTAR TABEL**Tabel Uraian Halaman**

| | |
|--|----|
| Table 2.1 Prilaku Pegawai | 33 |
| Tabel 3.1 Definisi operasional..... | 43 |
| Table 5.1 Karakterik Responden Berdasarkan Jenis kelamin | 59 |
| Table 5.2 Karakterik Responden Berdasarkan Umur | 60 |
| Table 5.3 Karakterik Responden Berdasarkan Lama bekerja | 60 |
| Table 5.4 Karakterik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir | 61 |
| Table 5.5 Tanggapan Responden Pada Variabel (X_1) | 63 |
| Table 5.6 Tanggapan Responden Pada Variabel (X_2) | 64 |
| Table 5.7 Tanggapan Responden Pada Variabel (Y) | 65 |
| Table 5.8 Uji Validasi | 67 |
| Tabel 5.9 Uji Reliablitas | 68 |
| Tabel 5.10 Ringkasan Hasil Regresi..... | 69 |

DAFTAR GAMBAR

GambarUraianHalaman

| | |
|--------------------------------------|----|
| Gambar 2.1 Kerangka Konsep..... | 41 |
| Gambar 4.1 Struktur Organisasi | 54 |

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran Uraian Halaman

| | |
|--|----|
| Lampiran 1 Koesioner..... | 77 |
| Lampiran 2 Data Mentah Koesioner Yang Belum Diolah | 82 |
| Lampiran 3 Hasil SPSS 16 Data Koesioner Yang Sudah Diolah..... | 88 |

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pada dewasa ini teknologi yang menjadi pemicu untuk bersaing secara tidak langsung memaksa organisasi, untuk mengembangkan segenap sumber daya manusia yang dimiliki agar dapat berkompetisi terhadap kegiatan yang dibebankan setiap insitusi.

Dengan demikian jenis sumber daya yang dimiliki oleh organisasi, sumber daya manusia akan tetap menempati posisi paling strategis dan penting diantara sumber daya yang lainnya. Sumber daya manusia adalah yang mengalokasikan dan mengelola segenap sumber daya – sumber daya lainnya dengan menonjolkan keterampilan yang dimiliki. pengembangan sumber daya ini harus disesuaikan dengan kegiatan serta pihak manajemen agar dapat diarahkan ketujuan tertentu, pada gilirannya akan mendorong serta meningkatkan produktivitas organisasi. Hal ini sangat penting, karena produktivitas kerja merupakan salah satu aspek penting yang mendukung kehidupan ekonomi baik di tingkat mikro maupun di tingkat makro.

Salah satu tantangan yang dihadapi adalah bagaimana menjamin agar supaya sumber daya manusia dan Badan-badan yang telah ada benar-benar mampu berperan untuk berdayaguna dan berhasil sebagai alat pengembang berbagai tanggung jawab. Hal ini jelas menuntut adanya pengembangan SDM yang bermutu, dan berkualitas untuk mewujudkan hal tersebut perlu adanya peningkatan kesadaran tentang maksud dari

semua kegiatan SDM terhadap keberhasilan organisasional. Dengan pengertian bahwa kebijakan apapun yang dirumuskan dan ditetapkan di Bidang SDM dan langkah-langkah apapun yang diambil dalam pengembangan SDM, semuanya harus berkaitan dengan pencapaian berbagai jenis tujuan yang telah ditetapkan dalam organisasi.

Upaya yang dilakukan dalam meningkatkan kualitas SDM adalah dengan mengadakan kegiatan pengembangan sumber daya manusia melalui pendidikan dan latihan serta kemampuan manajemen. Pengembangan ini merupakan suatu kegiatan yang bermaksud memperbaiki, mengembangkan sikap, perilaku, keterampilan dan pengetahuan pegawai sesuai dengan tujuan organisasi. Berikut ini dikemukakan beberapa alasan penting dan mendasar sehingga pengembangan SDM perlu dilakukan secara sungguh-sungguh dengan upaya maksimal.

Pengetahuan pegawai yang tidak lagi sesuai dengan tuntutan dan perkembangan zaman. Ketidak tanggapan terhadap perkembangan yang sangat cepat berakibat pada ketertinggalan seseorang dalam pengetahuan dan keterampilan. Oleh karena itu, hal yang sangat mendesak adalah mengubah sikap, kebiasaan, tingkat prestasi, prosedur dan mekanisme kerja yang tidak benar atau tidak sesuai lagi. Faktor lain yang menjadi penyebab ketertinggalan pegawai adalah apabila telah mencapai tingkat kompetensinya yang maksimal sehingga yang bersangkutan tak perlu lagi diberhentikan, tetapi sebaliknya perlu dipromosikan, pihak perusahaanlah

yang harus mendorong dan memotivasinya agar terus belajar mengejar ketertinggalannya.

Mengantisipasi perubahan Tak disangkal bahwa di masyarakat selalu terjadi perubahan, tidak hanya karena perkembangan dan teknologi, akan tetapi juga pergeseran nilai-nilai sosial budaya. Persamaan hak memperoleh pekerjaan dasar sifat manusia yang masih banyak menganut dan mempraktekkan nilai-nilai diskriminatif dan eksploitasi terhadap warga dan sesamanya. Justru yang sangat dibutuhkan adalah perbedaan terhadap hak-hak kemanusiaan. Oleh karena itu, sangat tidak dibenarkan baik secara moral maupun secara administratif adanya diskriminasi dan eksploitasi tersebut kapan dan dimanapun, maka dari itu perlu pengembangan Sumber Daya Manusia yang peka terhadap hal-hal demikian.

Kemungkinan perpindahan pegawai merupakan kenyataan dalam kehidupan organisasi perusahaan bahwa mobilitas para pegawai akan selalu terjadi, karena itu memang bagian dari dinamika organisasi, pada tingkat teknik dan operasional. Berarti selalu saja ada pegawai yang berhenti bekerja (pensiun), adanya mutasi pegawai. Kenyataan ini merupakan tantangan bagi pihak manajemen SDM karena perpindahan pegawai pasti selalu terjadi dengan frekuensi dan intensitas yang tidak seragam. Lowongan yang timbul karena perpindahan pegawai perlu di isi.

Produktifitas kerja yang masih rendah karena adanya penurunan produktivitas kerja pegawai dilingkungan kantor dinas pekerjaan umum dikabupaten enrekang yang disebabkan oleh beberapa hal. Hal ini tentu

akan menyulitkan pimpinan dalam membagi pekerjaan kepada bawahannya, untuk itu perlu di cari tahu menyebabkan, untuk memperoleh jalan keluar guna meningkatkan produktivitas kerja.

Berdasarkan latar belakang maka penelitian ini akan menyelesaikan masalah bagaimana meningkatkan produktifitas kerja di kantor Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Enrekang. *Dengan memilih judul "Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Peningkatan Produktifitas Kerja pada Kantor Dinas Pekerjaan Umum (PU) Kabupaten Enrekang"*

B. Rumusan masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan, maka masalah pokok dalam penelitian adalah

1. Apakah Pendidikan berpengaruh terhadap produktifitas kerja pegawai pada Kantor dinas PU Kabupaten Enrekang.
2. Apakah Pelatihan berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai pada Kantor Dinas PU Kabupaten Enrekang.

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh pendidikan Terhadap Produktivitas kerja pegawai pada Kantor Dinas PU Kabupaten Enrekang.
2. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja pegawai pada Kantor Dinas PU Kabupaten Enrekang.

D. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dalam penelitian ini adalah:

1. Manfaat Teoritis yaitu dapat menambah wawasan dan informasi tentang hal yang teliti, serta mengembangkan kemampuan berpikir penulis, dan memberikan sumbangan pemikiran kepada Kantor Dinas PU Kabupaten Enrekang dalam mengambil kebijakan.
2. Manfaat praktis, penelitian dapat dijadikan bahan untuk mengevaluasi pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap produktivitas kerja pegawai pada Kantor Dinas PU Kabupaten Enrekang.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Manajemen Sumber Daya Manusia dan fungsi manajemen sumber daya manusia

1. Pengertian manajemen SDM

Sumber daya manusia paling penting dalam usaha organisasi untuk mencapai keberhasilan perusahaan. Sumber daya manusia ini menunjang organisasi dengan karya, bakat, kreativitas dan dorongan betapaun sempurnanya aspek teknologi dan ekonomi, tanpa aspek manusia sulit kirannya tujuan-tujuan organisasi dapat dicapai.

Perusahaan menggunakan tenaga kerja dalam artian masyarakat telah menunjukkan perhatian yang meningkat terhadap aspek manusia tersebut. Nilai-nilai manusia semakin diseleraskan dengan aspek-aspek teknologi maupoun ekonomi. Dengan demikian, fokus yang dipelajari manajemen sumber daya manusia ini hanyalah masalah yang berhubungan dengan tenaga kerja manusia saja.

Berikut ini Manullang M, Manajemen Personalia (2003 : 17) memberikan definisi manajemen sumber daya manusia menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah seni dan ilmu perencanaan, pengorganisasian, penyusunan dan pengawasan dari sumber daya manusia untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan terlebih dahulu.

Selanjutnya Alex S. Nitisemito, Manajemen Personalia (2000 : 10) mengemukakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu dan seni untuk melaksanakan antara lain, planning, organizing, leading, controlling, sehingga efektivitas dan efisiensi sumber daya manusia dapat ditingkatkan semaksimal mungkin dan mencapai tujuan.

Lebih lanjut Moh. Agus Tulus Manajemen Sumber Daya Manusia (1998 : 4) mengemukakan bahwa manajemen sumber daya manusia mempunyai tugas untuk mengolah unsur manusia seefektif mungkin agar diperoleh suatu satuan tenaga kerja yang puas dan memuaskan.

Dengan memperhatikan uraian di atas, maka jelaslah bahwa pokok dalam manajemen sumber daya manusia ialah adanya tujuan yang ditetapkan terlebih dahulu, kemudian diusahakan untuk mencapainya. Untuk mencapai tujuan tersebut maka digunakan tenaga orang lain yang menggunakan sumber lain yaitu *natural resource*. Dengan demikian seorang manajer dalam usaha untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan tidak bekerja sendiri tetapi menggunakan tenaga orang lain atau bawahannya. Dan usaha seperti itu merupakan suatu proses yang sistematis dalam melakukan sesuatu. Oleh karena itu menurut uraian di atas, planning, organizing, leading dan controlling merupakan fungsi pada manajemen sumber daya manusia.

Selanjutnya, sesuai dengan gambaran manajemen sumber daya manusia diberikan uraian secara garis besarnya mengenai fungsi manajemen sumber daya manusia tidak lain adalah untuk meningkatkan daya guna kerja dengan memperhatikan segala sesuatu yang

berhubungan dengan kepuasan bekerja sehingga dapat terciptanya suatu kerja sama yang baik.

2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

B. Flippo Principle of Personal Management (1999 : 5) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah merupakan gabungan dari fungsi-fungsi operatif di bidang sumber daya manusia. Fungsi manajemen sumber daya manusia yang dimaksud yaitu :

1. Pengadaan tenaga kerja (*procurement*)

Fungsi ini berhubungan dengan usaha untuk mendapat tenaga kerja dalam jumlah dan kualitas yang dibutuhkan, penentuan calon karyawan, mengadakan seleksi dan penempatan karyawan.

2. Pengembangan (*development*)

Fungsi manajemen sumber daya manusia berhubungan dengan peningkatan kecakapan tenaga kerja yang sudah ada dengan jelas memberikan latihan intensif, yang sudah ada dengan jelas memberikan latihan insentif, sehingga diharapkan dapat menduduki jabatan yang lebih tinggi yang dituntut akan keahlian tertentu serta dapat menyesuaikan diri dengan perkembangan teknologi dan cara kerja yang efisien.

3. Kompensasi (*compensation*)

Kompensasi berfungsi dalam kaitannya dengan inti pembahasan mengenai penetapan balas jasa yang wajar dan dirasakan adil oleh setiap pekerja, sehingga diharapkan adanya motivasi dalam diri tiap pekerja untuk meningkatkan prestasi kerjanya.

4. Intergrasi (*integration*)

Fungsi ini merupakan upaya kepentingan antara pihak majikan balas jasa maupun harga diri kemudian dicarikan penyelesaian guna tercapainya suasana aman dan tenteram.

5. Pemeliharaan (*maintenance*)

Fungsi pemeliharaan merupakan pengrealisasian dari empat fungsi terdahulu dalam usaha untuk mempertahankan, memelihara dan memperbaiki kondisi dari pada pekerja.

6. Pemutusan hubungan (*separation*)

Pemutusan hubungan berfungsi untuk memutuskan dan mengembalikan karyawan tersebut kepada masyarakat, sebab masalah ini dapat saja terjadi karena satu dan lain hal dalam pemutusan hubungan ini pula harus sesuai dengan ketentuan serta menjamin agar warga masyarakat yang dikembalikan berada dalam keadaan yang sebaik-baik mungkin.

B. Pengertian Pengembangan Sumber Daya Manusia

Malayu SP Hasibuan Manajemen Sumber Daya Manusia (1999 : 76) menyatakan bahwa pengembangan adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan/ jabatan melalui pendidikan dan latihan. Pendidikan pada dasarnya adalah suatu proses pengembangan sumber daya manusia yang lebih teoritis dan konseptual yang bertujuan untuk meningkatkan keterampilan teknis pelaksanaan tugas pegawai. Sedangkan latihan merupakan proses pengembangan sumber daya manusia untuk memperbaiki penguasaan berbagai keterampilan dan teknik pelaksanaan kerja tertentu dalam waktu yang relative singkat.

T. Hani Handoko Manajemen Sumber Daya Manusia (1999 : 204) ada 8 jenis tujuan dalam pengembangan sumber daya manusia yaitu :

1. Productivity (Produktivitas personil dan organisasi)
2. Quality (kualitas produk organisasi)
3. Human resource Planning (perencanaan sumber daya manusia)
4. Morale (semangat personil dan iklim organisasi)
5. Indirect comperation (meningkatkan kompensasi secara tidak langsung)
6. Health amd safety (kesehatan mental dan fisik)
7. Obsolecence prevention (pencegahan merosotnya personil)
8. Personil growth (pertumbuhan kemampuan personil secara individual)

Dengan memperhatikan tujuan pengembangan tersebut, maka dapat diambil kesimpulan manfaat suatu program pengembangan sumber daya manusia adalah :

- a. Produktivitas kerja meningkat
- b. Pengurangan pemborosan
- c. Mengurangi ketidak hadiran dan turn over pegawai
- d. Memperbaiki metode dan system kerja
- e. Meningkatkan pelayanan
- f. Mengembangkan morak pegawai
- g. Peningkatan karir pegawai
- h. Konseptual dan kepemimpinan
- i. Memperbaiki komunikasi serta
- J. Meningkatkan pengetahuan sebagai pegawai.

C. PENGERTIAN PENDIDIKAN DAN PELATIHAN

1. Pengertian pendidikan

Pendidikan merupakan salah satu kegiatan perusahaan yang sangat penting karena kegiatan ini merupakan salah satu yang utama dalam proses pencapaian tujuan perusahaan.

Pendidikan juga merupakan motivasi bagi tenaga kerja yang memiliki kemampuan rendah untuk meningkatkan kemampuannya, sedangkan bagi tenaga kerja yang sudah memiliki kemampuan rata-rata dan diatas rata-rata pendidikan dapat memperluas wawasan karyawan. Oleh karena itu setiap perusahaan besar memiliki institusi pendidikan dan Hal ini karena perusahaan tersebut menyadari bahwa penyelenggaraan pendidikan bukan hanya karena adanya kelemahan dalam kemampuan yang berasal dari hasil rekrutmen tetapi juga karena adanya dinamika organisasi sebagai akibat dari perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi serta tuntutan peningkatan dan pengembangan usaha perusahaan itu sendiri.

Menurut Hardjanto (2012 : 69) disebutkan bahwa "Pendidikan adalah berhubungan dengan peningkatan umum dan pemahaman terhadap lingkungan kehidupan manusia secara menyeluruh dan proses pengembangan pengetahuan, kecakapan/keterampilan, pikiran, watak, karakter dan sebagainya.

Kamil (2012 :4) Mengemukakan pengertian pendidikan menurut undang-undang sistem pendidikan nasional 20 tahun 2005, bahwa tujuan yang disebut juga sebagai standar pekerjaan (*job standard*). Standar

pekerjaan dapat ditentukan dari isi suatu pekerjaan, dapat dijadikan sebagai dasar penilaian setiap pekerjaan.

a. Batasan tentang pendidikan

1. Pendidikan saf dalam proses transformasi budaya yang diartikan sebagai kegiatan pariwisata budaya dari satu generasi ke generasi yang lain.
2. Pendidikan sebagai proses pembentukan pribadi yang diartikan Sebagai suatu kegiatan yang sistematis dan sistematis terarah Kepada terbentuknya kepribadian peserta didik.
3. Pendidikan sebagai penyiapan tenaga kerja yang diartikan sebagai suatu kegiatan membimbing peserta didik sehingga memiliki bekal dasar untuk bekerja.
4. Definisi pendidikan menurut GBHN adalah pendidikan Nasional yang berakar pada kekayaan bangsa Indonesia dan berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945 diarahkan untuk meningkatkan kecerdasan serta harkat dan martabat bangsa, mewujudkan manusia serta masyarakat Indonesia yang beriman dan bertaqwa Terhadap Tuhan Yang Maha Esa, berkualitas, mandiri sehingga mampu membangun dirinya dan masyarakat sekelilingnya serta dapat memenuhi kebutuhan Pembangunan Nasional dan bertanggung jawab atas pembangunan bangsa.

b. Tujuan dan proses pendidikan

Tujuan pendidikan memuat gambaran tentang nilai yang baik, luhur, pantas, benar, indah untuk kehidupan. Karena itu tujuan pendidikan memiliki dua fungsi yaitu :

1. Memberikan arah kepada segenap kegiatan pendidikan
2. Merupakan sesuatu yang ingin dicapai oleh segenap kegiatan dalam pendidikan.
3. Mempersiapkan anggota masyarakat untuk mencari nafkah.
4. Mengembangkan bakat perseorangan demi kepuasan pribadi dan bagi kepentingan masyarakat.
5. Melestarikan kebudayaan.
6. Menanamkan keterampilan yang perlu bagi partisipasi dalam

Proses pendidikan merupakan kegiatan memobilisasi segenap komponen pendidikan oleh pendidik ke arah kepada pencapaian tujuan pendidikan.

Menurut ahli pendidikan yang terkenal yaitu John H. Jakson Robert L Mathis, Sumber Daya Manusia, (2002 : 118), yang mengemukakan bahwa ilmu pendidikan dipandang sebagai ilmu teoritis dan ilmu praktis, mempelajari proses pembentukan kepribadian manusia yang dirancang secara sistematis dalam proses interaksi antara pendidikan dengan peserta didik di dalam dan di luar sekolah.

