

**PENGARUH TINGKAT PENDIDIKAN TERHADAP  
PRODUKTIVITAS KERJA APARATUR SIPIL  
NEGARA PADA KANTOR KECAMATAN  
AMBALAWI KABUPATEN BIMA**



**SKRIPSI  
MU'AMAR  
105720477914**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR  
2019**

## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PERSETUJUAN .....	ii
HALAMAN PENGESAHAN .....	iii
SURAT PERNYATAAN .....	iv
SURAT PERJANJIAN .....	v
MOTO DAN PERSEMBAHAN .....	vi
ABSTRAK .....	vii
KATA PENGANTAR .....	viii
DAFTAR ISI .....	x
DAFTAR TABEL .....	xiii
DAFTAR GAMBAR .....	xiv
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>?</b>
A. Latar Belakang .....	1
B. Rumusan Masalah.....	4
C. Tujuan Penelitian .....	5
D. Manfaat Penelitian .....	5
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA .....</b>	<b>?</b>
A. Tinjauan Pustaka .....	7
1. Pengertian Pendidikan .....	7
2. Tujuan Pendidikan.....	8
3. Kinerja Aparatur Sipil Negara .....	9
4. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja.....	10
5. Penilaian Produktivitas Kerja .....	11
6. Pengaruh Tingkat Pendidikan Terhadap Produktivitas Kerja .....	15
B. Kerangka Pikir .....	16
C. Hipotesis Penelitian.....	17
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>?</b>
A. Jenis Penelitian.....	18

B. Subjek dan Lokasi Penelitian .....	18
C. Fokus Penelitian .....	18
D. Definisi Fokus Penelitian .....	19
E. Prosedur Penelitian.....	19
F. Instrumen Penelitian.....	20
G. Teknik Pengumpulan Data .....	21
H. Metode Analisis.....	22
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>?</b>
A. Hasil Penelitian .....	25
1. Deskripsi Karakteristi Responde .....	25
2. Deskripsi Variabel Penelitian .....	28
3. Uji Instrumen Penelitian .....	31
4. Analisis Regresi Linear Sederhana.....	33
5. Uji Hipotesis Parsial (t).....	34
6. Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ).....	35
7. Pembahasan Hasil Penelitian.....	35
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....</b>	<b>?</b>
A. Kesimpulan .....	40
B. Saran.....	40
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>41</b>

## MOTTO HIDUP

Merenung dan berpikir merupakan suatu cara untuk memastikan eksistensi diri manusia karena sesungguhnya orang berpikir tidak pernah dilahirkan sebagai orang bodoh, namun kadang hadir sebagai orang malas



## ABSTRAK

Mu'amar. 2010. **Pengaruh Tingkat Pendidikan Terhadap Produktivitas Kerja Aparatur Sipil Negara pada Kantor Kecamatan Ambalawi Kabupaten Bima.** Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen Universitas Muhammadiyah Makassar. Dibimbing oleh Pembimbing I Dr. Agusalm, HR dan Pembimbing II Samsul Rizal.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh tingkat pendidikan terhadap produktivitas kerja Aparatur Sipil Negara pada Kantor Kecamatan Ambalawi Kabupaten Bima. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian *survey* dengan pendekatan kuantitatif. Data dalam penelitian ini didapat melalui penyebaran kuesioner pada 50 orang pegawai di Kantor Kecamatan Ambalawi Kabupaten Bima. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier sederhana dengan menggunakan bantuan SPSS 21 *For windows*. Hasil penelitian melalui uji hipotesis menunjukkan bahwa tingkat pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas pegawai di Kantor Kecamatan Ambalawi kabupaten Bima. Hasil koefisien determinasi ( $R^2$ ) ditemukan bahwa pendidikan berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai di Kecamatan Ambalawi Kabupaten Bima dijelaskan sebesar 54,7%. Sedangkan sisanya sebesar 45,3% dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci : Tingkat Pendidikan dan Produktivitas Kerja.



# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Perkembangan teknologi yang semakin maju dari masa ke masa, membuat persaingan dalam dunia pekerjaan semakin meningkat, pekerjaan seseorang juga sangat menentukan pendidikan yang dimiliki. Pendidikan tidak dapat dipisahkan dengan pembangunan manusia yang seutuhnya. Karena manusia jugalah yang mempertimbangkan tujuan akhir semua usaha pembangunan, baik sebagai perseorangan maupun sebagai anggota masyarakat. Manusia harus menjadi perhatian dan disiapkan untuk dapat melaksanakan berbagai macam tugas dan tanggung jawab yang akan diembannya, sehingga setiap lembaga atau instansi dituntut untuk memiliki sumber daya manusia yang mempunyai kinerja yang tinggi agar dapat membangun suatu lembaga atau instansi kearah yang lebih baik.

Menurut Tika (2012: 121), kinerja sebagai hasil-hasil fungsi pekerjaan/ kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu.

Kinerja pegawai merupakan salah satu tolak ukur dari keberhasilan suatu instansi atau lembaga, dan demi tercapainya suatu tujuan instansi atau lembaga yang optimal, dibutuhkan kemampuan dari pucuk pimpinan untuk memperhatikan kecakapan hubungan antara staf/pegawai yang tentunya mengarah pada pembinaan dan pemberian motivasi kepada pegawai,

sehingga pegawai dapat pula memahami tugas dan tanggung jawab masing-masing serta mematuhi aturan-aturan yang telah ditetapkan dalam instansi atau lembaga tersebut.

Dalam persoalan pengambilan kebijakan, pendidikan menjadi salah satu indikator dalam produktivitas pekerjaan aparatur untuk mencapai tujuan yang hendak dicapai dalam proses pengeluaran kebijakan tersebut. Mengapa demikian, karenapendidikan memiliki peranan penting dalam kehidupan masyarakat dan bisa digunakan untuk menganalisis fenomena-fenomena yang terjadi.

Menurut Jumadi (2011) akhir-akhir ini dunia pendidikan kita dihadapkan kepada persoalan yang semakin kompleks. Kompleksitas persoalan itu terkait dengan tuntutan perbaikan terhadap kualitas lulusan dan tuntutan pendidikan secara global. Terkait dengan kualitas lulusan, kita masih perlu bekerja lebih keras lagi untuk memperbaikinya mengingat berdasarkan hasil survey berbagai lembaga internasional menunjukkan bahwa kualitas lulusan pendidikan kita masih berada di peringkat bawah. Sehingga implikasi dari rendahnya peringkat ini memberikan efek yang cukup besar terhadap setiap kebijakan dan produktivitas dalam penyelenggaraan kerja dalam suatu instansi.

Pendidikan telah menjadi sebuah harapan bagi manusia agar mereka merasa sangat kerasan di dalam pendidikan. Mereka menganggap pendidikan sebagai rumah kedua yang sangat memberikan kesejukan hati dan jiwa serta memberikan harapan akan kehidupan yang lebih baik. Di dalam pendidikan,

manusia dapat menemukan banyak hal baru yang sebelumnya belum ditemukan diluar pendidikan. Di pendidikan pula, mereka juga bisa mendapatkan banyak pengetahuan baru yang disampaikan para gurunya dengan segala materi pelajaran yang berlainan setiap guru. Yang jelas, pendidikan dengan segala anak pinak di dalamnya ternyata merupakan sebuah penyelamat bagi kehidupan manusia (Yamin, 2012:2).