Dalam ilmu pendidikan memang dituntut pengembangan ilmu menurut Andi Muslimin Passamula dalam buku Pengantar Pendidikan (2004 : 112) menyatakan bahwa pendidikan dirumuskan sebagai proses pengembangan dan latihan yang mencakup aspek pengetahuan (*knowledge*), keterampilan (*skill*) dan kepribadian (*chacter*), terutama yang dilakukan dalam suatu bentuk formula (persekolahan), kerja atau pendidikan yang mencakup proses dalam menghasilkan (*production*) dan tranfer (*distribution*) ilmu pengetahuan yang dilakukan oleh

individu atau organisasi belajar (*learning organization*). Organisasi belajar dimaksudkan dapat tercapai dari lembaga-lembaga pemerintah atau swasta, tingkat dasar, menengah dan pendidikan tinggi.

c. Komponen-Komponen Ilmu Pendidikan

Bentuk dari landasan filosofis, psikologis dan sosial budaya dan nilai-nilai yang menjadi acuan, ilmu pendidikan yang membentuk batang tubuh. Ilmu Pengetahuan bergantung pada komponen-komponen sebagai berikut :

- a. Formal merupakan pendidikan yang diselenggarakan disekolah melalui kegiatan belajar mengajar secara berjenjang dan berkesinambungan.
- b. Nonformal merupakan pendidikan yang diselenggarakan di luar sekolah kegiatan belajar mengajar yang tidak harus berjenjang dan berkesinambungan.
- c. Kurikulum atau mata pelajaran yang akan di berikan harus mendukung tercapainya sasaran dari pengembangan itu, kurikulum harus diterapkan secara sistematis, jumlah jam pertemuan, metode pengajaran, dan sistem evaluasinya harus jelas agar sasaran dari pengembangan itu optimal.
- d. Pembelajaran merupakan sebuah proses interaksi antara peserta didik dan pendidik dan sumber belajar dalam suatu lingkungan

d. Fungsi Pendidikan

- 1) Mengurangi pengendalian orang tua. Melalui pendidikan, sekolah orang tua melimpahkan tugas dan wewenangnya dalam mendidik anak kepada sekolah.
- 2) Menyediakan sarana untuk pengembangan. Sekolah memiliki potensi untuk menanamkan nilai pembangkangan di masyarakat, hal ini tercermin dengan adanya perbedaan pandangan antara sekolah dan masyarakat tentang sesuatu hal
- 3) Mempertahankan sistem kelas sosial yaitu pendidikan sekolah diharapkan dapat mensosialisasikan kepada para anak didiknya untuk menerima perbedaan dan status yang ada dalam masyarakat.
- 4) Memperpanjang masa remaja yaitu pendidikan sekolah dapat pula memperlambat masa dewasa seseorang karena siswa masih tergantung secara ekonomi pada orang tuanya.

e. Faktor-faktor yang mempengaruhi pendidikan

Dalam ilmu pendidikan kita mengenal berbagai macam faktor pendidikan sementara itu ahli-ahli pendidikan membagi faktor-faktor pendidikan tersebut menjadi lima macam:

- 1) Faktor tujuan
- 2) Faktor pendidik
- 3) Faktor peserta didik
- 4) Faktor alat-alat
- 5) Faktor alam sekitar (*milieu*)

2. Pengertian Pelatihan

Secara teoritis, istilah pelatihan (*training*) adalah suatu proses dimana orang-orang mencapai kemampuan tertentu untuk membantu pencapaian tujuan organisasi. Secara terbatas, pelatihan menyediakan para pegawai dengan pengetahuan yang spesifik dan dapat diketahui serta ketrampilan yang digunakan dalam melakukan pekerjaan mereka saat ini. Sementara batasan yang lebih luas menyimpulkan bahwa pelatihan merupakan cakupan dari pengembangan serta memfokuskan individu untuk mencapai kemampuan baru yang berguna baik bagi pekerjaannya saat ini maupun masa yang akan datang.

Menurut Simamora (2004:273) adalah pelatihan (*training*) merupakan proses pembelajaran yang melibatkan peroleh keahlian, konsep peraturan, atau sikap untuk meningkatkan kinerja tenaga kerja.

Menurut Ranupandojo (2002:82) tujuan diadakannya pelatihan adalah:

1. Meningkatkan produktivitas
2. Memperbaiki moral
3. Mengurangi pengawasan
4. Mengurangi kemungkinan terjadi kecelakaan
5. Meningkatkan kestabilan dan keluwesan organisasi.

Adapun yang termasuk point-point pelatihan yaitu:

- a. struktural adalah pelatihan yang dipersyaratkan bagi pegawai ataupun karyawan yang telah menduduki ataupun menaikkan jabatan struktural

- b. Fungsional adalah pelatihan yang memberikan keterampilan serta penguasaan pengetahuan fungsional dibidang tugas yang terkait sehingga maupun melaksanakan tugas dan tanggung jawab.
 - c. Instruktur, mengingat pelatih umumnya berorientasi pada peningkatan skill, maka para pelatih yang dipilih untuk memberikan materi pelatihan harus benar-benar memiliki kualifikasi yang memadai sesuatu bidangnya, personal dan kompeten, selain itu pendidikan instruktur pun harus benar-benar baik untuk mengikuti pelatihan.
 - d. Peserta pelatihan tentunya harus diseleksi berdasarkan persyaratan tertentu dan kualifikasi yang sesuai, selain itu peserta pelatihan juga harus memiliki semangat yang tinggi untuk mengikuti pelatihan.
- a. Tujuan pelatihan
- 1) Mewujudkan hubungan yang serasi antara atasan dan bawahan.
 - 2) Menyiapkan para manejer yang berkompeten untuk lebih cepat masuk ketingkat senior (promosi jabatan)
 - 3) Untuk membantu mengisi lowongan jabatan tertentu
 - 4) Meningkatkan semangat seluruh tenaga kerja dalam organisasi dengan komitmen organisasional yang lebih tinggi.
 - 5) Mendorong sikap keterbukaan manajemen melalui gaya manajerial yang partisipatif.
 - 6) Meningkatkan kepuasan kerja
 - 7) Memperlancar jalannya komunikasi yang efektif yang memperlancar proses perumusan kebijakan organisasi dan operasionalnya

- 8) Mengembangkan atau merubah sikap, sehingga menimbulkan kemauan kerja sama dengan sesama karyawan dan manajemen (pimpinan)
- 9) Untuk meningkatkan keterampilan karyawan sesuai dengan perubahan teknologi.
- 10) Untuk mengurangi waktu belajar bagi karyawan agar menjadi compete

b. Manfaat Pelatihan

Adapun manfaat pelatihan sumber daya manusia dapat dilihat dalam dua sisi diantaranya:

a) Dari sisi individu karyawan

1. Menambah pengetahuan terutama penemuan terakhir dalam bidang ilmu pengetahuan yang bersangkutan, misalnya prinsip dan filsafat manajemen yang terbaik dan terakhir.
2. Menambah dan memperbaiki keahlian dalam bidang tertentu sekaligus memperbaiki cara pelaksanaan yang lama.
3. Merubah sikap
4. Memperbaiki atau menambah imbalan atau balas jasa yang diperoleh dari organisasi tempat berkerja.

b) Dari sisi organisai:

1. Menaikkan produktivitas pegawai.
2. Menurunkan biaya
3. Mengurangi *trun over* pegawai
4. Kemungkinan memperoleh keuntungan yang lebih besar, karena di realisasinya kedua manfaat tersebut terlebih dahulu.

Berdasarkan data diatas akan memberikan manfaat kepada orang berupa peningkatan produktivitas, peningkatan moral, pengurangan biaya, dan stabilitas serta keluwesan (fleksibilitas) orang yang makin besar untuk menyesuaikan diri dengan persyaratan-persyaratan eksternal yang berubah. Program-program yang semacam itu juga akan membantu memenuhi kebutuhan perorangan dalam mencari pekerjaan yang bermakna bagi karir seumur hidup. Pelatihan berdampak luas terhadap pengolahan SDM karena adanya pengolahan SDM yang baik akan lebih menguntungkan bagi kedua belah pihak, baik bagi karyawan maupun bagi perusahaan.

c. Unsur-unsur Pelatihan

1. Penentuan Kebutuhan Pelatihan

Tujuan penentuan kebutuhan adalah untuk mengumpulkan sebanyak mungkin informasi yang relevan guna mengetahui data atau menentukan apakah perlu tidaknya pelatihan organisasi tersebut.

Ketetapan metode pelatihan tergantung pada tujuan yang hendak dicapai identifikasi mengenai apa yang diinginkan agar para pekerja harus mengetahui dan harus melakukan. Terdapat dua jenis sasaran yaitu knowledge-centered objectives dan performance-centered objectives.

d. Jenis-Jenis pelatihan

Adapun jenis-jenis pelatihan yang dikemukakan oleh Robert John dalam buku Manajemen Sumber Daya Manusia, (2002 : 17), yaitu :

1. Pelatihan internal

Pelatihan dilokasi kerja (*on the job training*) cenderung dipandang sebagai hal yang sangat aplikatif untuk pekerjaan, menghemat biaya untuk mengirim karyawan dalam pelatihan, dan terkadang dapat terhindar dari biaya untuk pelatihan yang belajar sambil bekerja yang dapat menimbulkan biaya dalam bentuk kehilangan pelanggan dan rusaknya peralatan, dan mereka bisa menjadi frustrasi bila keadaan tidak kunjung membaik.

2. Pelatihan eksternal

Pelatihan eksternal muncul karena beberapa alasan :

- a. Pelatihan adalah lebih murah bagi pengusaha untuk menggunakan pelatihan dari luar menyelenggarakan pelatihan di tempat di mana sarana pelatihan internal terbatas.
- b. Mungkin waktunya tidak memadai untuk persiapan pengadaan materi pelatihan internal.
- c. Staf sumber daya manusia mungkin tidak memiliki tingkat keahlian yang dibutuhkan untuk materi di mana pelatihan diperlukan.
- d. Ada beberapa keuntungan di mana para karyawan berinteraksi dengan para manajer dan rekan-rekan kerja perusahaan lain dalam suatu program pelatihan yang dilaksanakan di luar.

Salah satu trend yang sedang berkembang saat ini adalah “*Outsourcing*” dari pelatihan. Pabrik (*vendors*) digunakan untuk pelatihan para karyawan mereka. Sebagai contoh banyak penyedia perangkat lunak (*software*) menyediakan konferensi bagi pemakai perangkat lunak tersebut di mana para karyawan dari beberapa perusahaan penerima pelatihan

secara rinci dalam menggunakan perangkat lunak tersebut dan beberapa materi baru yang ditambahkan. Juga pabrikan dapat melaksanakan pelatihan di dalam organisasi jika jumlah karyawan yang akan dilatih untuk mencukupi.

Setiap unsur ketika tenaga pekerja diharapkan untuk melaksanakan pekerjaannya berhasil dan produktif. Untuk itu dia dituntut kemampuan yang serasi, dan oleh karenanya dia harus bekerja dengan baik, belajar terus menerus dan mengikuti kegiatan pelatihan yang dirancang bagi yang bersangkutan.

D. Pengertian Produktivitas

Produktivitas dapat diartikan sebagai kemampuan seperangkat sumber-sumber ekonomi untuk menghasilkan sesuatu, atau diartikan juga sebagai perbandingan antara input dan output.

Menurut T Hani Handoko Manajemen Sumber Daya Manusia (1999 : 210), bahwa produktivitas adalah adanya hubungan masukan-masukan dengan keluaran-keluaran suatu sistem produktif.

Dari defenisi ini dapat disimpulkan bahwa untuk menaikkan produktivitas harus menghasilkan lebih banyak keluaran dari setiap unit masukan, atau dari setiap jam kerja yang digunakan.

Selanjutnya, Muchdarsyah Sinungan Produktivitas apa dan Bagaimana, (2003 : 16), memberikan defenisi bahwa produktivitas adalah suatu sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa mutu kehidupan hari esok lebih baik dari hari ini.

Dari defenisi ini dapat diambil suatu kesimpulan bahwa produktivitas berarti adanya perubahan kondisi atau perilaku kearah yang lebih baik guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Kalau Payaman J. Simanjuntak Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia, (1998 : 38), mengemukakan pengertian produktivitas sebagai berikut "Produktivitas tenaga kerja merupakan perbandingan antara hasil yang dicapai (keluaran) dengan segala sumber daya (masukan) yang digunakan persatuan waktu yang mengandung cara atau metode pengukuran".

Ahmad Tohardi Manajemen Sumber Daya Manusia, (2002 : 448), berpendapat bahwa Produktivitas adalah hubungan diantara jumlah produk yang diproduksi dan jumlah sumber daya yang diperlukan untuk memproduksi produk tersebut atau dengan rumusan yang lebih umum yaitu rasio antara kepuasan kebutuhan dengan pengorbanan yang diberikan.

Defenisi tersebut merupakan sikap mental yang selalu mencari perbaikan terhadap apa yang telah ada. Satu keyakinan bahwa seseorang dapat melakukan pekerjaan lebih baik hari ini daripada hari kemarin dan hari esok lebih baik daripada hari ini. Selanjutnya usaha yang terus menerus untuk menyesuaikan aktivitas ekonomi terhadap kondisi yang berubah. Sikap mental yang menerapkan teori-teori serta metode-metode baru dan kepercayaan yang teguh akan kemajuan umat manusia.

Produktivitas adalah suatu pendekatan interdisipliner untuk menentukan tujuan yang efektif, pembuatan rencana, aplikasi penggunaan cara yang

produktivitas menggunakan sumber-sumber secara efisien, dan tetap menjaga adanya kualitas yang tinggi.

Produktivitas mengikutsertakan pendayagunaan secara terpadu Sumber Daya Manusia dan keterampilan. Barang model teknologi, manajemen, informasi, energi dan sumber-sumber lain menuju kepada pengembangan dan peningkatan standar hidup untuk seluruh masyarakat.

Pengertian produktivitas dapat berbeda untuk tiap negara tergantung pada potensial dan kelemahan yang ada, serta perbedaan aspirasi jangka pendek dan jangka panjang tetapi mempunyai kesamaan pada aplikasi dibidang industri, pendidikan, jasa-jasa pelayanan dan sarana masyarakat, komunikasi dan informasi.

Whitmore yang dikutip oleh Sedarmayanti Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja (2001 : 58), mendefenisikan bahwa produktivitas adalah suatu ukuran atas penggunaan sumber daya dalam suatu organisasi yang dinyatakan sebagai rasio dari keluaran yang dicapai dengan sumber daya yang digunakan. Produktivitas memiliki dua dimensi yakni efektifitas dan efisiensi. Dimensi pertama berkaitan dengan pencapaian untuk kerja yang maksimal, dalam arti pencapaian target yang berkaitan dengan kualitas, kuantitas dan waktu. Sedangkan dimensi yang kedua berkaitan dengan upaya membandingkan masukan dengan realisasi penggunaannya atau bagaimana pekerjaan tersebut dilaksanakan.

Penjelasan tersebut mengutarakan produktivitas secara total atau secara keseluruhan yang dihasilkan, diperoleh dari keseluruhan masukan yang ada dalam organisasi. Masukan tersebut lazim dinamakan sebagai

faktor produksi. Keluaran yang dihasilkan dari masukan yang melakukan proses kegiatan yang bentuknya dapat berupa produk nyata atau jasa. Masukan atau faktor produksi dapat berupa tenaga kerja, kapital, bahkan teknologi dan energi. Salah satu masukan seperti tenaga kerja dapat menghasilkan keluaran yang dikenal dengan produktivitas individu yang dapat juga disebut produktivitas parsial.

Konsep produktivitas dikembangkan untuk mengukur besarnya kemampuan menghasilkan nilai tambah atas komponen masukan yang digunakan produktivitas mengutarakan cara pemanfaatan secara baik terhadap sumber-sumber dalam memproduksi barang-barang.

Produktivitas yang meningkat, berarti performansi yang baik akan menjadi feedback bagi usaha atau motivasi pekerja pada tahap berikutnya. Semakin besar kemampuan itu dibangun semakin efektif pemanfaatan sumber daya yang digunakan, dan itu berarti dapat menekan besarnya biaya.

Menurut Sutrisno (2016:104) produktivitas merupakan hal yang sangat penting bagi para karyawan yang ada di perusahaan. Dengan adanya produktivitas kerja diharapkan pekerjaan akan terlaksana secara efisien dan efektif, sehingga ini semua akhirnya sangat diperlukan dalam pencapaiannya tujuan yang sudah ditetapkan. Untuk mengukur produktivitas kerja, diperlukan suatu indikator, yaitu sebagai berikut:

1. Kemampuan Mempunyai kemampuan untuk melaksanakan tugas.
Kemampuan seorang karyawan sangat bergantung pada keterampilan

yang dimiliki serta untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan kepada mereka.

2. Meningkatkan hasil yang dicapai berusaha untuk meningkatkan hasil yang dicapai. Hasil merupakan salah satu yang dapat dirasakan baik oleh yang mengerjakan maupun yang menikmati hasil pekerjaan tersebut. Jadi, upaya memanfaatkan produktivitas kerja bagi masing-masing yang terlihat dalam suatu pekerjaan.
3. Semangat kerja ini merupakan usaha untuk lebih baik dari hari kemarin. Indikator ini dapat dilihat dari etos kerja dan hasil yang dicapai dalam satu hari kemudian dibandingkan dengan hari sebelumnya.

Faktor-faktor yang dianggap sebagai kekuatan yang mempengaruhi dinamika produktivitas secara langsung maupun tidak langsung melalui perubahan unsur-unsur pemasukan hasil serta hubungan satu sama lain.

Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas adalah :

- a. Manusia, mencakup aspek kuantitas tingkat keahlian, latar belakang, kebudayaan, pendidikan, kemampuan, sikap, minat, struktur pekerjaan dan jenis kelamin.
- b. Modal , mencakup aspek modal tetap, teknologi, dan bahan baku.
- c. Metode (proses), mencakup data ruang tugas, penanganan bahan baku penolong dan mesin, perencanaan dan pengawasan produksi, pemeliharaan melalui pencegahan, teknologi yang memakai cara alternatif.
- d. Produksi, meliputi kuantitas, kualitas, ruangan, produksi, struktur campuran, spesialisasi produksi.

- e. Lingkungan organisasi, meliputi organisasi dan perencanaan, kebijaksanaan personalia, sistem manajemen, gaya kepemimpinan, kondisi kerja, ukuran perusahaan, iklim kerja sistem intensif.
- f. Lingkungan negara, meliputi struktur sosial politik, struktur industri pengesahan, tujuan pengembangan jangka panjang, dan lain-lain.
- g. Lingkungan internasional, meliputi kondisi perdagangan dunia, masalah-masalah perdagangan internasional, kebijaksanaan migrasi tenaga kerja.
- h. Umpan balik menunjukkan bagaimana masyarakat menilai kuantitas dan kualitas produksi berapa banyak uang yang harus dibayarkan untuk masukan-masukan utamanya (tenaga kerja dan modal) di mana masyarakat menawarkan pada perusahaan.

E. Pengertian Kinerja Pegawai

Kinerja dalam bahasa sehari-hari adalah aktivitas dalam melaksanakan kegiatan untuk mencapai suatu tujuan tertentu, sedangkan karyawan adalah orang yang telah diterima sebagai karyawan yang bekerja pada perusahaan. Kalau menurut J Rabianto, Produktivitas dan Pengukurannya (1999 : 19), menyatakan bahwa :

1. Kinerja karyawan adalah keluaran fisik per unit dari usaha yang secara produktif.
2. Kinerja adalah tingkat keefektifan dan manajemen pemasaran di dalam penggunaan fasilitas-fasilitas untuk pendapatan.
3. Kinerja karyawan adalah keefektifan dari penggunaan tenaga kerja.

4. Kinerja karyawan adalah pengukuran seberapa baik sumber daya digunakan bersama di dalam organisasi untuk menyelesaikan suatu kumpulan-kumpulan hasil-hasil.
5. Kinerja karyawan adalah usaha untuk mencapai tingkat (level) tertinggi dari unjuk laku (performance) dengan pemakaian dari sumber daya yang minim.

Kalau Melapuy SP Hasibuan, Manajemen Sumber Daya Manusia (1998 : 25), menyatakan bahwa :

- a. Kinerja pegawai adalah pada dasarnya suatu sikap yang selalu mempunyai pandangan bahwa mutu esik lebih baik dari hari ini.
- b. Secara umumn kinerja karyawan mengandung pengertian perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang dipergunakan.
- c. Kinerja pegawai merupakan dua pengertian yang berbeda, adalah peningkatan pendapatan/ penjualan menunjukkan pertambahan suatu hasil yang telah dicapai, sedangkan peningkatan kinerja pegawai mengandung pengertian pertambahan hasil dan perbaikan cara pencapaian pendapatan yang diinginkan.
- d. Peningkatan kinerja dapat dilihat dalam tiga factor :
 - 1) Jumlah pendapatan/ penjualan meningkat dengan menggunakan sumber daya yang sama.
 - 2) Jumlah penjualan yang sama atau meningkat dicapai dengan menggunakan sumber daya yang kurang.
 - 3) Jumlah penjualan yang jauh lebih besar diperoleh dengan pertambahan sumber daya yang relative lebih kecil.

e. Sumber daya manusia memegang peranan utama dalam proses peningkatan pertumbuhan kinerja karyawan oleh karena pendapatan/ penjualan dan teknologi pada hakekatnya merupakan hasil karya manusia.

J. Ravianto Produktivitas dan Pengukurannya (1998 : 18) menyatakan bahwa kinerja karyawan adalah perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran serta kerja karyawan persatuana waktu.

Edwin B Flippo, Manajemen Sumber Daya Manusia (1999 : 112) menyatakan bahwa kinerja pegawai adalah sebagai suatu perbandingan antara output (hasil yang dicapai) dan input (tenaga kerja), di mana kinerja pegawai yang digunakan selama proses pendapatan dikategorikan ke dalam input pendapatan.

Payaman J Simanjuntak, Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia (2000 : 15) menyatakan bahwa kinerja pegawai adalah mengefektifkan factor kinerja pegawai yang secara langsung digunakan dalam proses pendapatan.

F. Faktor-Faktor Peningkatan Kerja pegawai

Payaman J Simanjuntak, Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia (2000 : 129) peningkatan kerja pegawai tergantung pada motivasi seseorang atau pimpinan dalam memberikan arahan dan ditunjuk untuk membawa pegawai sadar dengan sendirinya mengakui sampai sejauhmana tugas yang harus diselesaikan sesuai tanggung jawab.

Adapun faktor yang mendukung peningkatan kinerja pegawai, sebagai berikut:

1. Rasa tanggung jawab pegawai itu sendiri
2. Memiliki rasa ingin bekerja dengan seikhlas hati
3. Mempunyai dedikasi yang tinggi
4. Adanya keterampilan dimiliki.
5. Ingin mengetahui sesuatu yang di perusahaan
6. Mempunyai loyalitas dan kerja keras
7. Untuk mengablikasikan antara teori dan praktek.

Berdasarkan faktor pendukung untuk meningkatkan kinerja pegawai, dengan dasar inilah pimpinan pada salah satu instansi perlu memikirkan tunjangan dan kompensasi jika kelak pegawai memang memiliki dari ke tujuh faktor pendukung.

Menurut Hasibuan, Manajemen Sumber Daya Manusia, (1999 : 201) menyatakan bahwa kalau seorang pegawai nanti ada motivasi kerja jika dijanji bonus atau tunjangan, pegawai semacam ini tidak mempunyai dedikasi yang tinggi pada instansi dimana ia bekerja.

Penjelasan diatas bahwa pegawai itu tidak mengharapkan tunjangan atau kompensasi apabila memang ingin meningkatkan kinerjanya. Jika pada kesempatan yang lain misalnya tidak dijanjikan atau tidak ada tunjangan dan kompensasi berarti karyawan tersebut tidak mempunyai gairah kerja.

G. Kriteria Penilaian Kinerja

Dalam kehidupan suatu organisasi ada beberapa asumsi tentang perilaku manusia sebagai sumber daya manusia, yang mendasari pentingnya penilaian prestasi kerja.

Asumsi-asumsi dalam kehidupan organisasi, sebagai berikut :

1. Setiap orang ingin memiliki peluang untuk mengembangkan kemampuan kerjanya sampai tingkat yang maksimal.
2. Setiap orang ingin mendapat penghargaan apabila ia dinilai melaksanakan tugas dengan baik.
3. Setiap orang ingin mengetahui secara pasti tangga karier yang dinaikinya apabila dapat melaksanakan tugasnya dengan baik.
4. Setiap orang ingin mendapat perlakuan yang objektif dan penilaian dasar prestasi kerjanya.
5. Setiap orang bersedia menerima tanggung jawab yang lebih besar.
6. Setiap orang pada umumnya tidak hanya melakukan kegiatan yang sifatnya rutin tanpa informasi.

Berdasarkan asumsi-asumsi tersebut dapat disimpulkan bahwa penilaian prestasi kerja adalah penting dalam suatu organisasi dalam rangka pengembangan sumber daya manusia. Kegiatan ini dapat memperbaiki keputusan manajer dan memberikan umpan balik kepada para pegawai tentang kegiatan mereka.

Secara rinci manfaat penilaian prestasi kerja dalam suatu organisasi antara lain :

- 1) Peningkatan prestasi kerja, dengan adanya penilaian, baik manajer maupun pegawai memperoleh umpan balik, dan mereka dapat memperbaiki pekerjaan mereka.
- 2) Kesempatan kerja yang adil, dengan adanya penilaian kerja yang akurat menjamin setiap pegawai akan memperoleh kesempatan untuk menempati posisi pekerjaan sesuai dengan kemampuannya.

- 3) Kebutuhan-kebutuhan pelatihan pengembangan, maka dengan meningkatkan kinerja melalui penilaian prestasi kerja akan dideteksi pegawai-pegawai yang tingkat kemampuannya rendah, dan kemudian memungkinkan adanya program pelatihan untuk meningkatkan kemampuan mereka.
- 4) Penyesuaian kompensasi, adalah salah satu tujuan utama dalam meningkatkan prestasi kerja, maka penilaian prestasi kerja dapat membantu para manajer untuk mengambil keputusan dalam menentukan perbaikan pemberian kompensasi, gaji, bonus dan sebagainya.
- 5) Hasil penilaian prestasi kerja terhadap pegawai dapat dilakukan untuk mengambil keputusan untuk mempromosikan pegawai yang berprestasi baik, dan demosi untuk karyawan yang berprestasi jelek.
- 6) Kesalahan-kesalahan desain pekerjaan, biasa pekerjaan yang diberikan tidak diarahkan sehingga hasil penilaian prestasi kerja dapat digunakan untuk menilai desain kerja. Artinya penilaian prestasi kerja ini dapat membantu mendiagnosis kesalahan-kesalahan desain kerja.
- 7) Penyimpangan-penyimpangan proses rekrutmen dan seleksi, untuk menilai prestasi kerja dapat digunakan untuk menilai proses rekrutmen dan seleksi karyawan yang telah lalu. Prestasi kerja yang sangat rendah bagi karyawan baru adalah mencerminkan adanya penyimpangan-penyimpangan proses rekrutmen dan seleksi.

Penilaian prestasi kerja dalam suatu organisasi mencakup beberapa elemen. Elemen pokok sistem penilaian prestasi kerja ini mencakup kriteria yang ada hubungannya dengan pelaksanaan kerja, ukuran-ukuran kriteria tersebut, dan pemberian umpan balik kepada pegawai dan manajer

personalia. Meskipun manajer personalia merancang sistem penilaian prestasi kerja, tetapi mereka yang melakukan penilaian prestasi kerja pada umumnya atasan langsung pegawai yang bersangkutan.

Payaman J Simanjuntak, Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia (2000 : 198) instansi yang memberikan metode penilaian prestasi pada karyawan untuk meningkatkan produktivitas kerja, sebagai berikut :

1. Metode penilaian prestasi kerja berorientasi waktu lalu

Penilaian prestasi kerja pada umumnya berorientasi pada masa lalu, artinya penilaian prestasi kerja seseorang pegawai yang berdasarkan hasil yang telah dicapai oleh pegawai selama ini. Pada metode yang berorientasi masa lalu ini mempunyai kelebihan dalam hal perlakuan terhadap kerja yang telah terjadi dan sampai derajat tertentu dapat diukur. Namun demikian, metode ini juga mempunyai kelemahan yakni prestasi kerja pada waktu yang lalu tidak dapat diubah. Tetapi dengan mengevaluasi prestasi kerja yang lalu para karyawan untuk memperoleh umpan balik terhadap pekerjaan mereka. Selanjutnya umpan balik tersebut dapat dimanfaatkan untuk perbaikan-perbaikan prestasi mereka.

Teknik-teknik penilaian prestasi kerja mencakup, sebagai berikut :

a. *Rating Scale*

Dalam hal ini penilai prestasi melakukan penilaian subjektif terhadap prestasi kerja pegawai dengan skala tertentu dari yang terendah sampai dengan tertinggi. Penilai memberikan tanda pada skala yang sudah ada tersebut dengan cara membandingkan antara hasil pekerjaan pegawai dengan kriteria yang telah ditentukan tersebut berdasarkan justifikasi penilai yang bersangkutan.

b. *Checklist*

Dalam metode checklist penilai hanya memilih pernyataan-pernyataan yang sudah tersedia dapat menggambarkan prestasi kerja dan karakteristik-karakteristik pegawai yang dinilai. Cara ini dapat memberikan gambaran prestasi kerja yang akurat, apabila pernyataan-pernyataan dalam instrumen penilaian itu disusun secara cermat, dan diuji terlebih dahulu tentang validitasi dan reliabilitasnya.

Misalnya : 2 pegawai hasil pekerjaannya sama, oleh sebab itu mereka mempunyai nilai yang sama. Pada hal dalam proses penyelesaian pekerjaan tersebut berbeda yang satu mengerjakan dengan kasar (sikap negatif), sedangkan yang satu mengerjakan dengan sikap yang baik.

Contoh :

Tabel 1.1 prilaku pegawai

| No | Kegiatan yang dinilai | ya | tidak |
|----|---|----|-------|
| 1 | Karyawan bersedia kerja lembur? | | |
| 2 | Karyawan bekerja sesuai dengan prosedur? | | |
| 3 | Karyawan merawat peralatan dengan baik ? | | |
| 4 | Tempat kerja karyawan rapi dan bersih ? Dan sebagainya | | |

c. Metode peristiwa kritis

Dalam metode penilaian ini didasarkan kepada catatan-catatan dari pimpinan atau penilai pegawai yang bersangkutan. Pimpinan membuat catatan-catatan tentang pekerjaan atau tugas-tugas dari pegawai yang akan dinilai. Catatan-catatan itu tidak hanya mencakup hal yang negatif tentang pelaksanaan tugas saja, tetapi juga hal-hal yang positif.

Kemudian berdasarkan catatan-catatan peristiwa kritis tersebut penilai atau pimpinan membuat penilaian terhadap pegawai yang bersangkutan.

d. Metode peninjauan lapangan

Metode penilaian dilakukan dengan cara para penilai atau pimpinan melakukan terjun langsung ke lapangan untuk menilai prestasi kerja karyawan.

e. Tes prestasi kerja

Metode penilaian ini dilakukan dengan mengadakan tes tertulis kepada karyawan yang akan dinilai. Oleh karena apa yang dinyatakan (tes) dan jawaban dari karyawan ini dalam bentuk tertulis, dan tidak mencerminkan langsung prestasi seseorang maka metode ini termasuk tidak langsung.

2. Metode penilaian prestasi kerja berorientasi waktu yang akan datang

Metode penilaian prestasi kerja yang berorientasi waktu yang akan datang, memusatkan prestasi kerja pegawai saat ini serta penetapan sasaran prestasi kerja di masa yang akan datang.

3. Kriteria penilaian kinerja

Penilaian kinerja merupakan suatu pedoman dalam bidang personalia untuk mengetahui dan menilai hasil kerja karyawan selama periode tertentu. Perlu diketahui bahwa kinerja sangat erat hubungannya dengan produktivitas individu, latihan dan pengembangan, perencanaan karier/kenaikan pangkat serta pengupahan. Oleh karena itu informasi secara rutin tentang kinerja seorang pegawai sangat penting untuk turut serta menentukan kebijaksanaan di bidang personalia.

Secara terperinci, tujuan penilaian kinerja menurut John Suprihanto dalam buku Penilaian Kinerja dan Pengembangan Karyawan (2000 : 8), sebagai berikut :

- a. Untuk mengetahui keadaan keterampilan dan kemampuan pegawai secara rutin.
- b. Digunakan sebagai dasar perencanaan bidang personalia, khususnya penyempurnaan kondisi kerja, peningkatan mutu dan hasil kerja.
- c. Digunakan sebagai dasar pengembangan dan pendayagunaan karyawan seoptimal mungkin, sehingga dapat diarahkan jenjang kariernya atau perencanaan karier, kenaikan pangkat dan kenaikan jabatan.
- d. Mendorong terciptanya hubungan timbal balik yang sehat antara atasan dan bawahan.
- e. Mengetahui kondisi perusahaan secara keseluruhan dari bidang personalia, khususnya prestasi pegawai dalam bekerja.
- f. Secara pribadi bagi karyawan dapat mengetahui kekuatan dan kelemahan masing-masing, sehingga dapat memacu perkembangannya. Sebaliknya bagi atasan yang menilai akan lebih memperhatikan dan mengenai bawahannya atau pegawainya, sehingga dapat membantu dalam memotivasi karyawan dalam bekerja.

Hasil penilaian kinerja dapat bermanfaat bagi penelitian dan pengembangan di bidang personalia secara keseluruhan. Secara sepintas memang dengan mudah dapat menilai suatu pekerjaan gagal

atau sukses, tetapi ukuran nyata sukses, gagal ataupun cukup sangat relatif. Apalagi jika pekerjaan tersebut tidak dapat dihitungkan hasilnya (output), misalnya bagian administrasi dan pekerjaan manajerial. Tetapi dalam kondisi relatif pun sebaliknya dicoba disusun dan ditentukan kriteria.

B. Flippo Principle Of Personal Management, (2002 : 9) dinyatakan bahwa syarat-syarat sistem penilaian adalah *relevance acceptability, sensitivity dan practicality*.

1. *Relevance*, berarti bahwa suatu sistem penilaian yang digunakan untuk mengukur hal-hal atau kegiatan-kegiatan yang ada hubungannya. Hubungan yang ada kesesuaian antara hasil pekerjaan dan tujuan yang ditetapkan terlebih dahulu.
2. *Acceptability*, berarti hasil dari sistem penilaian tersebut dapat diterima dalam hubungannya dengan kesuksesan dari pelaksanaan pekerjaan dalam suatu organisasi.
3. *Reliability*, berarti hasil dari sistem penilaian tersebut dapat dipercaya (konsisten dan stabil). Reliabilitas sistem penilaian dipengaruhi oleh beberapa faktor antara lain waktu dan frekuensi penilaian.
4. *Sensitivity*, berarti sistem penilaian tersebut cukup peka dalam membedakan atau menunjukkan kegiatan berhasil/ sukses, cukup ataupun gagal/ jelek telah dilakukan oleh seorang pegawai.
5. *Practicality*, berarti semua penilaian agar dapat mendukung secara langsung tercapainya tujuan organisasi melalui peningkatan produktivitas para pegawai.

Setelah sistem penilaian ditentukan dan telah dijelaskan, maka selanjutnya ditentukan kriteria keberhasilan suatu pekerjaan yang biasanya meliputi kuantitas, kualitas dan waktu yang digunakan.

Acmad S. Ruky, Manajemen Sumber Daya Manusia (2001 : 487) karakteristik yang diberlakukan secara umum untuk semua pekerjaan dalam suatu lingkup organisasi/ perusahaan, yaitu :

- a) Kuantitas pekerjaan, yaitu volume pekerjaan yang dapat diselesaikan persatuan waktu.
- b) Kualitas pekerjaan, yaitu untuk mengukur ketepatan (akurasi) ketelitian dan kepuasan orang yang dilayani.
- c) Kejujuran, jujur berarti berterus terang (tidak munafik) dan mengatakan apa yang ada.
- d) Ketaatan, yaitu taat pada aturan dan atasan.
- e) Inisiatif, yaitu untuk mencari metode kerja yang lebih efektif dan efisien sehingga lebih cepat menyelesaikan tugas.
- f) Kecerdasan yaitu suatu pengukuran yang berhubungan dengan IQ dalam pekerjaan sehari-hari.

Penilaian aspek-aspek tersebut ditentukan kriteria tertentu sehingga dapat diketahui bahwa seorang pegawai tingkat prestasinya sangat memuaskan, kurang memuaskan, tidak memuaskan atau dengan ungkapan lain tingkat prestasinya sangat baik, baik, cukup sedang dan kurang.

H. Tinjauan Empiris

1. Penelitian Terdahulu

Sebagai bahan acuan dan pembelajaran, dalam hal ini peneliti mengambil proposal sebelumnya sebagai penelitian terdahulu yang relevan dan digunakan sebagai bahan pertimbangan dengan penelitian yang hendak dilakukan.

Alindra (2015) dengan judul “ Pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap peningkatan produktivitas kerja pegawai Depok Sport Center”. Berdasarkan hasil analisis data, deskripsi, pengujian hasil penelitian dan pembahasan, dapat diambil kesimpulan bahwa pendidikan dan pelatihan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai Depok Sport Center.