Dalam konteks ini, ada beberapa hal yang menjadi point penting dalam menyikapi produktivitas kerja aparatur sipil negara. Pertama, tingkat pendidikan atau strata pendidikan menjadi salah satu indikator terpenting dalam kinerja aparatur sipil negara. Mengapa, dalam logika umum yang sering digunakan semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang maka akan semakin cerdas prang tersebut dalam melakukan sebuah pekerjaan. Kemudian yang kedua, pengalaman juga menjadi indikator yang tidak kalah pentingnya dalam memberikan pengaruh terhadap produktivitas kerja aparatur sipil negara. Hal ini dikarenakan pengalaman adalah guru terbaik atau dengan meminjam teori Murthada Muthahari bahwa belajar yang paling efektif adalah dengan mengajar.

Salah satu faktor yang menyebabkan rendahnya kinerja aparatur adalah kurangnya pendidikan dan pelatihan yang dilakukan oleh aparatur sipil negara. Menurut Suradinata dalam Larius (2003: 4), pendidikan dan pelatihan (DIKLAT) merupakan proses penyelenggaraabn belajar mengajar dalam rangka peningkatan kemampuan pegawai yang meliputi pengetahuan,

keterampilan, sikap dan perilaku yang diperlukan dalam melaksanakan tugasnya.

Hal-hal lain juga yang perlu diperhatikan bahwa pendidikan dan pelatihan adalah kebijaksanaan mengenai prioritas program dalam pendidikan dan pelatihan agar dapat meningkatkan dan memperbaiki kelemahan, serta meningkatkan kinerja aparatur sipil negara, yang profesional sesuai bidang tugasnya dan memiliki etos kerja yang disiplin, efisien, efektif, kreatif, produktif, serta tanggung jawab. Pernyataan tersebut menunjukkan bahwa dengan adanya pendidikan dan pelatihan yang sering diikuti oleh aparatur, maka dapat meningkatkan kinerja aparatur sipil negara.

Berdasarkan uraian diatas, maka peneliti memfokuskan penelitian pada pendidikan yang merupakan salah satu faktor yang dapat meningkatkan produktivitas kerja aparatur sipil negara, sehingga peneliti termotivasi mengadakan penelitian dengan judul “ **Pengaruh Tingkat Pendidikan Terhadap Produktivitas Kerja Aparatur Sipil Negara Pada Kantor Kecamatan ambalawi kab. Bima Nusa Tenggara Barat** ”

#### **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan tersebut di atas, maka masalah yang akan diteliti dirumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimanakah gambaran tingkat pendidikan pegawai di Kantor Kecamatan Ambalawi Kabupaten Bima?
2. Bagaimana gambaran produktivitas kerja pegawai di Kantor Kecamatan Ambalawi Kabupaten Bima?

3. Apakah terdapat pengaruh tingkat pendidikan terhadap produktivitas kerja pegawai di Kantor Kecamatan Ambalawi Kabupaten Bima?

### **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah yang dikemukakan di atas, maka tujuan dalam penelitian adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui gambaran tingkat pendidikan pegawai di Kantor Kecamatan Ambalawi Kabupaten Bima.
2. Untuk mengetahui gambaran produktivitas kerja pegawai di Kantor Kecamatan Ambalawi Kabupaten Bima.
3. Untuk mengetahui pengaruh tingkat pendidikan terhadap produktivitas kerja pegawai di Kantor Kecamatan Ambalawi Kabupaten Bima?

### **D. Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat penelitian yang diharapkan dari penelitian ini adalah:

#### **1. Manfaat Teoritis**

Sebagai masukan atau bahan pertimbangan bagi lembaga/instansi dalam upaya peningkatan produktivitas pegawai khususnya di Kantor Kecamatan Ambalawi Kabupaten Bima Provinsi Nusa Tenggara Barat.

#### **2. Manfaat Praktis**

- a. Sebagai bahan informasi bagi pegawai di Kantor Kecamatan Ambalawi Kabupaten Bima untuk lebih meningkatkan produktivitas kerja dengan memperhatikan salah satu indikator yaitu tingkat pendidikan

- b. Sebagai bahan pengetahuan peneliti khususnya dalam kegiatan ilmiah.
- c. Sebagai bahan referensi bagi peneliti yang berminat mengkaji masalah pendidikan dan produktivitas kerja.



## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **A. Tinjauan Pustaka**

##### **1. Pengertian Pendidikan**

Pendidikan menurut Fuad (2011: 1) adalah usaha manusia untuk menumbuhkan dan mengembangkan potensi-potensi bawaan baik jasmani maupun rohani sesuai dengan nilai-nilai yang ada di dalam masyarakat dan kebudayaan yang dikembangkan dalam hidup dan kehidupan yang terjadi dalam suatu proses pendidikan.

Sedangkan pendidikan menurut John dalam Hasbullah (2012: 2) pendidikan adalah proses pembentukan kecakapan-kecakapan fundamental secara intelektual dan emosional ke arah alam dan sesama manusia. Selanjutnya dalam Suwatno (2013: 105), Pendidikan adalah aktivitas memelihara dan meningkatkan kompetensi pegawai guna mencapai efektivitas organisasi yang dilakukan melalui pengembangan karier.

Dari beberapa pendapat tersebut disimpulkan bahwa pendidikan adalah semua usaha yang direncanakan untuk mengubah pola perilaku baik jasmani maupun rohani seseorang melalui suatu pengajaran, pengendalian, serta keterampilan yang digunakan dalam pendidikan sehingga dapat berjalan sesuai dengan tujuan yang ditetapkan.

Seperti halnya ilmu pengetahuan pada umumnya, objek pendidikan terdiri atas dua macam, yaitu objek materi dan objek forma (Suparlan, 2010: 111-112).

Pertama, objek materi pendidikan. Secara konkret dapat ditegaskan bahwa yang menjadi objek materi pendidikan adalah manusia. Jika ada pembatasan bahwa objek materi pendidikan adalah peserta didik, siapapun mereka adalah tetap manusia.

Kedua, objek forma pendidikan. Di dalam struktur ilmu pengetahuan, objek forms dijelaskan sebagai sudut pandang. Yaitu segi tertentu yang digunakan untuk menyelidiki suatu objek, sehingga mendapatkan pengetahuan daripadanya sebatas segi itu. Selanjutnya sudut pandang bisa disebut cara pandang yang kemudian menentukan sasaran berupa ruang lingkup studi. Dalam hal pendidikan, maka objek forma pendidikan bisa disebut sasaran atau ruang lingkup suatu kependidikan. Jelasnya, sejauh mana pendidikan melakukan pemahaman terhadap objek materi manusia. Dengan perkataan lain, sampai pada batas mana pendidikan menyelidiki manusia.

## **2. Tujuan Pendidikan**

Tujuan pendidikan nasional adalah mencerdaskan kehidupan bangsa dan mengembangkan manusia Indonesia seutuhnya, yaitu manusia yang beriman dan bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa dan berbudi pekerti luhur, memiliki pengetahuan dan keterampilan, kesehatan jasmani dan

rohani, kepribadian yang mantap dan mandiri serta rasa tanggung jawab kemasyarakatan dan kebangsaan.

Dengan adanya pendidikan, maka akan timbul dalam diri seseorang untuk berlomba-lomba dan memotivasi diri kita untuk lebih baik dalam segala aspek kehidupan. Pendidikan merupakan salah satu syarat untuk lebih memajukan pemerintah ini, maka usahakan pendidikan mulai dari tingkat SD sampai pendidikan tingkat Universitas.

Pada intinya pendidikan bertujuan untuk membentuk karakter seseorang yang beriman dan bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa. Akan tetapi disini pendidikan hanya menekankan pada intelektual saja, dengan bukti bahwa adanya UN sebagai tolak ukur keberhasilan pendidikan tanpa melihat proses pembentukan karakter dan budi pekerti anak.