Aryo teguh (2013) dengan judul penelitian “ pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kemampuan dan kinerja karyawan PDAM kota malang.” Berdasarkan hasil analisis diketahui bahwa terdapat pengaruh signifikan antara metode diklat (X1), materi diklat (X2), dan kemampuan kerja (X3) terhadap kinerja karyawan (X4) dengan demikian, kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan baik secara bersama-sama atau simultan terbukti dan dapat diterima.

Indah wahyuni (2013) dengan judul “ pengaruh pelatihan pengembangan terhadap kinerja karyawan pusat pengembangan sumber daya manusia aparatur perhubungan bogor.” Desain penelitian ini menggunakan metode kuantitatif untuk mengetahui hubungan dua variabel, pendidikan dan pelatihan (x) dan kinerja karyawan (y). Metode penelitian yang digunakan adalah dengan menggunakan metode analisis deskriptif,

metode analisis regresi linear, analisis kolerasi, koefisen determin dan uji t. Nilai koefisen korelasi sebesar 0,70 yang berarti ada pengaruh yang kuat dan bersifat positif antara pendidikan dan pelatihan dengan kinerja karyawan, artinya setiap program pendidikan dan pelatihan akan diikuti dengan kinerja karyawan. Maka dapat disimpulkan bahwa untuk membandingkan nilai t hitung = 5,1865 maka dicari nilai yang dapat dihitung tabel =2,042. Maka t hitung > tableyaitu 5,186>2,042. Pendidikan dan pelatihan mempunyai pengaruh terhadap kinerja.

Hendriks manullang (2016) dengan judul penelitian “Pengaruh pendidikan dan pelatihan kerja terhadap produktivitas kerja pegawai pada bank PT. Bank sumut cabang simalingkar medan”. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa pendidikan dan pelatihan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai pada PT. Bank Sumut Cabang Simalingkar Medan. Sumbangan pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap produktivitas kerja pegawai PT. Bank Sumut Simalingkar Medan adalah sebesar 11%.

Sulistyowati (2014) dengan judul “pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kompetensi pegawai negeri sipil pada kantor dinas pendidikan pemuda dan olahraga kabupaten kudas.” Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kompetensi pegawai negeri sipil pada kantor dinas pendidikan pemuda dan olahraga kabupaten kudas secara parsial maupun berganda. Ada pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel pendidikan dan pelatihan terhadap kompetensi pegawai negeri sipil pada Kantor Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Kudas.

Lia risna amalia (2009) dengan judul “ Pengaruh pendidikan dan pelatihan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. PLN (Persero) distribusi jakarta raya dan tanggerang”. Berdasarkan hasil analisa dan interpretasi data yang diperoleh dari lapangan, maka dapat diperoleh kesimpulan bahwa pengaruh pendidikan dan pelatihan kerja mempunyai hubungan dan pengaruh yang cukup kuat terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. PLN (persero) distribusi jakarta raya tanggerang.

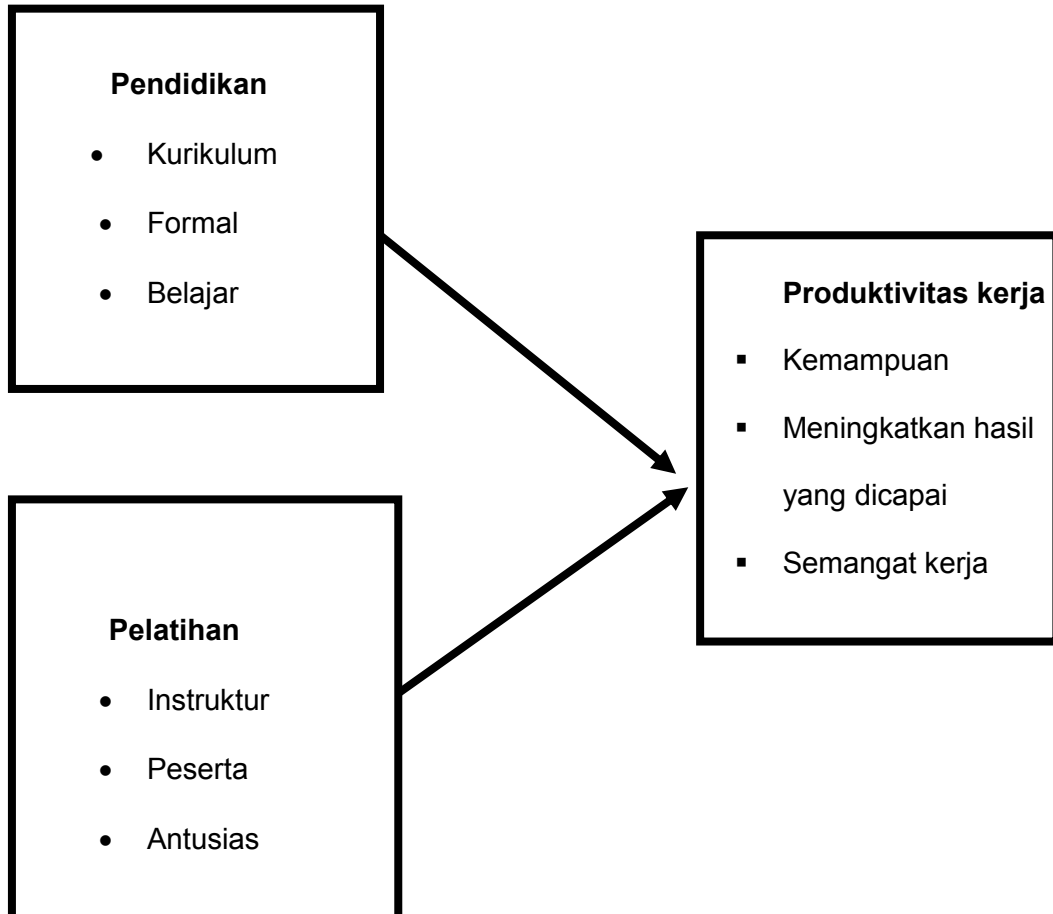
Riri ainun (2008) dengan judul “ pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Regional V Bandung”. Hasil uji t dalam penelitiannya menunjukkan bahwa variabel peserta pelatihan berpengaruh secara positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan variabel tujuan, sasaran, pelatih, materi dan metode tidak berpengaruh secara positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

I. Kerangka Konsep

Dalam mengolah sumber daya manusia merupakan hal yang sangat penting, dalam arti bahwa efektivitas dari sumber dayamanusia bukan sebagai penghasil tetapi diarahkan bagaimana merencanakan, mengorganisir, mengarahkan dan mengawasi sumber daya manusia agar dapat di manfaatkan sebaik-baiknya.

Untuk lebih jelasnya dapat digunakan dalam bentuk skema bagan kerangka konsep berikut ini:

Gambar 2.1



J. Hipotesis

Mengacu pada masalah pokok dan tujuan penelitian, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah :

1. Diduga bahwa pendidikan berpengaruh positif signifikan terhadap produktifitas kerja pegawai pada Kantor Dinas PU Kabupaten Enrekang.
2. Di duga bahwa pelatihan berpengaruh positif signifikan terhadap produktifitas kerja pegawai pada Kantor Dinas PU kabupaten Enrekang.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang diajukan, maka penelitian ini termasuk penelitian asosiatif, atau penelitian yang akan menguji atau tidaknya hubungan dan pengaruh antara variabel yang dikaji.

Pendekatan dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Kuantitatif digunakan mengukur variabel bebas dan variabel terikat dengan menggunakan angkat-angkat yang diolah melalui analisis statistik.

B. Tempat dan Waktu Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Upaya memperoleh data yang dibutuhkan, maka penulis memilih kantor Dinas PU Kab. Enrekang yang berlokasi di kota Enrekang.

2. Waktu Penelitian

Waktu penelitian selama kurang lebih 2 (dua) bulan. Dengan rincian sebagai berikut:

- a. Bulan pertama : Pengurusan surat izin Penelitian dan pengambilan data.
- b. Bulan kedua : Analisis data.

C. Populasi dan sampel

1) Populasi

Sugioyono (2012) (dalam Melvin Grady Lolowang, dkk, 2016:180), Menyatakan populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang

diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Adapun populasi dalam penelitian pendidikan dan pelatihan terhadap peningkatan produktivitas kerja dikantor dinas PU Kabupaten Enrekang sebanyak 30

2) Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi (sugiyono, 2010:62). Metode pengambilan sampel menggunakan sample jenuh (sensus), dimana seluruh populasi akan dipilih menjadi sampel penelitian, sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (sugiyono, 2015:143).

D. Definisi Operasional dan pengukuran Variabel

Tabel 3.1

| Variabel | Definisi Variabel | Indikator |
|--------------------|--|--|
| Pendidikan (X1) | didefinisikan sebagai suatu proses, teknis dan metode belajar mengajar dengan maksud mentransfer suatu pengetahuan dari seseorang kepada orang lain sesuai dengan standar yang telah ditetapkan sebelumnya | <ul style="list-style-type: none"> • Kurikulum • Formal • Belajar |

| | | |
|----------------------------|---|--|
| | | |
| Pelatihan (X2) | didefinisikan sebagai mengembangkan orang-orang sebagai individu dan mendorong mereka menjadi lebih percaya diri dan kemampuan dalam hidup dan pekerjaan. | <ul style="list-style-type: none"> • Instruktur • Peserta • Antusias |
| Produktivitas kerja (Y) | didefinisikan sebagai hasil (ouput) yang diperoleh melalui perbaikan cara kerja sehingga pemborosan waktu, tenaga dan berbagai input lainnya dapat dikurangi. | <ul style="list-style-type: none"> • Kemampuan • Meningkatkan hasil yang dicapai • Semangat Kerja |

1. Pengukuran variabel

Adapun pengukuran variabel yang digunakan terkait devinisi operasional yang digunakan dalam penelitian ini yakni menggunakan skala likert. Adapun penilainnyaantara lain:

- a. Sangat setuju (5)
- b. Setuju (4)
- c. kurang setuju (3)
- d. Tidak setuju (2)

e. Sangat tidak setuju (1)

E. Teknik Pengumpulan Data

Proses pengumpulan data melalui penelitian pustaka (*library research*) dan penelitian lapang (*field research*) guna memecahkan masalah yang timbul dalam pembahasan skripsi ini, sebagai berikut :

1. Penelitian pustaka (*library research*), yaitu penulis mengadakan penelitian dengan peninjauan pada berbagai pustaka dengan membaca atau mempelajari buku-buku literatur lainnya yang erat hubungannya dengan penulisan skripsi ini dan dapat mendukung pokok pembahasan. Di samping itu penulis mengumpulkan data yang ada kaitannya dengan permasalahan yang akan dibahas dan dapat mendukung penulis.
2. Penelitian lapangan (*field research*), adalah penelitian yang bertujuan untuk memperoleh data yang berhubungan dengan penelitian ini dengan meninjau langsung objek penelitian. Untuk hal tersebut, maka penulis mengadakan :
 - a. Teknik observasi, dilakukan dengan jalan mengadakan pengamatan secara langsung dalam proses kegiatan pengolahan data mengenai kebijaksanaan seleksi yang diterapkan pada instansi.
 - b. Wawancara, yaitu dilakukan dengan jalan wawancara secara langsung dengan pimpinan perusahaan, kepala bagian personalia, dan sejumlah personil yang berhubungan dengan penelitian ini.
 - c. Angket (Kuensioner), yaitu merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan kepada karyawan untuk di jawab.

- d. Dokumentasi, yaitu satu cara untuk mendapatkan data dengan cara mengambil data yang ada dalam catatan Kantor Dinas PU Kabupaten Enrekang adapun data-data yang dapat antara lain adalah sejarah perkembangan Kantor Dinas PU Kabupaten Enrekang, struktur organisasi dan pembagian tugas.

F. Jenis dan Sumber Data

1. Jenis data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif, yaitu data yang diperoleh dalam bentuk-bentuk angka dan berkaitan dengan masalah-masalah yang akan dibahas.

2. Sumber data

Untuk melengkapi data yang digunakan dalam penelitian ini, penulis memperoleh data yang bersumber dari:

- a. Data primer, yaitu data yang diperoleh dengan cara mengadakan pengamatan langsung pada perusahaan dan wawancara secara langsung dengan pimpinan perusahaan beserta stafnya yang ada kaitannya dengan penulisan skripsi ini.
- b. Data sekunder, yaitu data yang diperoleh dari dokumen-dokumen dan data lainnya yang ada, khususnya dengan masalah yang akan dibahas khususnya jumlah tenaga kerja, produktivitas kerja dalam hubungannya dengan motivasi.

G. Metode Analisis Data

1. Analisis Kuantitatif

Pada penelitian ini, suatu data diproses secara linear, dimulai dari latar belakang masalah, merumuskan masalah, merumuskan hipotesis, penyusunan instrument penelitian, melaksanakan pengumpulan data dan menganalisis data, dan diakhiri suatu penyimpulan/pelaporan hasil penelitian. Sehingga dalam penelitian ini, peneliti harus benar - benar memahami bentuk statistika yang akan digunakan dalam analisis data. Data yang diperoleh itulah yang akan digunakan peneliti untuk mendeskripsikan, menjelaskan, dan memahami hubungan antar variable – variable yang diteliti mengenai Pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap peningkatan produktivitas kerja pada kantor dinas pekerjaan umumkabupaten enrekang.

2. Uji Kualitas Data (Uji Kuesioner)

Kesungguhan responden dalam menjawab kuesioner sangat menentukan kualitas data yang dikumpulkan. Kesungguhan responden ini dipengaruhi oleh faktor situasional dan kualitas alat ukur yang digunakan dalam penelitian. Keabsahan suatu hasil penelitian sangat ditentukan oleh alat ukur yang dipakai untuk mengukur variabel penelitian. Alat ukur yang tidak valid akan mengakibatkan hasil penelitian yang tidak menggambarkan keadaan yang sesungguhnya. Oleh karena itu, diperlukan pengujian terhadap alat ukur yang dipakai untuk mengukur variabel yang diteliti, dalam hal ini adalah kuesioner.

Ada dua macam pengujian yang dilakukan, yaitu uji validitas dan uji reabilitas :

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dinyatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur untuk kuesioner tersebut (Ghozali Imam, 2005). Uji validitas data menguji seberapa baik satu atau perangkat instrument pengukuran yang diukur dengan tepat. Validitas ditentukan dengan mengkorelasikan skor masing - masing item. Kriteria yang diterapkan untuk mengukur valid tidaknya suatu data adalah jika r-hitung (koefisien korelasi) lebih besar dari r-tabel (nilai kritis) maka dapat dikatakan valid. Selain itu jika nilai sig < 0,05 maka instrument dapat dikatakan valid.

b. Uji Reliabilitas

Jika validitas telah diperoleh, maka peneliti harus mempertimbangkan pula reliabilitas pengukuran. Reliabilitas menunjukkan pada satu pengertian bahwa suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik. Pengujian reliabilitas bertujuan untuk mengetahui konsistensi hasil pengukuran variabel-variabel. Suatu kuesioner dikatakan handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten dari waktu ke waktu (Ghozali Imam, 2005: 41).

Dalam penelitian ini berarti reliabilitas menunjukkan sejauh mana hasil pengukuran relatif konsisten apabila pengukuran dilakukan beberapa kali. Uji reliabilitas dapat dilakukan dengan

menghitung *cronbach alpha* masing-masing item dengan bantuan *SPSS for windows*. Suatu instrument dikatakan reliabel jika mempunyai nilai *alpha* positif dan lebih besar dari 0,6. Dimana semakin besar nilai *alpha*, maka alat pengukur yang digunakan semakin handal (reliable).

3. Uji Hipotesis

a. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis Regresi Linear Berganda adalah hubungan secara linear antara dua tau lebih variable independen ($X_1, \dots, X_2, \dots, X_n$) dengan variable dependen (Y). Analisis ini untuk mengetahui arah hubungan antara variable independen dengan variable dependen, apakah masing – masing variable independen berhubungan positif atau negative dan untuk memprediksi nilai dari variable dependen apabila nilai variable independen mengalami kenaikan atau penurunan. Data yang digunakan biasanya berskala interval atau rasio.

$$Y = a + b_1 \cdot X_1 + b_2 \cdot X_2 + e$$

Dimana:

Y = Produktivitas kerja (Variabel Dependen)

X_1 & X_2 = pendidikan dan pelatihan (Variabel Independen)

a = Konstanta (Nilai Y , apabila $X_1, X_2, \dots, X_n = 0$)

$b_1, 2, 3$ = Koefisien regresi untuk variable X_1, X_2

e = Kesalahan regresi (error)

b. Uji Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh masing – masing variable independen terhadap variable dependen. Langkah – langkah pengujian terhadap koefisien regresi adalah sebagai berikut :

1. $H_0: \beta = 0$, Tidak ada pengaruh yang signifikan antara variable Pendidikan terhadap variable Produktivitas kerja.
2. $H_a: \beta \neq 0$, ada pengaruh yang signifikan antara variable Pendidikan terhadap variable Produktivitas kerja.
3. Dalam pengujian ini digunakan taraf signifikan sebesar 5 % dan derajat kebebasan (d.f) = $n-k$, dapat diketahui dari hasil perhitungan computer program SPSS.
4. Kesimpulan yang diambil adalah Jika $t_{hitung} > t_{table}$ maka H_0 ditolak, sebaliknya jika $t_{hitung} < t_{table}$ maka H_0 diterima.

BAB IV

GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

A. Sejarah Singkat Perusahaan

Sejalan dengan era reformasi saat ini dan dengan berlakunya UU no. 22 tahun 1999 tentang otonom id daerah yang direvisi kembali dengan UU nomor 32 tahun 2005 serta UU tahun 1999, tentang pertimbangan keuangan antara pemerintah pusat dan daerah, maka pemerintah daerah memiliki kewenangan yang lebih luas dalam menata daerahnya dengan mengoptmalkan seluruh potensi daerah yang dimiliki, termasuk didalamnya pembangunan dan pengembangan sarana dan prasarana yang berperan sangat penting dalam memajukan suatu wilayah kabupaten / kota.

Mencermati keadaan tersebut, Dinas Pekerjaan Kabupaten Enrekang sesuai rencana stratejik yang disusun, dituntut untuk lebih kreatif dalam merencana suatu infratraktur yang efisien, efektif terpadu dan saling sinerji antar berbagai system, termasuk perangkat pemerintah serta peran aktif masyarakat yang lebih nyata dan dampak yang luas dalam pengembangan dan peningkatan perekonomian masyarakat.

Beberapa program pembangunan yang dilaksanakan terbagi dalam 3 sektor yaitu sector perhubungan darat(jalan dan jembatan), sector pemukiman dan perumahan dan sector pengairan. Sektor pemukiman dan perumahan programnya meliputi kegiatan penyehatan lingkungan pemukiman dan perumahan berupa pembangunan jalan lingkungan, sementara sector pengembangan sumber daya air (PSDA) meliputi pekerjaan pembangunan saluran irigasi, rehabilitasi dan pemeliharaan

saluran irigasi, bangunan intake serta penyediaan air bersih perkotaan dan pedesaan, sementara sector untuk perhubungan darat meliputi program pemeliharaan rutin jalan, pemeliharaan periodic pengerasan jalan pengaspalanjalan.

Sejalan dengan adanya kebijakan otonomi daerah maka peranan sarana prasaran atranportsi, khususnya jaringan jalan kabupaten / local dengan mengembangkan wilayah perdesaan.

B. Visi Dan Misi Perusahaan Kantor Dinas PU Kab. Enrekang

1. Visi

Berdasarkan tugas pokok dan fungsi Dinas Pekerjaan Umum kabupaten Enekang dan mempertimbangkan isu strategis yang ada, maka visi yang dapat dirumuskan adalah sebagai berikut :

“ Terwujudnya Pelayanan Dan Penyediaan Infrastruktur Bidang Pekerjaan Umum Menuju Enrekang Maju, Aman Dan Sejahtera”

Rumusan Visi ini mengacu pada Visi Kabupaten Enrekang sebagaimana tertuang dalam Peraturan Daerah Nomor 7 tahun 2014 (Renstra tahun 2014 - 2018). Didalam Visi tersebut terkandung keinginan Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Enrekang sebagai instansi teknis yang menangani pembangunan fisik di kabupaten Enrekang, untuk mewujudkan suatu infrastruktur yang berkualitas yang mampu menjadi faktor pendorong dan menarik (*pull and push factor*) dalam mendukung pembangunan dan pergerakan perekonomian Kabupaten Enrekang dimasa mendatang, dengan mengembangkan dan memanfaatkan potensi

lokal (*local economic development*) yang ada dalam mencapai kesejahteraan masyarakat Kabupaten Enrekang.

Untuk itu didalam perencanaan dan pembangunan suatu infrastruktur, maka prinsip efisien, efektif, ekonomis, optimal dengan asas pemberdayaan masyarakat melalui jalur penjangkaran aspirasi masyarakat (*bottom up - top down*) senantiasa dikembangkan dan diterapkan dalam setiap kegiatan perencanaan pembangunan.

2. Misi

Dalam mewujudkan pencapaian visi yang telah dirumuskan tersebut, maka implementasinya dijabarkan melalui Misi dengan tujuan dan sasaran yang akan dicapai, yang selanjutnya akan dituangkan dalam rumusan program kegiatan nantinya. Sebagai arah tindak operasional organisasi, maka perumusan misi dilakukan dengan tetap mengacu dan mempertimbangkan tugas pokok dan fungsi organisasi.

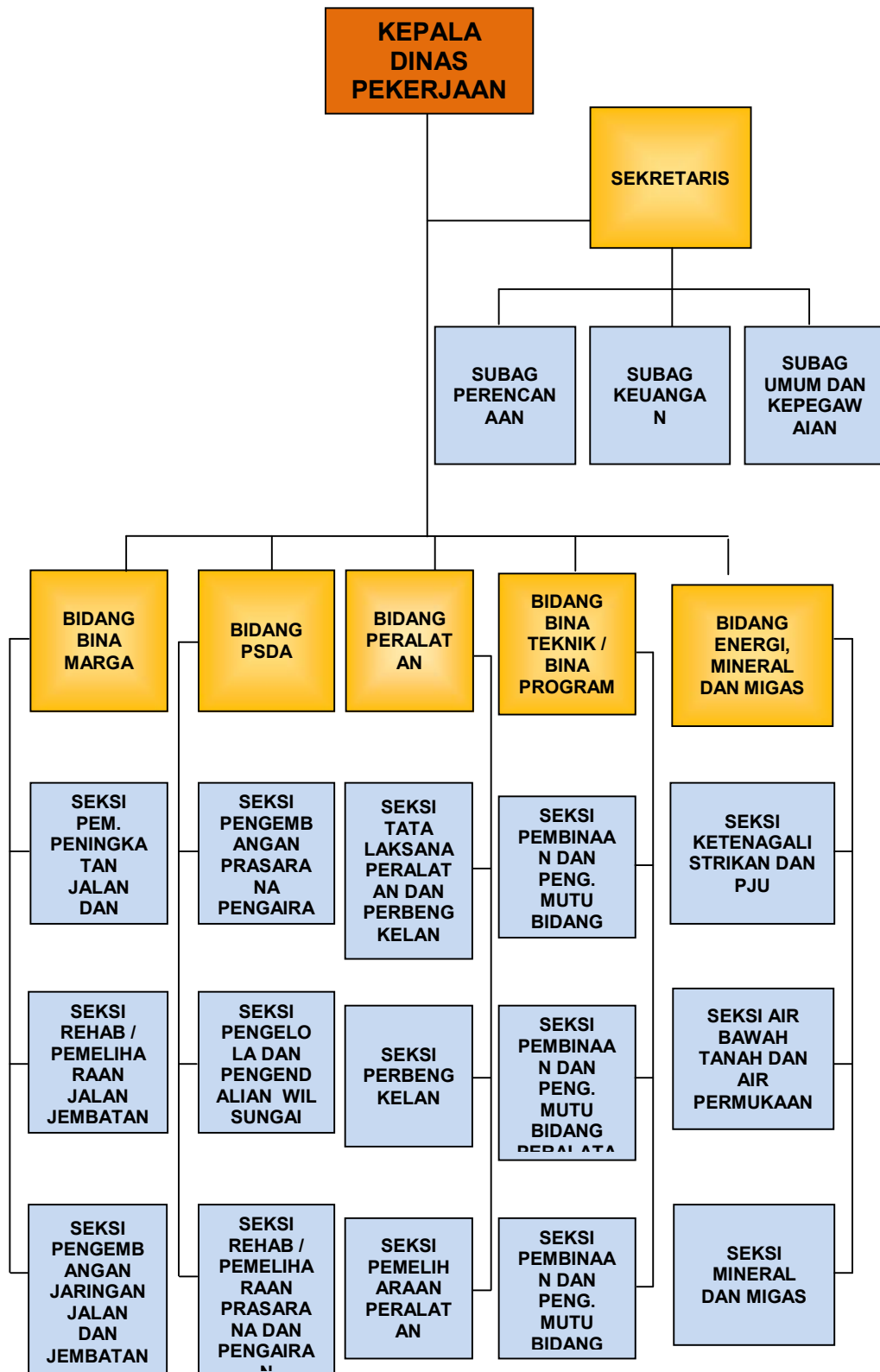
Adapun misi yang diemban Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Enrekang ditetapkan sebagai berikut :

- a. Meningkatkan Kuantitas dan Kualitas Infrastruktur Dalam Upaya Meningkatkan Pelayanan Publik bidang pekerjaan umum.
- b. Menyelenggarakan Pembangunan Infrastruktur Sumber Daya Air Secara Optimal.
- c. Meningkatkan kinerja penataan, pemanfaatan dan pengendalian ruang yang berkualitas dan implementatif serta mewujudkan integrasi penataan ruang wilayah.

- d. Mendorong Sumber Daya Manusia/Aparatur yang kompeten, Akuntabel, Transparan dan Inovatif

C. Struktur Organisasi Dan Job Deskription

1. Struktur Organisasi Gambar 4.1



2. Pembagian Tugas

a. Kepala Dinas Pekerjaan Umum

Mempunyai tugas membantu Bupati dalam memimpin, mengkoordinasikan dan mengendalikan seluruh tugas penyelenggaraan kewenangan daerah dalam bidang marga, dan pengembangan sumber daya air, peralatan dan perbengkelan, penyelenggaraan pembinaan dan pengembangan energy, mineral dan migas serta pembinaan sumber daya manusia bidang pekerjaan umum.

b. Sekretaris

Mempunyai tugas membantu kepala dinas dalam pengaturan, pembinaan, pemberdayaan, dan pengawasan tugas-tugas pada semua bidang yang ada dalam lingkup Dinas Pekerjaan Umum, termasuk urusan umum dan ketetlaksanaan perencanaan, keuangan, umum dan urusan kepegawaian lingkup sekretaris.

1) Subag perencanaan

Mempunyai tugas melaksanakan pengkajian, pengumpulan dan penyiapan bahan sesuai kebutuhan perencanaan Dinas.

2) Subag keuangan

Mempunyai tugas melaksanakan urusan piñata usaha administrasi keuangan serta merumuskan dokumen pelaksanaan anggaran (DPA) Dinas, melakukan pengawasan dan evaluasi terhadap pelaksanaan tugas- tugas diSub bagian serta membuat laporan secara berkala.

3) Subag Umum dan Kepegawaian

Mempunyai tugas melaksanakan urusan surat menyurat, kearsipan, perpustakaan, dokumentasi, perlengkapan dan urusan rumah tangga Dinas.

c. Bidang Bina Marga

Mempunyai tugas pembinaan pengendalian, pengembangan serta menyusun program kerja dan pelaksanaan tugas pembangunan peningkatan serta pemeliharaan prasarana dan sarana jalan dan jembatan daerah guna meningkatkan dan mempertahankan layanan jaringan jalan dalam mendukung kelancaran arus transportasi barang/jasa, membuka sentra-sentra produksi dan kawasan potensial yang terisolasi serta meningkatkan aksesibilitas wilayah Kabupaten Enrekang.

1) Seksi Pembangunan Peningkatan Jalan dan Jembatan

Mempunyai tugas melaksanakan pembinaan dan bimbingan di bidang Pembangunan, Peningkatan Jalan dan Jembatan

2) Seksi Rehap/Pemeliharaan Jalan Jembatan

Mempunyai tugas melaksanakan pembinaan dibidang Rehabilitasi/Pemeliharaan jalan dan jembatan

3) Seksi Pembangunan Jaringan Jalan dan Jembatan

Mempunyai tugas melaksanakan pembinaan dan bimbingan di bidang Pengembangan Jaringan Jalan dan Jembatan

d. Bidang PSDA

Mempunyai tugas membina dan mengkoordinir Kepala Kepala Seksi dilingkup Bidang Pengembangan Sumber Daya Alam, serta

Menyelenggarakan pembinaan dan pengembangan teknik, konservasi dan Pengembangan Sumber Daya Alam.

1) Seksi Pengembangan Prasarana Pengairan

Mempunyai tugas melaksanakan pembinaan dan bimbingan dibidang pengembangan Prasarana Pengairan

2) Seksi Pengeloladan Wilayah Sungai

Mempunyai tugas melaksanakan pembinaan dan bimbingan dibidang pengembangan Prasarana Pengairan

3) Seksi Rehap/ Pemeliharaan Prasarana dan Pengairan

Mempunyai tugas melaksanakan pembinaan dan bimbingan dibidang Rehabilitasi/Pemeliharaan Prasarana Pengairan

e. Bidang Peralatan

Mempunyai tugas membina dan mengkoordinir kepala-kepala seksi di lingkup bidang peralatan, serta menyelenggarakan pembinaan dan pengembangan teknik, konservasi dan usaha peralatan

1) Seksi Tata Laksana Peralatan Dan Perbengkelan

Mempunyai tugas melaksanakan pembinaan dan bimbingan dibidang tatalaksana peralatan dan perbengkelan

2) Seksi Perbengkelan

Mempunyai tugas melaksanakan pembinaan dan bimbingan dibidang perbengkelan

3) Seksi Pemeliharaan Peralatan

Mempunyai tugas melaksanakan pembinaan dan bimbingan dibidang pemeliharaan peralatan

f. Bidang BinaTeknik/Bina Program

Mempunyai tugas membina dan mengkoordinasi kepala seksi dilingkup Bidang Bina Teknik/Bina Program

1) Seksi Pembinaan Dan Pengawasan Mutu Bidang Bina Marga

Mempunyai tugas melaksanakan pembinaan dan bimbingan dibidang pembinaan, pengawasan dan pengendalian mutu bidang bina marga

2) Seksi Pembinaan Dan Pengawasan Mutu Bidang Peralatan

Mempunyai tugas melaksanakan pembinaan dan bimbingan dibidang pembinaan dan pengawasan mutu dibidang peralatan

3) Seksi Pembinaan Dan Pengawasan Mutu Bidang PSDA

Mempunyai tugas melaksanakan pembinaan dan bimbingan dibidang pembinaandan pengawasan mutu bidang PSDA

g. Bidang Energy, Mineral Dan Migas

Mempunyai tugas membina dan mengkoordinir kepala kepala seksi dilingkup bidang energy, mineral dan migas

1) Seksi Ketenagalistrikan dan PJU

Mempunyai tugas melaksanakan pembinaan dan bimbingan dibidang ketenagalistrikan dan PJU

2) Seksi Bawah Tanah dan Air Permukaan

Mempunyai tugas melaksanakan pembinaan dan bimbingan dibidang air bawah tanah dan air permukaan

3) Seksi Mineral Dan Migas mineral dan migas

Mempunyai tugas melaksanakan pembinaan dan bimbingan dibidang

BAB V

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. HASIL PENELITIAN

1. Karakteristik Responden

Responden dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai kantor Dinas PU Kab. Enrekang. sebanyak 30 orang orang yang penulis temui pada saat penelitian berlangsung. Terdapat 4 karakteristik responden yang dimasukkan dalam penelitian, yaitu berdasarkan jenis kelamin, umur, pendidikan terakhir, dan lama bekerja. Untuk menjelaskan karakteristik responden yang dimaksud maka disajikan tabel mengenai responden seperti dijelaskan berikut ini:

a. Jenis Kelamin

Tabel 5.1

Karakteristik Responden Menurut Jenis Kelamin

| Jenis Kelamin | Jumlah | Presentase% |
|---------------|--------|-------------|
| Laki-laki | 20 | 66,7% |
| Perempuan | 10 | 33,3% |
| Total | 30 | 100% |

Sumber : Data Primer (Kuesioner), diolah Tahun 2018

Berdasarkan pengolahan data dengan menggunakan *software SPSS 16*, pada table 5.2 di atas menunjukkan bahwa dari 30 orang responden, sebagian besarnya berjenis kelamin perempuan, yakni 10 orang atau 33,3 % dan sisanya adalah responden dengan berjenis kelamin laki – laki sebanyak 20 orang atau 66,7 %, dengan total persentase 100 %.

b. Umur

Tabel 5.2

Karakteristik Responden Menurut Berdasarkan Umur

| Usia | Jumlah | Presentase% |
|---------------|---------------|--------------------|
| 30-38 Tahun | 11 | 36,7% |
| 39-42 Tahun | 12 | 40,0% |
| 43-57 Tahun | 7 | 23,3% |
| JUMLAH | 30 | 100% |

Sumber : Data Primer (Kuesioner), diolah Tahun 2018

Berdasarkan pengolahan data dengan menggunakan *software SPSS 16*, Pada table 5.2 di atas dapat dilihat bahwa dari 30 orang responden, 11 orang atau 36,7 % berumur 30-38 tahun, 12 orang atau 40,0 % berumur 39-42 tahun dan sisanya 7 orang atau 23,3% berumur 43-57 tahun dengan total keseluruhan presentase 100 %.

c. Lama Bekerja

Tabel 5.3

Karakteristik Responden Menurut Lama Bekerja

| Lama Bekerja | Jumlah | Presentase% |
|---------------------|---------------|--------------------|
| 7-12 Tahun | 20 | 66,7% |
| 13-30 Tahun | 10 | 33,3% |
| Jumlah | 30% | 100% |

Sumber : Data Primer (Kuesioner), diolah Tahun 2018

Berdasarkan pengolahan data dengan menggunakan *software SPSS 16*, Pada table 5.3 di atas dapat dilihat bahwa dari 30 orang

responden, yang memiliki lama bekerja 7-12 tahun sebanyak 20 (66,7%) orang, 13-30 tahun orang sebanyak 10 (33,3%) orang. Dari hasil tabel diatas. Menunjukkan bahwa 13-30 tahun didominasi oleh pegawai yang lama bekerja.

d. Pendidikan Terakhir

Tabel 5.4

Karakteristik Responden Menurut Pendidikan Terakhir

| Pendidikan Terakhir | Jumlah | Presentase% |
|----------------------------|---------------|--------------------|
| SMA/SMK/Diploma 3 | 1 | 3,3% |
| S1 | 27 | 90,0% |
| S2 | 2 | 6,7% |
| Jumlah | 30 | 100% |

Sumber : Data Primer (Kuesioner), diolah Tahun 2018

Berdasarkan pengolahan data dengan menggunakan *software SPSS 16*, Pada table 5.3 di atas dapat dilihat bahwa dari 30 orang responden, yang memiliki pendidikan terakhir sebagai berikut:SMA/SMK/Diploma 3 sebanyak 1 (3,33%) orang, S1 (sarjana) sebanyak 27 (90,0%) orang S2 (master) sebanyak 2 (6,7%) orang. Pendidikan terakhir pegawai yang mendominasi pada kantor tersebut ialah S1(sarjana).

2. Deskriptif Hasil Penelitian

Pengumpulan data mulai dilaksanakan pada tanggal 15 mei 2018 dengan menyebarkan kuesioner. Selain penyebaran kuesioner penulis juga mengambil data sekunder seperti struktur organisasi, jumlah pegawai, uraian tugas dan tanggung jawab dan lain-lain yang dibutuhkan

dalam penelitian ini. Adapun yang menjadi responden dalam penelitian ini adalah semua jumlah pegawai yang bekerja pada kantor Dinas PU Kab. Enrekang, dimana total jumlah keseluruhan pegawai yang menjadi responden adalah sebanyak 30 orang. Untuk mengetahui pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja pada Kantor Dinas PU Kab. Enrekang. Selanjutnya dijelaskan melalui masing – masing indikator.

B. Analisis Deskriptif Variabel Penelitian

Survei ini menggunakan skala Likert dengan skor tertinggi di tiap pertanyaannya adalah 5 dan skor terendah adalah 1. Dengan jumlah responden sebanyak 30 orang, maka:

Skor tertinggi : $30 \times 5 = 150$.

Skor terendah : $30 \times 1 = 30$.

Range skor:

30 – 54 = Sangat Tidak Puas

55 – 79 = Tidak Puas

80 – 104 = Cukup Puas

105 – 129 = Puas

130 – 150 = Sangat Puas.