### **3. Kinerja Aparatur Sipil Negara**

Menurut Mangkunegara (2007: 67) bahwa, “kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Menurut Wilson (2012: 231) bahwa, “kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai seorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan. Sedangkan kinerja menurut Gibson, Ivancevich, dan Dobbels dalam Amin (2012: 41) adalah tingkat keberhasilan dalam melaksanakan tugas dan kemampuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Batasan

tersebut mengandung makna bahwa kinerja dinyatakan baik dan sukses jika tujuan yang diinginkan dapat tercapai dengan baik.

Dari beberapa uraian pendapat tersebut dapat diketahui bahwa pengertian kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan melalui aktifitas yang dilakukan manusia dalam mencapai sebuah tujuan.

Menurut Soedarjdat dalam Lanius (2000: 6) aparatur sipil negara atau pegawai adalah manusia yang sedang melakukan aktivitas/ kegiatan yang dituntut kreativitasnya, dan setiap pegawai atau pejabat harus memiliki 4 CT : cepat tanggap, cepat temu, cepat tindak, dan cepat tuntas.

Menurut Robbins dalam Rafika (2013: 16) pegawai adalah orang pribadi yang bekerja pada pemberi kerja, baik sebagai pegawai tetap atau tidak, berdasarkan kesepakatan kerja baik tertulis maupun tidak tertulis untuk melaksanakan suatu pekerjaan tertentu yang ditetapkan oleh pemberi kerja.

Berdasarkan pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa pegawai adalah seseorang yang bekerja pada suatu kesatuan organisasi, baik sebagai pegawai tetap maupun tidak untuk memenuhi kebutuhan hidupnya.

#### **4. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja**

Perusahaan sebagai suatu organisasi mempunyai tujuan yakni memperoleh keuntungan. Organisasi dapat beroperasi karena kegiatan dan

aktivitas yang dilakukan oleh para karyawan yang ada di dalam organisasi tersebut.

Menurut Prawirosentono dalam Wahyudi (2012: 130), salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah efisiensi. Efisiensi berkaitan dengan jumlah pengorbanan yang dikeluarkan dalam upaya mencapai tujuan organisasi.

Menurut The Liang Gie (1981: 44), ada syarat-syarat yang harus dimiliki dalam diri seseorang pegawai untuk memungkinkannya efisien, yaitu: “ 1) keinginan kerja. 2) kemampuan bekerja. 3) kemahiran bekerja”.

Disini tampak jelas bahwa dengan adanya beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja, maka akan dihasilkan tingkat prestasi kinerja tinggi yang disebut sebagai orang yang produktif, dan sebaliknya orang yang tingkat prestasinya rendah, dikatakan sebagai orang yang tidak produktif atau dikatakan kinerjanya rendah.

##### **5. Penilaian Produktivitas Kerja**

Penilaian merupakan suatu proses yang dilakukan secara sistematis terhadap kinerja aparatur sipil negara atau sumber daya manusia berdasarkan pekerjaan yang ditugaskan atau dibebankan kepada mereka termasuk didalamnya mencakup penilaian terhadap seluruh kegiatan program atau proyek yang dilakukan oleh pemerintah dalam kurun waktu tertentu.

Menurut Wilson (2012: 231) penilaian kinerja adalah proses yang dilakukan organisasi untuk mengevaluasi atau menilai keberhasilan

karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Sedangkan menurut Mangkunegara (2007: 69) penilaian prestasi pegawai adalah suatu proses penilaian prestasi kerja pegawai yang dilakukan pemimpin lembaga secara sistematis berdasarkan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya.

Tujuan penilaian produktivitas kerja adalah untuk mengetahui keberhasilan atau ketidakberhasilan seorang aparatur sipil negara dan untuk mengetahui kekurangan-kekurangan dan kelebihan-kelebihan yang dimiliki oleh aparatur sipil negara yang bersangkutan dalam melaksanakan tugasnya. Hasil penilaian kinerja digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam pembinaan pegawai antara lain, pengangkatan, kenaikan pangkat, pengangkatan jabatan, pendidikan dan pelatihan, serta pemberian penghargaan. Penilaian aparatur sipil negara dilaksanakan berdasarkan peraturan pemerintah Nomor 46 Tahun 2010 tentang penilaian aparatur sipil negara.