1. Deskripsi Variabel Pendidikan (X_1) dan Pelatihan (X_2) Serta Perhitungan Skor Variabel Bebas.

Deskripsi variable dilakukan untuk melihat tanggapan responden terhadap indicator – indicator yang menjadi item pertanyaan pada kuesioner dan juga perhitungan skor bagi variable **Pendidikan (X_1) dan Pelatihan (X_2)** sebagai berikut:

a. Pernyataan Tanggapan Responden Variabel Pendidikan (X_1)

Variable ini terdiri atas 3 indikator yang terbagi menjadi 6 pernyataan, adapun ke 3 indikatornya yaitu:

1. Kurikulum
2. Belajar
3. Formal

Adapun hasilnya dapat kita lihat sebagai berikut ini:

Table 5.5
Tanggapan Responden Variabel Pendidikan (X_1)

| Tanggapan | Sangat Setuju | | Setuju | | Kurang setuju | | Tidak Setuju | | Sangat Tidak Setuju | | Rata2 |
|-------------------------------|---------------|------|--------|------|---------------|------|--------------|---|---------------------|---|-------|
| | F | % | F | % | F | % | F | % | F | % | |
| X1 .1.1 | 11 | 36,7 | 19 | 63,3 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 4,3 |
| X1.1.2 | 10 | 33,3 | 17 | 56,7 | 3 | 10,0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 3,9 |
| X1.1 | | | | | | | | | | | 4,1 |
| X1.2.1 | 9 | 30,0 | 20 | 66,7 | 1 | 3,3 | 0 | 0 | 0 | 0 | 4,2 |
| X1.2.2 | 8 | 26,7 | 17 | 56,7 | 5 | 16,7 | 0 | 0 | 0 | 0 | 4,5 |
| X1.2 | | | | | | | | | | | 4,35 |
| X1.3.1 | 13 | 43,3 | 17 | 56,7 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 4,4 |
| X1.3.2 | 10 | 33,3 | 20 | 66,7 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 4,3 |
| X1.3 | | | | | | | | | | | 4,35 |
| Rata-rata Variabel Pendidikan | | | | | | | | | | | 4,2 |

Sumber: Data Diolah Tahun 2018.

Berdasarkan dari data yang telah diolah pada table 5.5 di atas, dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden untuk variable Pendidikan (X_1), bersifat positif dengan melihat pada rata – rata dari total skor pada pertanyaan variable ini sebesar **130** yang berada pada range skor **Sangat Puas**.

b. Pertanyaan Tanggapan Responden Variabel Pelatihan (X_2)

Variable ini terdiri atas 3 indikator yang terbagi menjadi 6 pernyataan, adapun ke 3 indikatornya yaitu:

1. Instruktur
2. Peserta
3. Antusias

Adapun hasilnya dapat kita lihat sebagai berikut ini:

Table 5.6
Tanggapan Responden Variabel Pelatihan (X_2)

| Tanggapan | Sangat Setuju | | Setuju | | Kurang setuju | | Tidak Setuju | | Sangat Tidak Setuju | | Rata2 |
|------------------------------------|---------------|------|--------|------|---------------|-----|--------------|------|---------------------|-----|-------|
| | F | % | F | % | F | % | F | % | F | % | |
| Pernyataan | | | | | | | | | | | |
| X2.1.1 | 10 | 33,3 | 20 | 66,7 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 4,3 |
| X2.1.2 | 12 | 40,0 | 17 | 56,7 | 1 | 3,3 | 0 | 0 | 0 | 0 | 4,3 |
| X2.1 | | | | | | | | | | | 4,3 |
| X2.2.1 | 10 | 33,3 | 17 | 56,7 | 1 | 3,3 | 2 | 6,7 | 0 | 0 | 4,7 |
| X2.2.2 | 8 | 26,7 | 18 | 60,0 | 1 | 3,3 | 3 | 10,0 | 0 | 0 | 4,0 |
| X2.2 | | | | | | | | | | | 4,35 |
| X2.3.1 | 6 | 20,0 | 19 | 63,3 | 2 | 6,7 | 2 | 6,7 | 1 | 3,3 | 3,9 |
| X2.3.2 | 8 | 26,7 | 18 | 60,0 | 2 | 6,7 | 1 | 3,3 | 1 | 3,3 | 4,0 |
| X2.3 | | | | | | | | | | | 3,95 |
| Rata-rata Variabel Pelatihan X_2 | | | | | | | | | | | 4,2 |

Sumber: Data Diolah Tahun 2018.

Berdasarkan pada table 5.6 di atas data yang telah diolah pada table 5.6 di atas, dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden untuk variable Pelatihan (X_2) bersifat positif dengan melihat pada rata – rata

dari total skor pada pertanyaan variable ini sebesar **124** yang berada pada range skor **Puas**.

2. Deskripsi Variabel Produktivitas kerja (Y) dan Perhitungan Skor Variabel Terikat

Variable ini terdiri atas 3 indikator yang terbagi menjadi 11 pernyataan, adapun ke 2 indikatornya yaitu:

- a. Kemampuan
- b. Meningkatkan hasil yang dicapai
- c. Semangat kerja

Table 5.7

Tanggapan Responden Variabel “Produktivitas kerja” (Y)

| Tanggapan | Sangat Setuju | | Setuju | | Kurang setuju | | Tidak Setuju | | Sangat Tidak Setuju | | Rata2 |
|-----------|---------------|------|--------|------|---------------|------|--------------|-----|---------------------|---|-------|
| | F | % | F | % | F | % | F | % | F | % | |
| Y.1.1 | 29 | 96,7 | 1 | 3,3 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 4,9 |
| Y.1.2 | 13 | 43,3 | 16 | 53,3 | 1 | 3,3 | 0 | 0 | 0 | 0 | 4,4 |
| Y.1.3 | 9 | 30,0 | 19 | 63,3 | 2 | 6,7 | 0 | 0 | 0 | 0 | 4,2 |
| Y.1 | | | | | | | | | | | 4,5 |
| Y.2.1 | 7 | 23,3 | 18 | 60,0 | 5 | 16,7 | 0 | 0 | 0 | 0 | 4,7 |
| Y.2.2 | 12 | 40,0 | 18 | 60,0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 4,4 |
| Y.2.3 | 9 | 30,0 | 21 | 70,0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 4,3 |
| Y.2.4 | 10 | 3,3 | 20 | 66,7 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 4,3 |
| Y.2 | | | | | | | | | | | 4,425 |
| Y.3.1 | 9 | 30,0 | 21 | 70,0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 4,3 |
| Y.3.2 | 7 | 23,3 | 22 | 73,3 | 1 | 3,3 | 0 | 0 | 0 | 0 | 4,2 |
| Y.3.3 | 5 | 16,7 | 23 | 76,7 | 1 | 3,3 | 1 | 3,3 | 0 | 0 | 4,7 |

| | | | | | | | | | | | |
|-----------------------------------|---|------|----|------|---|-----|---|-----|---|---|-------|
| Y.3.4 | 7 | 23,3 | 21 | 70,0 | 1 | 3,3 | 1 | 3,3 | 0 | 0 | 4,1 |
| Y.3 | | | | | | | | | | | 4,325 |
| Rata-rata Produktifitas kerja (Y) | | | | | | | | | | | 4,41s |

Berdasarkan table 5.7 di atas data yang telah diolah dan disajikan pada tabel 5.7 diatas, dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden mengenai Produktifitas kerja yang timbul dari akibat yang disebabkan oleh variabel Pendidikan (X1), dan variabel Pelatihan (X2) bersifat positif dengan melihat rata-rata dari total skor pada pertanyaan ini sebesar **130** yang berada pada range skor **Sangat puas**.

C. Pengukuran Instrumen / Kuesioner Penelitian

1. Uji Validitas

Hasil Uji Validitas melalui program SPSS 16.0 dengan membandingkan nilai *Pearson Correlation* (korelasi *product moment*) dengan nilai R_{tabel} dengan menggunakan tingkat keyakinan 95 % $\alpha = 5\%$ $df = 3 - 1 = 2$ (jumlah variable bebas dan terikat dikurangkan 1), dan $df = n - 2$ atau $30 - 2 = 28$ (n adalah jumlah sampel dan k adalah jumlah variable bebas), hasil diperoleh untuk R_{tabel} sebesar 0,3610 untuk lebih jelasnya, hasil uji validitas dapat dilihat pada table berikut:

Table 5.8
Uji Validitas

| Item | <i>Pearson Correlation</i> | R _{Tabel} | Keterangan |
|--------|----------------------------|--------------------|------------|
| X1.1.1 | 0,729 | 0,3610 | Valid |
| X1.1.2 | 0,877 | 0,3610 | Valid |
| X1.2.1 | 0,770 | 0,3610 | Valid |
| X1.2.2 | 0,703 | 0,3610 | Valid |
| X1.3.1 | 0,750 | 0,3610 | Valid |
| X1.3.2 | 0,737 | 0,3610 | Valid |
| Item | <i>Pearson Correlation</i> | R _{Tabel} | Keterangan |
| X2.1.1 | 0,225 | 0,3610 | Valid |
| X2.1.2 | 0,433 | 0,3610 | Valid |
| X2.2.1 | 0,904 | 0,3610 | Valid |
| X2.2.2 | 0,928 | 0,3610 | Valid |
| X2.3.1 | 0,829 | 0,3610 | Valid |
| X2.3.2 | 0,830 | 0,3610 | Valid |
| Item | <i>Pearson Correlation</i> | R _{Tabel} | Keterangan |
| Y.1.1 | 0,334 | 0,3610 | Valid |
| Y.1.2 | 0,606 | 0,3610 | Valid |
| Y.1.3 | 0,665 | 0,3610 | Valid |
| Y.2.1 | 0,589 | 0,3610 | Valid |
| Y.2.2 | 0,608 | 0,3610 | Valid |
| Y.2.3 | 0,714 | 0,3610 | Valid |
| Y.2.4 | 0,507 | 0,3610 | Valid |
| Y.3.1 | 0,755 | 0,3610 | Valid |
| Y.3.2 | 0,665 | 0,3610 | Valid |
| Y.3.3 | 0,662 | 0,3610 | Valid |
| Y.3.4 | 0,679 | 0,3610 | Valid |

Sumber data: Data diolah Tahun 2018.

Berdasarkan pada table 5.8 di atas hasil Uji Validitas di atas, diketahui bahwa seluruh item pertanyaan yang digunakan dalam penelitian ini adalah valid, yang ditunjukkan dengan nilai dari masing – masing item pertanyaan memiliki nilai *Pearson Correlation* positif dan lebih besar dari pada nilai R_{tabel} .

2. Uji Realiabilitas

Teknik yang digunakan untuk mengukur tingkat reliabilitas adalah *Cronbach Alpha* dengan cara membandingkan nilai *Alpha* dengan standarnya dengan ketentuan jika:

- Nilai *Cronbach Alpha* 0,00 s.d 0,20, berarti kurang reliabel.
- Nilai *Cronbach Alpha* 0,21 s.d 0,40, berarti agak reliable.
- Nilai *Cronbach Alpha* 0,42 s.d 0,60, berarti cukup reliabel.
- Nilai *Cronbach Alpha* 0,61 s.d 0,80, berarti reliabel.
- Nilai *Cronbach Alpha* 0,81 s.d 1,00, berarti sangat reliabel.

Table dibawah ini menunjukkan hasil pengujian reliabilitas dengan menggunakan alat bantu SPSS 16,0.

Table 5.9
Hasil Uji Reliabilitas

| Variable | Cronbhach's Alpha | Cronbhach, Alpha Standar | Keterangan |
|---------------------|--------------------------|---------------------------------|-------------------|
| Pendidikan | 0,851 | 0,60 | Reliabel |
| Pelatihan | 0,837 | 0,60 | Reliabel |
| Produktivitas kerja | 0,838 | 0,60 | Reliabel |

Sumber: Data diolah Tahun 2018.

Berdasarkan pada table 5.9 hasil Uji Reliabilitas, 30 item variable (pertanyaan) memiliki koefisien *alpha* lebih besar dari 0,60. Berdasarkan ketentuan di atas maka variable – variable dalam penelitian ini reliabel.

3. Uji Hipotesis

a. Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis Regresi Linear Berganda adalah hubungan secara linear antara dua atau lebih variable independen (X_1, X_2, \dots, X_n) dengan variable dependen (Y). Analisis ini untuk mengetahui arah hubungan antara variable independen dengan variable dependen, apakah masing – masing variable independen berhubungan positif atau negative dan untuk memprediksi nilai dari variable dependen apabila nilai variable independen mengalami kenaikan atau penurunan. Data yang digunakan biasanya berskala interval atau rasio. Adapun ringkasan hasil regresi dapat dilihat pada table berikut

Table 5.10
Ringkasan Hasil Regresi

| Variabel bebas | Variabel Terikat | B | Beta | t | sig | Ket |
|----------------|---------------------|-----|-------------|-------|-------|-----|
| Pendidikan | Produktifitas kerja | 914 | 637 | 6.805 | 0.000 | Sig |
| Pelatihan | | 485 | 469 | 5.008 | 0.000 | Sig |
| R | = 0,883 | | | | | |
| R Square | = 0,779 | | | | | |
| F | = 47,704 | | Sig = 0.003 | | | |

Sumber hasil pengolahan data kuesioner dengan menggunakan SPSS 16,0 dan nilai $\alpha = 5\%$ (0,5), 2018.

Berdasarkan pada table 5.10 dapat diperoleh hasil regresi linear berganda sebagai berikut: $Y = 11.886 + 914 X_1 + 485 X_2$

b^1 =Pendidikan berpengaruh positif signifikan terhadap produktifitas kerja dengan koefisien sebesar 914 dan tingkat signifikan 0,000 hal ini berarti semakin baik atau semakin tinggi pendidikan maka produktifitas kerja pegawai akan semakin meningkat.

b^2 =Pelatihan berpengaruh positif signifikan terhadap produktifitas kerja dengan koefisien sebesar 485 dan tingkat signifikan 0.000 hal ini berarti semakin baik atau semakin tingginya pelatihan maka produktifitas pegawai maka semakin meningkat.

b. Analisis dan Pembahasan Koefisien Determinasi

Ringkasan hasil regresi yang ditunjukkan pada Tabel 5.10 diatas, nilai $R = 0,883$ artinya terdapat hubungan positif dan kuat antara variabel Pendidikan dan Pelatihan terhadap Produktivitas Kerja dan mempunyai korelasi sebesar 88,3%,. Dari hasil tersebut nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,779 hal ini berarti model yang dibagi 77,9% menggambarkan fakta pada kantor dinas pekerjaan umum dan sisanya sebesar 22,1% merupakan keterbatasan peneliti dalam mengungkapkan fakta.

c. Uji Parsial (t)

Pengujian ini untuk melihat sejauh mana pengaruh secara terpisah dari masing-masing variabel bebas (X_1, X_2) terhadap variabel terikat (Y) berdasarkan hasil regresi yang ada pada tabel 5.9 uji t dilakukan dengan membandingkan nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} dengan tingkat kesalahan 5% yakni sebesar 2,048. Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka dapat disimpulkan variabel tersebut mempunyai pengaruh yang signifikan.

a. Variabel Pendidikan (X1)

Nilai t_{hitung} untuk variabel ini sebesar 6,805 Sementara itu nilai pada tabel distribusi 5% sebesar 2,048. Maka $t_{hitung} (6,805) > t_{tabel} (2,048)$. Hal ini berarti variabel Pendidikan (X1) mempunyai pengaruh yang positif terhadap peningkatan produktifitas kerja. Hal ini juga diperkuat dengan nilai signifikansi ($0,000 < 0,05$), artinya variabel Pendidikan (X1) berpengaruh positif dan tetapi signifikan terhadap peningkatan produktifitas kerja.

b. Variabel Pelatihan (X2)

Nilai t_{hitung} untuk variabel ini sebesar 5,008 Sementara itu nilai pada tabel distribusi 5% sebesar 2,048. Maka $t_{hitung} (5,008) > t_{tabel} (2,048)$. Hal ini berarti variabel Pelatihan (X2) mempunyai pengaruh yang positif terhadap peningkatan produktifitas kerja. Hal ini juga dapat dilihat dengan nilai signifikansi ($0,000 < 0,05$), artinya variabel Pelatihan (X2) berpengaruh positif dan signifikan dengan nilai signifikansinya 0,000.

D. Pembahasan

Setelah dilakukan pengujian statistic secara parsial (Individu) dengan menggunakan uji t, maka analisis lebih lanjut dari hasil analisis regresi adalah sebagai berikut:

1. Pengaruh Variabel Pendidikan (X1) Terhadap Produktivitas kerja (Y)

Hasil uji regresi menunjukkan Variabel Pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja, dengan nilai koefisien 914 dan nilai signifikan 0,000. Hal ini berarti Pendidikan (X_1) berpengaruh positif dalam meningkatkan Produktifitas Kerja hal ini berarti Pendidikan didefinisikan sebagai suatu proses, teknis dan metode belajar mengajar dengan maksud mentransfer suatu pengetahuan dari seseorang kepada orang lain sesuai dengan standar yang telah ditetapkan sebelumnya

Hasil penelitian ini monalakan hasil penelitian yang dilakukan oleh Alindra (2015), Arya Teguh (2013), Indah Wahyuni (2013), Hendriks Manullang (2016) yang menyatakan bahwa Pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Peningkatan Produktifitas Kerja,

Hal ini mengindikasikan asumsi awal penulis terbukti benar yang menganggap bahwasanya Pendidikan berpengaruh terhadap Produktifitas Kerja.

2. Pengaruh Variabel Pelatihan (X2) Terhadap Peningkatan produktifitas kerja (Y)

Hasil uji regresi menunjukkan variabel Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktifitas kerja, dengan nilai koefisien 485 dan nilai signifikan 0,000. Hal ini berarti Pelatihan berpengaruh dalam meningkatkan Produktivitas kerja didefinisikan sebagai adalah

suatu proses dimana orang-orang mencapai kemampuan tertentu untuk membantu pencapaian tujuan organisas. Secara terbatas, pelatihan menyediakan para pegawai dengan pengetahuan yang spesifik dan dapat diketahui serta ketrampilan yang digunakan dalam melakukan pekerjaan mereka saat ini. Sementara batasan yang lebih luas menyimpulkan bahwa pelatihan merupakan cakupan dari pengembangan serta memfokuskan individu untuk mencapai kemampuan baru yang berguna baik bagi pekerjaannya saat ini maupun masa yang akan datang.

Hasil penelitian ini didukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Sulistyowati (2014) yang menyatakan bahwa Pelatihan begitu berpengaruh terhadap Produktivitas kerja, meskipun begitu secara signifikan secara parsial setiap variabelnya tetap berpengaruh signifikan dengan nilai 0,000.

Hasil penelitian ini didukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Aryo teguh (2013) yang menyatakan bahwa adanya peran besar Pelatihan terhadap Produktivitas kerja, dalam penelitian ini ialah Produktivitas kerja.

Hasil penelitian ini didukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Lia risna amalia (2009) yang menyatakan bahwa adanya peran besar Pelatihan terhadap Produktivitas kerja, dalam penelitian ini ialah Produktivitas kerja.

Hal ini mengindikasikan asumsi awal penulis terbukti benar yang menganggap bahwasanya Pelatihan berpengaruh terhadap Produktivitas kerja.