Menurut Wilson (2012: 233) manfaat penilaian produktivitas kerja adalah:

- a. Melakukan evaluasi antar individu dalam organisasi
- b. Pengembangan diri setiap individu dalam organisasi
- c. Pemeliharaan sistem
- d. Dokumentasi

Menurut Hardiansyah (2012: 93) unsur-unsur yang dinilai dalam melaksanakan dari produktivitas kerja adalah:

- a. Kesetiaan
- b. Prestasi kerja
- c. Tanggung jawab
- d. Ketaatan
- e. Kejujuran
- f. Kerjasama
- g. Prakarsa

Pengukuran produktivitas merupakan aktivitas menilai kinerja yang dicapai oleh organisasi berdasarkan indikator kinerja yang telah ditetapkan. Hakikat penilaian yakni membandingkan antara data realita dengan data standar yang ada terkait dengan data produktivits kerja. Umar (2005: 102) mengemukakan komponen data kinerja, yaitu:

- a. Pengetahuan tentang pekerjaan

Yaitu kadar pengetahuan dan pemahaman tentang tugas yang diemban meliputi prosedur kerja, sistem kerja, keahlian teknis, penggunaan informasi dan sarana secara benar, misalnya mengetahui secara teknis operasional yang berhubungan dengan bidang tugas yang dibebankan kepadanya.

- b. Kemampuan kerja sama

Kemampuan kerja sama yaitu kemampuan menjalin hubungan dengan baik dalam unit kerjanya maupun unit lainnya, bersedia memberi dan menerima pendapat, bantuan dan dukungan kepada orang lain serta mengakui kesalahan dan mau belajar dari kesalahan tersebut,

misalnya rasa kebersamaan dan pengabdian terhadap instansinya, menjalin hubungan kerja, mau memberi dan menerima pendapat orang lain.

c. Prakarsa atau inisiatif

Inisiatif yaitu kadar semangat untuk melaksanakan tugas-tugas baru dalam memperbesar tanggungjawabnya untuk kemajuan instansinya, misalnya bekerja keras dengan ide-ide baru dalam menyelesaikan tugas untuk kemajuan instansinya.

d. Disiplin

Disiplin dan keteraturan kerja yaitu kadar pelaksanaan setiap kegiatan yang selalu mengikuti ketentuan yang berlaku dan tidak menghambat pelaksanaan tugas. Misalnya, melaksanakan tugas baik lepas dari peraturan, prosedur kerja, penggunaan waktu dan sumber-sumber pekerjaan.

e. Pemanfaatan

Pemanfaatan yaitu kadar penyelesaian suatu pekerjaan dengan penggunaan waktu yang singkat. Misalnya, datang dan pulang sesuai waktunya, menyelesaikan tugas dengan tepat waktu.

f. Tanggung jawab

Tanggung jawab yaitu kadar tindakan-tindakan yang didasarkan pada niat yang baik dan benar, serta dengan kesadaran pribadi bersedia menerima konsekuensi atas tindakannya tersebut. Misalnya, berani menghadapi konsekuensi dari segala tindakan yang dilakukan,

menyelesaikan tugas sesuai dengan tanggung jawabnya, melaksanakan tugas sampai tuntas dan sebaik mungkin.

Jhon Minner dalam sutrisno (2010: 172) mengemukakan ada 4 dimensi yang dapat disajikan sebagai tolak ukur dalam menilai kinerja yaitu: kualitas, kuantitas, waktu kerja dan kerja sama.