BAB VI

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan analisis bagian sebelumnya pada penelitian ini, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Pendidikan (X_1), berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan produktifitas kerja pada kantor dinas pekerjaan umum (PU), Kab. Enrekang hal ini berarti semakin sesuai tingkat pendidikan maka produktifitas kerja pegawai yang akan meningkat.
2. Pelatihan (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan produktifitas kerja pada kantor dinas pekerjaan umum (PU), Kab. Enrekang hal ini berarti semakin baik pelatihan yang diikuti maka produktifitas kerja juga akan semakin meningkat.

B. Saran

Adapun saran yang dapat penulis sampaikan ialah sebagai berikut:

1. Penulis menyarankan agar pelaksanaan kegiatan pendidikan dan pelatihan dilakukan lebih intensif dengan memberikan berbagai pembinaan dan pengembangan kepada pegawai secara signifikan dan terus menerus demi tercapainya sasaran yang telah ditargetkan, olehnya itu disarankan agar dalam mengikutsertakan pegawainya dalam pendidikan dan latihan hendaknya dilakukan secara merata sesuai dengan kebutuhan".
2. Penulis menyarankan bagi peneliti yang lain untuk menambahkan referensi selain dari yang telah ada pada penelitian ini guna untuk memperoleh hasil dan informasi yang lebih lengkap untuk melengkapi kekurangan dari penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Alindra, 2015, Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap peningkatan produktivitas kerja pegawai Depok Sport Center. *Skripsi*.
- Ainun, riri. 2008, Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Regional V Bandung. *Skripsi*.
- Edwin B. F, 1999, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Ghozali, Imam. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan SPSS*. Semarang: Badan Penerbit UNDIP. Diambil dari: <http://eprints.ums.ac.id> (12 Maret 2018).
- Hani, T, Handoko, 1999, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, Cetakan Kedua, Mandar Maju, Bandung
- Hasibuan, SP, 1999, *Manajemn Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Hendriks, M, 2016, Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan kerja terhadap produktivitas kerja pegawai pada PT. Bank. Sumut Cabang Simalingkar Medan. *Skripsi*.
- Hardjanto, Imam. (2012) *Manajemen Sumber Daya Aparatur (MSDA)*. Malang
- John. H. J. L. Mathhis 2002, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Pertama, Buku Kedua, Salemba Empat, Jakarta.
- Kamil, mustofa. 2012. *Model pendidikan dan pelatihan (Konsep dan Aplikasi)*. Bandung Alfabeta.
- Manullang, M, 2003. *Manajemen Personalialia*, Ghalai Indonesia, Jakarta.
- Nitisemito, Alex, S, 2000, *Manajemen Personalialia* , Edisi ke II, BPEE, Yogyakarta.
- Passamula, A.M, 2004. *Pengantar Pendidikan, Universitas Negeri Makassar*, Makassar
- Rabianto, J, 1999, *Produktivitas dan Pengukurannya*, Cetakan Ke lima, Bumi Aksara, Jakarta.
- Ranupandojo, *heidjrachman dan suad husnan 2002. Manajemen personalialia*. Yogyakarta: BPFY-Yogyakarta.
- Ruky, S. Achmad, 2001, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bina Aksara, Bandung

- Risni, Lia. 2009, Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Kerja Terhadap Produktifitas Kerja Pegawai pada PT. PLN (Persero) Distribusi Jakarta Raya Dan tanggerang. *Skripsi*.
- Sinungan, Mucvhdarsyah, 2003, *Produktivitas Apa dan Bagaimana*, Edisi Ketiga, PT. Gramedia, Jakarta.
- Simanjuntak, P, J. 2000, *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua, Fakultas ekonomi, Universitas Indonesia, Jakarta
- Sutrisno 2016 *Manajemen sumber daya manusia Kencana, Jakarta*
- Suprihanto, J, 2000, *Penilaian Kinerja dan Penilaian Karyawan*, PT. Kineka, Jakarta.
- Sedarmayanti, 2001, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, PT. Gramedia, Jakarta.
- Simamora, Henri, 2004. Manajemen sumber daya manusia. Yogyakarta: STIE YKPN
- Sulistiyowati, 2014. Pengaruh pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kompetensi Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Kudus. *Skripsi*.
- Tohardi, Ahmad, 2002, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedelapan, Cetakan Kelima, Bina Aksara, Bandung.
- Moh. Agus,T 1998, Manajemen Sumber Daya Manusia, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Teguh, Arjo. 2013, Pengaruh dan Pelatihan terhadap Kemampuan Kinerja Karyawan PDAM Kota Malang. *Skripsi*.
- Wahyuni, Indah. 2013 Pengaruh dan Pelatihan dan Pengembangan Terhadap Kinerja Karyawan Pusat Pengembangan Sumber daya manusia Aparatur Perhubungan Bogor. *Skripsi*.

LAMPIRAN 1**Angket Koesioner****KUESIONER PENELITIAN****PENGARUH PENDIDIKAN DAN PELATIHAN TERHADAP PENINGKATAN
PRODUKTIVITAS KERJA PADA KANTOR DINAS PEKERJAAN UMUM (PU)
KABUPATEN ENREKANG**

Responden yang terhormat,

Saya memohon kesediaan Anda untuk meluangkan waktu sejenak guna mengisi angket ini. Saya berharap Anda menjawab dengan leluasa, sesuai dengan apa yang Anda rasakan, lakukan dan alami, bukan apa yang seharusnya atau yang ideal. Anda diharapkan menjawab dengan jujur dan terbuka, sebab tidak ada jawaban yang benar atau salah. Sesuai dengan kode etik penelitian, saya menjamin kerahasiaan semua data. Kesediaan Anda mengisi angket ini adalah bantuan yang tak ternilai bagi saya. Akhirnya, saya sampaikan terima kasih atas kerjasamanya.

Musdalifa kampi

105720469714

KUESIONER PENELITIAN

- **Pendahuluan**

Sebelumnya saya sampaikan terimah kasih atas kesedian bapak/ibu/saudara untuk menjadi responden dalam penelitian ini. Daftar pernyataan ini dibuat dengan maksud mengumpulkan data dalam rangka penyusunan Skripsi yang berjudul : **Pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap peningkatan produktivitas kerja pada Kantor Dinas PU Kabupaten Enrekang”**

- **Identitas Responden**

- Nama Responden : _____
- Jenis Kelamin : Laki-laki Perempuan
- Usia : _____
- Lama Bekerja : _____ Tahun / Bulan
- Pendidikan Terakhir : _____

Jika yang diteliti Pegawai atau karyawan item diatas bisa di ubah atau ditambahkan sesuai informasi yang di butuhkan dari responden seperti: masa kerja; Pendidikan terakhir.

- **Pertanyaan**

Berilah tanda Checklist (√) untuk salah satu pilihan yang dianggap paling tepat, dengan bobot penilaian sebagai berikut:

| | | |
|-----|-----------------------|---|
| STS | : Sangat tidak setuju | 1 |
| TS | : Tidak setuju | 2 |
| KS | : Kurang Setuju | 3 |
| S | : Setuju | 4 |
| SS | : Sangat setuju | 5 |

1. Variabel Pendidikan (X₁)

| No | Pertanyaan | SS | S | KS | TS | STS |
|----------|--|----|---|----|----|-----|
| a | Kurikulum | | | | | |
| 1 | Kurikulum pembelajaran DIKLAT dengan kebutuhan dunia kerja\ peningkatan kinerja pegawai dan organisasi | | | | | |
| 2 | Mendapatkan Materi sesuai dengan kebutuhan pekerjaan | | | | | |
| b | Belajar | | | | | |
| 1 | Saat menempuh pendidikan, pernah diberi pembelajaran selain materi pelajaran | | | | | |
| 2 | Pendidikan yang berkelanjutan dapat meningkatkan keahlian dan pengetahuan | | | | | |
| c | Formal | | | | | |
| 1 | Setiap karyawan diberikan kesempatan untuk mengikuti pendidikan lebih tinggi | | | | | |
| 2 | Pendidikan pengetahuan umum khususnya dalam lingkungan pekerjaan | | | | | |

PELATIHAN (X₂)

| No | Pertanyaan | SS | S | KS | TS | STS |
|----------|---|----|---|----|----|-----|
| a | Instruktur | | | | | |
| 1 | Instruktur program pelatihan orang yang benar-benar menguasai baik secara teori maupun pelaksanaan dilapangan | | | | | |
| 2 | Instruktur pelatihan memiliki sifat yang sabar dalam menyampaikan materi pelatihan | | | | | |
| b | Peserta | | | | | |
| 1 | Peserta Diklat adalah pegawai yang digolongkan menurut tugas pokok dan fungsinya | | | | | |
| 2 | Peserta Diklat adalah pegawai yang digolongkan menurut latar belakang pendidikannya | | | | | |
| c | Antusias | | | | | |
| 1 | Bersemangat (antusias) dalam mengikuti pelatihan | | | | | |
| 2 | Apakah peserta pelatihan yang ikut dalam pelatihan memiliki antusias yang tinggi | | | | | |

2. Variabel Produktivitas Kerja (Y)

Petunjuk Pengisian :

Sesuai dengan yang saudara/i ketahui, berilah penilaian terhadap diri anda sendiri dengan jujur dan apa adanya berdasarkan pertanyaan dibawah ini dengan cara memberi tanda checklist (√) salah satu dari lima kolom, dengan keterangan sebagai berikut :

| No | Pertanyaan | SS | S | KS | TS | STS |
|----------|---|----|---|----|----|-----|
| a | Kemampuan | | | | | |
| 1 | Memiliki keterampilan yang sangat baik dalam melaksanakan tugas | | | | | |
| 2 | Keterampilan kurang memadai sehingga menyebabkan kejenuhan saat mengerjakan pekerjaan | | | | | |
| 3 | Tugas dan tanggung jawab diberikan sesuai dengan kemampuan | | | | | |
| b | Meningkatkan hasil yang di capai | | | | | |
| 1 | Target kerja tidak penting, yang penting pekerjaan selesai | | | | | |
| 2 | Dalam menyelesaikan pekerjaan, harus mendapatkan hasil yang terbaik | | | | | |
| 3 | Jumlah dari hasil pekerjaan yang ditangani selalu memenuhi target yang telah ditetapkan | | | | | |
| 4 | Dalam mengerjakan selalu bersungguh-sungguh agar tidak terjadi kesalahan | | | | | |
| c | Semangat kerja | | | | | |
| 1 | Berusaha menyelesaikan pekerjaan sebelum batas waktu yang ditentukan oleh atasan | | | | | |
| 2 | Bersedia diberi tambahan kuantitas kerja diluar jam kerja apabila dibutuhkan | | | | | |
| 3 | Terkadang merasa jenuh terhadap pekerjaan yang ditangani | | | | | |
| 4 | Tidak pernah mengeluh dan merasa berat terhadap beban pekerjaan yang menjadi tanggung jawab | | | | | |

LAMPIRAN 2

Data Mentah Pendidikan (x_1).

| No | X1.1.1 | X1.1.2 | Rata" X1.1 | X1.2.1 | X1.2.2 | Rata" X1.2 | X1.3.1 | X1.3.2 | Rata" X1.3 | Pendidikan |
|----|--------|--------|---------------|--------|--------|---------------|--------|--------|---------------|------------|
| 1 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 6 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 7 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 8 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 9 | 4 | 5 | 4,5 | 4 | 5 | 4,5 | 5 | 5 | 5 | 4,6 |
| 10 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 11 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 12 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4,5 | 5 | 5 | 5 | 4,8 |
| 13 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4,5 | 4,8 |
| 14 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 15 | 5 | 4 | 4,5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4,7 |
| 16 | 5 | 4 | 4,5 | 4 | 3 | 3,5 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 17 | 4 | 5 | 4,5 | 5 | 4 | 4,5 | 5 | 4 | 4,5 | 4,5 |
| 18 | 4 | 5 | 4,5 | 5 | 4 | 4,5 | 5 | 4 | 4,5 | 4,5 |
| 19 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4,5 | 4,8 |

Data mentah Produktivitas kerja (Y)

| No | Y.1.1 | Y.1.2 | Y.1.3 | Rata" Y.1 | Y.2.1 | Y.2.2 | Y.2.3 | Y.2.4 | Rata" Y.2 | Y.3.1 | Y.3.2 | Y.3.3 | Y.3.4 | Rata" Y.3 | Produktifitas Kerja |
|----|-------|-------|-------|-----------|-------|-------|-------|-------|-----------|-------|-------|-------|-------|-----------|---------------------|
| 1 | 4 | 3 | 3 | 3,3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3,75 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3,6 |
| 2 | 5 | 4 | 4 | 4,3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4,11 |
| 3 | 5 | 4 | 4 | 4,3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4,11 |
| 4 | 5 | 4 | 4 | 4,3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4,11 |
| 5 | 5 | 4 | 4 | 4,3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4,11 |
| 6 | 5 | 4 | 4 | 4,3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4,44 |
| 7 | 5 | 4 | 4 | 4,3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4,11 |
| 8 | 5 | 4 | 4 | 4,3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4,25 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4,52 |
| 9 | 5 | 5 | 4 | 4,6 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4,75 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4,47 |
| 10 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4,75 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4,58 |
| 11 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4,75 | 4,91 |
| 12 | 5 | 5 | 4 | 4,6 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4,88 |
| 13 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4,75 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4,75 | 4,83 |
| 14 | 5 | 4 | 4 | 4,3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4,11 |
| 15 | 5 | 4 | 4 | 4,3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4,11 |
| 16 | 5 | 4 | 4 | 4,3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4,25 | 4 | 2 | 2 | 2 | 2,5 | 3,69 |
| 17 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4,25 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4,41 |
| 18 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4,25 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4,41 |
| 19 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4,5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4,25 | 4,58 |

LAMPIRAN 3**Karakteristik Responden.****Statistics**

| | | UMUR RESPONDEN | JENIS KELAMIN RESPONDEN | PENDIDIKAN TERAKHIR RESPONDEN | MASA KERJA RESPONDEN |
|---|---------|-------------------|-------------------------------|-------------------------------------|-------------------------|
| N | Valid | 30 | 30 | 30 | 30 |
| | Missing | 0 | 0 | 0 | 0 |

UMUR RESPONDEN

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|-----------------------|
| Valid | 30 | 4 | 13.3 | 13.3 | 13.3 |
| | 35 | 4 | 13.3 | 13.3 | 26.7 |
| | 37 | 1 | 3.3 | 3.3 | 30.0 |
| | 38 | 2 | 6.7 | 6.7 | 36.7 |
| | 39 | 3 | 10.0 | 10.0 | 46.7 |
| | 40 | 2 | 6.7 | 6.7 | 53.3 |
| | 41 | 5 | 16.7 | 16.7 | 70.0 |
| | 42 | 2 | 6.7 | 6.7 | 76.7 |
| | 44 | 3 | 10.0 | 10.0 | 86.7 |
| | 45 | 2 | 6.7 | 6.7 | 93.3 |
| | 47 | 1 | 3.3 | 3.3 | 96.7 |
| | 57 | 1 | 3.3 | 3.3 | 100.0 |
| | Total | 30 | 100.0 | 100.0 | |

JENIS KELAMIN RESPONDEN

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | LK | 20 | 66.7 | 66.7 | 66.7 |
| | PR | 10 | 33.3 | 33.3 | 100.0 |
| | Total | 30 | 100.0 | 100.0 | |

PENDIDIKAN TERAKHIR RESPONDEN

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | S1 | 27 | 90.0 | 90.0 | 90.0 |
| | S2 | 2 | 6.7 | 6.7 | 96.7 |
| | SMK | 1 | 3.3 | 3.3 | 100.0 |
| | Total | 30 | 100.0 | 100.0 | |

MASA KERJA RESPONDEN

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|----------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 10 TAHUN | 8 | 26.7 | 26.7 | 26.7 |
| | 12 TAHUN | 4 | 13.3 | 13.3 | 40.0 |
| | 13 TAHUN | 2 | 6.7 | 6.7 | 46.7 |
| | 14 TAHUN | 3 | 10.0 | 10.0 | 56.7 |
| | 16 TAHUN | 4 | 13.3 | 13.3 | 70.0 |
| | 30 TAHUN | 1 | 3.3 | 3.3 | 73.3 |
| | 7 TAHUN | 3 | 10.0 | 10.0 | 83.3 |
| | 8 TAHUN | 3 | 10.0 | 10.0 | 93.3 |
| | 9 TAHUN | 2 | 6.7 | 6.7 | 100.0 |
| | Total | 30 | 100.0 | 100.0 | |

| | X1.1.1 | X1.1.2 | X1.2.1 | X1.2.2 | X1.2.3 | X1.2.4 | X2.1.1 | X2.1.2 | X2.1.3 | X2.1.4 | X2.2.1 | X2.2.2 | X2.2.3 | X2.2.4 | Y.1 | Y.2 | Y.3 | Y.4 | Y.5 | Y.6 | Y.7 | Y.8 | Y.9 | Y.10 | X1 | X2 | Y |
|---------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|------|----|----|----|
| NValid | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 |
| Missing | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |

X1.1.1

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid 4 | 19 | 63.3 | 63.3 | 63.3 |
| 5 | 11 | 36.7 | 36.7 | 100.0 |
| Total | 30 | 100.0 | 100.0 | |

X1.1.2

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid 3 | 3 | 10.0 | 10.0 | 10.0 |
| 4 | 17 | 56.7 | 56.7 | 66.7 |
| 5 | 10 | 33.3 | 33.3 | 100.0 |
| Total | 30 | 100.0 | 100.0 | |

X1.2.1

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid 3 | 1 | 3.3 | 3.3 | 3.3 |
| 4 | 20 | 66.7 | 66.7 | 70.0 |
| 5 | 9 | 30.0 | 30.0 | 100.0 |
| Total | 30 | 100.0 | 100.0 | |

X1.2.2

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 3 | 5 | 16.7 | 16.7 | 16.7 |
| | 4 | 17 | 56.7 | 56.7 | 73.3 |
| | 5 | 8 | 26.7 | 26.7 | 100.0 |
| | Total | 30 | 100.0 | 100.0 | |

X1.3.1

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 4 | 17 | 56.7 | 56.7 | 56.7 |
| | 5 | 13 | 43.3 | 43.3 | 100.0 |
| | Total | 30 | 100.0 | 100.0 | |

X1.3.2

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 4 | 20 | 66.7 | 66.7 | 66.7 |
| | 5 | 10 | 33.3 | 33.3 | 100.0 |
| | Total | 30 | 100.0 | 100.0 | |

X2.1.1

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 4 | 20 | 66.7 | 66.7 | 66.7 |
| | 5 | 10 | 33.3 | 33.3 | 100.0 |
| | Total | 30 | 100.0 | 100.0 | |

X2.1.2

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 3 | 1 | 3.3 | 3.3 | 3.3 |
| | 4 | 17 | 56.7 | 56.7 | 60.0 |
| | 5 | 12 | 40.0 | 40.0 | 100.0 |
| Total | | 30 | 100.0 | 100.0 | |

X2.2.1

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 2 | 2 | 6.7 | 6.7 | 6.7 |
| | 3 | 1 | 3.3 | 3.3 | 10.0 |
| | 4 | 17 | 56.7 | 56.7 | 66.7 |
| | 5 | 10 | 33.3 | 33.3 | 100.0 |
| Total | | 30 | 100.0 | 100.0 | |

X2.2.2

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 2 | 3 | 10.0 | 10.0 | 10.0 |
| | 3 | 1 | 3.3 | 3.3 | 13.3 |
| | 4 | 18 | 60.0 | 60.0 | 73.3 |
| | 5 | 8 | 26.7 | 26.7 | 100.0 |
| Total | | 30 | 100.0 | 100.0 | |

X2.3.1

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 1 | 1 | 3.3 | 3.3 | 3.3 |
| | 2 | 2 | 6.7 | 6.7 | 10.0 |
| | 3 | 2 | 6.7 | 6.7 | 16.7 |
| | 4 | 19 | 63.3 | 63.3 | 80.0 |
| | 5 | 6 | 20.0 | 20.0 | 100.0 |
| | Total | 30 | 100.0 | 100.0 | |

X2.3.2

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 1 | 1 | 3.3 | 3.3 | 3.3 |
| | 2 | 1 | 3.3 | 3.3 | 6.7 |
| | 3 | 2 | 6.7 | 6.7 | 13.3 |
| | 4 | 18 | 60.0 | 60.0 | 73.3 |
| | 5 | 8 | 26.7 | 26.7 | 100.0 |
| | Total | 30 | 100.0 | 100.0 | |

Y.1.1

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 4 | 1 | 3.3 | 3.3 | 3.3 |
| | 5 | 29 | 96.7 | 96.7 | 100.0 |
| | Total | 30 | 100.0 | 100.0 | |

Y.1.2

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 3 | 1 | 3.3 | 3.3 | 3.3 |
| | 4 | 16 | 53.3 | 53.3 | 56.7 |
| | 5 | 13 | 43.3 | 43.3 | 100.0 |
| | Total | 30 | 100.0 | 100.0 | |

Y.1.3

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 3 | 2 | 6.7 | 6.7 | 6.7 |
| | 4 | 19 | 63.3 | 63.3 | 70.0 |
| | 5 | 9 | 30.0 | 30.0 | 100.0 |
| | Total | 30 | 100.0 | 100.0 | |

Y.2.1

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 3 | 5 | 16.7 | 16.7 | 16.7 |
| | 4 | 18 | 60.0 | 60.0 | 76.7 |
| | 5 | 7 | 23.3 | 23.3 | 100.0 |
| | Total | 30 | 100.0 | 100.0 | |

Y.2.2

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 4 | 18 | 60.0 | 60.0 | 60.0 |
| | 5 | 12 | 40.0 | 40.0 | 100.0 |
| | Total | 30 | 100.0 | 100.0 | |

Y.2.3

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 4 | 21 | 70.0 | 70.0 | 70.0 |
| | 5 | 9 | 30.0 | 30.0 | 100.0 |
| | Total | 30 | 100.0 | 100.0 | |

Y.2.4

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 4 | 20 | 66.7 | 66.7 | 66.7 |
| | 5 | 10 | 33.3 | 33.3 | 100.0 |
| | Total | 30 | 100.0 | 100.0 | |

Y.3.1

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 4 | 21 | 70.0 | 70.0 | 70.0 |
| | 5 | 9 | 30.0 | 30.0 | 100.0 |
| | Total | 30 | 100.0 | 100.0 | |

Y.3.2

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 2 | 1 | 3.3 | 3.3 | 3.3 |
| | 4 | 22 | 73.3 | 73.3 | 76.7 |
| | 5 | 7 | 23.3 | 23.3 | 100.0 |
| | Total | 30 | 100.0 | 100.0 | |

Y.3.3

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 2 | 1 | 3.3 | 3.3 | 3.3 |
| | 3 | 1 | 3.3 | 3.3 | 6.7 |
| | 4 | 23 | 76.7 | 76.7 | 83.3 |
| | 5 | 5 | 16.7 | 16.7 | 100.0 |
| Total | | 30 | 100.0 | 100.0 | |

Y.3.4

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 2 | 1 | 3.3 | 3.3 | 3.3 |
| | 3 | 1 | 3.3 | 3.3 | 6.7 |
| | 4 | 21 | 70.0 | 70.0 | 76.7 |
| | 5 | 7 | 23.3 | 23.3 | 100.0 |
| Total | | 30 | 100.0 | 100.0 | |

Table Correlation Pendidikan (X1)

Correlations

| | | X1.1.1 | X1.1.2 | X1.2.1 | X1.2.2 | X1.3.1 | X1.3.2 | X1 |
|--------|---------------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| X1.1.1 | Pearson Correlation | 1 | .498** | .549** | .308 | .451* | .636** | .729** |
| | Sig. (2-tailed) | | .005 | .002 | .097 | .012 | .000 | .000 |
| | N | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 |
| X1.1.2 | Pearson Correlation | .498** | 1 | .649** | .774** | .543** | .421* | .877** |
| | Sig. (2-tailed) | .005 | | .000 | .000 | .002 | .020 | .000 |
| | N | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 |
| X1.2.1 | Pearson Correlation | .549** | .649** | 1 | .320 | .596** | .460* | .770** |
| | Sig. (2-tailed) | | | | | | | |
| | N | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 |

| | | | | | | | | |
|------------|---------------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| | Sig. (2-tailed) | .002 | .000 | | .085 | .001 | .010 | .000 |
| | N | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 |
| X1.2.2 | Pearson Correlation | .308 | .774** | .320 | 1 | .279 | .326 | .703** |
| | Sig. (2-tailed) | .097 | .000 | .085 | | .135 | .079 | .000 |
| | N | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 |
| X1.3.1 | Pearson Correlation | .451* | .543** | .596** | .279 | 1 | .666** | .750** |
| | Sig. (2-tailed) | .012 | .002 | .001 | .135 | | .000 | .000 |
| | N | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 |
| X1.3.2 | Pearson Correlation | .636** | .421* | .460* | .326 | .666** | 1 | .737** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .020 | .010 | .079 | .000 | | .000 |
| | N | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 |
| Pendidikan | Pearson Correlation | .729** | .877** | .770** | .703** | .750** | .737** | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | |
| | N | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 |

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

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Correlations

| | | X2.1.1 | X2.1.2 | X2.2.1 | X2.2.2 | X2.3.1 | X2.3.2 | X2 |
|---------|---------------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|-------|
| X2.1.1 | Pearson Correlation | 1 | .431* | .121 | .056 | .000 | -.108 | .225 |
| | Sig. (2-tailed) | | .017 | .524 | .767 | 1.000 | .571 | .233 |
| | N | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 |
| X2..1.2 | Pearson Correlation | .431* | 1 | .405* | .265 | .074 | .114 | .433* |
| | Sig. (2-tailed) | .017 | | .026 | .157 | .698 | .549 | .017 |

| | | | | | | | | |
|------------|---------------------|-------|-------|--------|--------|--------|--------|--------|
| | N | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 |
| X2.2.1 | Pearson Correlation | .121 | .405* | 1 | .811** | .826** | .628** | .904** |
| | Sig. (2-tailed) | .524 | .026 | | .000 | .000 | .000 | .000 |
| | N | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 |
| X2.2.2 | Pearson Correlation | .056 | .265 | .811** | 1 | .839** | .819** | .928** |
| | Sig. (2-tailed) | .767 | .157 | .000 | | .000 | .000 | .000 |
| | N | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 |
| X2.3.1 | Pearson Correlation | .000 | .074 | .826** | .839** | 1 | .802** | .892** |
| | Sig. (2-tailed) | 1.000 | .698 | .000 | .000 | | .000 | .000 |
| | N | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 |
| X2.3.2 | Pearson Correlation | -.108 | .114 | .628** | .819** | .802** | 1 | .830** |
| | Sig. (2-tailed) | .571 | .549 | .000 | .000 | .000 | | .000 |
| | N | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 |
| PELATIH AN | Pearson Correlation | .225 | .433* | .904** | .928** | .892** | .830** | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | .233 | .017 | .000 | .000 | .000 | .000 | |
| | N | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 |

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

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

Correlations

| | | Y.1.1 | Y.1.2 | Y.1.3 | Y.2.1 | Y.2.2 | Y.2.3 | Y.2.4 | Y.3.1 | Y.3.2 | Y.3.3 | Y.3.4 | Y |
|-------|---------------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|-------|-------|-------|-------|-------|--------|
| Y.1.1 | Pearson Correlation | 1 | .469** | .410* | .315 | .152 | .122 | .131 | .122 | .053 | .022 | .040 | .334 |
| | Sig. (2-tailed) | | .009 | .024 | .090 | .424 | .522 | .489 | .522 | .780 | .910 | .834 | .071 |
| | N | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 |
| Y.1.2 | Pearson Correlation | .469** | 1 | .452* | .498** | .516** | .447* | .128 | .315 | .103 | .231 | .136 | .606** |
| | Sig. (2-tailed) | .009 | | .012 | .005 | .004 | .013 | .501 | .090 | .587 | .220 | .473 | .000 |
| | N | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 |
| Y.1.3 | Pearson Correlation | .410* | .452* | 1 | .430* | .633** | .508** | .337 | .378* | .188 | .159 | .199 | .665** |
| | Sig. (2-tailed) | .024 | .012 | | .018 | .000 | .004 | .068 | .040 | .320 | .400 | .291 | .000 |
| | N | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 |
| Y.2.1 | Pearson Correlation | .315 | .498** | .430* | 1 | .238 | .278 | .037 | .278 | .152 | .265 | .406* | .589** |
| | Sig. (2-tailed) | .090 | .005 | .018 | | .205 | .138 | .844 | .138 | .423 | .157 | .026 | .001 |
| | N | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 |
| Y.2.2 | Pearson Correlation | .152 | .516** | .633** | .238 | 1 | .653** | .289 | .356 | .117 | .261 | .044 | .608** |

| | | | | | | | | | | | | | |
|-------|---------------------|------|-------|--------|------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| | Sig. (2-tailed) | .424 | .004 | .000 | .205 | | .000 | .122 | .053 | .538 | .164 | .817 | .000 |
| | N | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 |
| Y.2.3 | Pearson Correlation | .122 | .447* | .508** | .278 | .653** | 1 | .617** | .524** | .312 | .304 | .212 | .714** |
| | Sig. (2-tailed) | .522 | .013 | .004 | .138 | .000 | | .000 | .003 | .093 | .102 | .261 | .000 |
| | N | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 |
| Y.2.4 | Pearson Correlation | .131 | .128 | .337 | .037 | .289 | .617** | 1 | .617** | .283 | .041 | .191 | .507** |
| | Sig. (2-tailed) | .489 | .501 | .068 | .844 | .122 | .000 | | .000 | .129 | .829 | .313 | .004 |
| | N | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 |
| Y.3.1 | Pearson Correlation | .122 | .315 | .378* | .278 | .356 | .524** | .617** | 1 | .562** | .558** | .447* | .755** |
| | Sig. (2-tailed) | .522 | .090 | .040 | .138 | .053 | .003 | .000 | | .001 | .001 | .013 | .000 |
| | N | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 |
| Y.3.2 | Pearson Correlation | .053 | .103 | .188 | .152 | .117 | .312 | .283 | .562** | 1 | .666** | .864** | .667** |
| | Sig. (2-tailed) | .780 | .587 | .320 | .423 | .538 | .093 | .129 | .001 | | .000 | .000 | .000 |
| | N | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 |
| Y.3.3 | Pearson Correlation | .022 | .231 | .159 | .265 | .261 | .304 | .041 | .558** | .666** | 1 | .727** | .662** |

| | | | | | | | | | | | | | |
|---------------------|---------------------|------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| | Sig. (2-tailed) | .910 | .220 | .400 | .157 | .164 | .102 | .829 | .001 | .000 | | .000 | .000 |
| | N | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 |
| Y.3.4 | Pearson Correlation | .040 | .136 | .199 | .406* | .044 | .212 | .191 | .447* | .864** | .727** | 1 | .679** |
| | Sig. (2-tailed) | .834 | .473 | .291 | .026 | .817 | .261 | .313 | .013 | .000 | .000 | | .000 |
| | N | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 |
| Produktifitas kerja | Pearson Correlation | .334 | .606** | .665** | .589** | .608** | .714** | .507** | .755** | .667** | .662** | .679** | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | .071 | .000 | .000 | .001 | .000 | .000 | .004 | .000 | .000 | .000 | .000 | |
| | N | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 |

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

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

| | | N | % |
|-------|-----------------------|----|-------|
| Cases | Valid | 30 | 100.0 |
| | Excluded ^a | 0 | .0 |
| | Total | 30 | 100.0 |

Case Processing Summary

| | | N | % |
|-------|-----------------------|----|-------|
| Cases | Valid | 30 | 100.0 |
| | Excluded ^a | 0 | .0 |
| | Total | 30 | 100.0 |

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .851 | 6 |

Case Processing Summary

| | | N | % |
|-------|-----------------------|----|-------|
| Cases | Valid | 30 | 100.0 |
| | Excluded ^a | 0 | .0 |
| | Total | 30 | 100.0 |

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .837 | 6 |

Case Processing Summary

| | | N | % |
|-------|-------|----|-------|
| Cases | Valid | 30 | 100.0 |

| | | |
|-----------------------|----|-------|
| Excluded ^a | 0 | .0 |
| Total | 30 | 100.0 |

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

| | |
|------------------|------------|
| Cronbach's Alpha | N of Items |
| .838 | 11 |

Regression

Descriptive Statistics

| | Mean | Std. Deviation | N |
|---------------------|---------|----------------|----|
| PRODUKTIFITAS KERJA | 47.3667 | 3.59581 | 30 |
| PENDIDIKAN | 25.7333 | 2.50425 | 30 |
| PELATIHAN | 24.6667 | 3.47735 | 30 |

Correlations

| | | PRODUKTIFITAS KERJA | PENDIDIKAN | PELATIHAN |
|---------------------|---------------------|---------------------|------------|-----------|
| Pearson Correlation | PRODUKTIFITAS KERJA | 1.000 | .758 | .633 |
| | PENDIDIKAN | .758 | 1.000 | .259 |
| | PELATIHAN | .633 | .259 | 1.000 |
| Sig. (1-tailed) | PRODUKTIFITAS KERJA | . | .000 | .000 |
| | PENDIDIKAN | .000 | . | .084 |
| | PELATIHAN | .000 | .084 | . |
| N | PRODUKTIFITAS KERJA | 30 | 30 | 30 |
| | PENDIDIKAN | 30 | 30 | 30 |
| | PELATIHAN | 30 | 30 | 30 |

Variables Entered/Removed^b

| Model | Variables Entered | Variables Removed | Method |
|-------|---------------------------------------|-------------------|---------|
| 1 | PELATIHAN, PENDIDIKAN ^a | | . Enter |

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: PRODUKTIFITAS KERJA

Model Summary^b

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | .883 ^a | .779 | .763 | 1.75021 |

a. Predictors: (Constant), PELATIHAN, PENDIDIKAN

b. Dependent Variable: PRODUKTIFITAS KERJA

ANOVA^b

| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1 | Regression | 292.259 | 2 | 146.130 | 47.704 | .000 ^a |
| | Residual | 82.707 | 27 | 3.063 | | |
| | Total | 374.967 | 29 | | | |

a. Predictors: (Constant), PELATIHAN, PENDIDIKAN

b. Dependent Variable: PRODUKTIFITAS KERJA

Coefficients^a

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. | Collinearity Statistics | |
|-------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|-------------------------|-------|
| | | B | Std. Error | Beta | | | Tolerance | VIF |
| 1 | (Constant) | 11.886 | 3.672 | | 3.237 | .003 | | |
| | PENDIDIKAN | .914 | .134 | .637 | 6.805 | .000 | .933 | 1.072 |
| | PELATIHAN | .485 | .097 | .469 | 5.008 | .000 | .933 | 1.072 |

a. Dependent Variable: PRODUKTIFITAS
KERJA

Collinearity Diagnostics^a

| Model | Dimensi | Eigenvalue | Condition Index | Variance Proportions | | |
|-------|---------|------------|-----------------|----------------------|------------|-----------|
| | | | | (Constant) | PENDIDIKAN | PELATIHAN |
| 1 | 1 | 2.984 | 1.000 | .00 | .00 | .00 |
| | 2 | .012 | 15.826 | .08 | .16 | .98 |
| | 3 | .004 | 25.780 | .92 | .84 | .02 |

a. Dependent Variable: PRODUKTIFITAS KERJA

Residuals Statistics^a

| | Minimum | Maximum | Mean | Std. Deviation | N |
|-----------------------------------|----------|---------|---------|----------------|----|
| Predicted Value | 41.6370 | 53.8521 | 47.3667 | 3.17457 | 30 |
| Std. Predicted Value | -1.805 | 2.043 | .000 | 1.000 | 30 |
| Standard Error of Predicted Value | .336 | 1.090 | .527 | .172 | 30 |
| Adjusted Predicted Value | 40.9326 | 53.6042 | 47.3334 | 3.19310 | 30 |
| Residual | -4.45889 | 3.36301 | .00000 | 1.68878 | 30 |
| Std. Residual | -2.548 | 1.921 | .000 | .965 | 30 |
| Stud. Residual | -2.614 | 2.113 | .009 | 1.021 | 30 |
| Deleted Residual | -4.69287 | 4.06740 | .03329 | 1.89308 | 30 |
| Stud. Deleted Residual | -2.967 | 2.270 | .001 | 1.079 | 30 |
| Mahal. Distance | .100 | 10.284 | 1.933 | 2.086 | 30 |
| Cook's Distance | .000 | .312 | .041 | .069 | 30 |
| Centered Leverage Value | .003 | .355 | .067 | .072 | 30 |

a. Dependent Variable: PRODUKTIFITAS KERJA

RIWAYAT HIDUP



Musdalifa kampi lahir di Gossing (Enrekang) 10 Januari 1996. Anak kelima dari lima bersaudara dan merupakan buah kasih sayang dari Kampi dan Sahibu. Adapun jenjang pendidikan yang penulis lalui yaitu masuk ke SD MI GUPPI BOLONG tahun 2003 sampai tahun 2008. Kemudian pada tahun yang sama penulis melanjutkan pendidikan di SMP Negeri 4 baraka dan tamat pada tahun 2011. Kemudian pada tahun yang sama penulis melanjutkan pendidikan di SMK PGRI Enrekang dan tamat pada tahun 2014. Kemudian pada tahun 2014 penulis berhasil lulus pada Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar pada program strata 1 (S1). Dan pada tahun 2018, akan menyelesaikan perkuliahan di Universitas Muhammadiyah Makassar dengan judul skripsi : **“Pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap peningkatan produktifitas kerja pada kantor dinas pekerjaan umum (PU) Kabupaten enrekang”**.