Dari empat dimensi kinerja yang dikemukakan oleh Minner itu, Sudarmanto (2009: 11) mengemukakan dua hal terkait dengan aspek keluran atau hasil pekerjaan, yaitu: kualitas hasil, kuantitas keluaran, dan hal-hal lain terkait aspek perilaku individu atau untuk kerja aparatur sipil negara, yaitu: penggunaan waktu dalam kerja dan kerja sama. Dari empat dimensi kinerja tersebut cenderung mengukur kinerja pada level individu.

## **6. Pengaruh Tingkat Pendidikan Terhadap Produktivitas Kerja**

Tidak ada satupun negara yang mencapai perkembangan produktivitas kerja yang berkelanjutan tanpa investasi modal manusia secara substansial.

Pendidikan memperkaya pemahaman manusia dan manfaat sosial yang lebih luas, baik untuk individu maupun masyarakat. Pendidikan meningkatkan produktivitas dan kreativitas tenaga kerja serta meningkatkan kewirausahaan dan kemajuan teknologi. Bahkan, pendidikan memainkan peran yang penting dalam menyelamatkan kemajuan sosial dan ekonomi serta meningkatkan distribusi pendapatan.

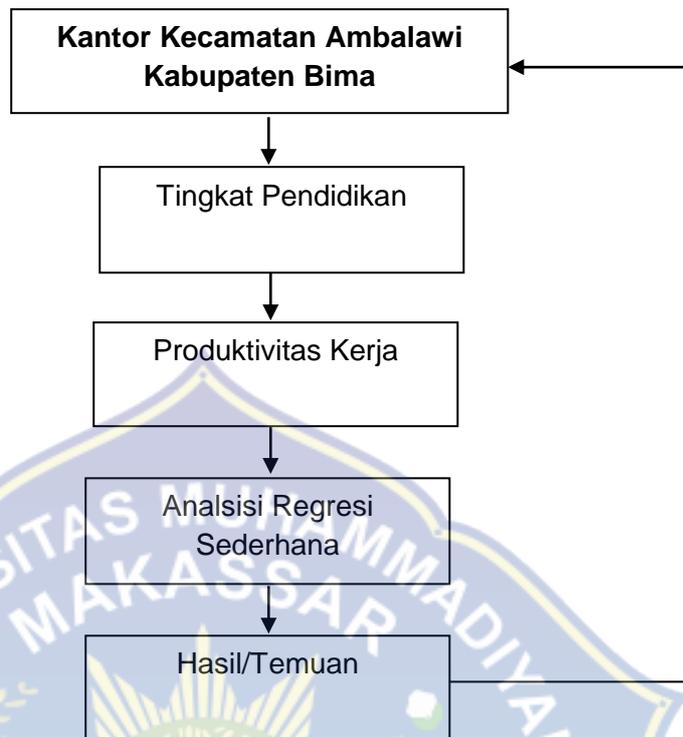
Pendidikan memainkan peran utama dalam membentuk kemampuan sebuah negara berkembang untuk menciptakan pengetahuan baru, menyerap teknologi modern, melahirkan tenaga-tenaga ahli serta

mengembangkan kapasitas agar terciptanya pertumbuhan serta pembangunan yang berkelanjutan.

## **B. Kerangka Pikir**

Produktivitas kerja merupakan suatu hasil yang ingin dicapai oleh aparatur sipil negara dalam melakukan sebuah pekerjaan yang ditugaskan kepadanya. Dalam memahami dan mencapai produktivas kerja serta memahami pekerjaan yang dilakukan dalam hal ini aparatur sipil negara, pendidikan memiliki peranan penting dalam perkembangan dan produktivitas kerja yang dilakukan. Pendidikan memberikan efek pengetahuan kepada aparatur sipil negara berupa, pemahaman tentang kerja, menumbuhkan rasa tanggung jawab serta disiplin dalam melakukan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya.

Berdasarkan uraian diatas adapun skema kerangka pikir mengenai pengaruh tingkat pendidikan terhadap produktivitas kerja aparatur sipil negara pada kantor Kecamatan Ambalawi Kabupaten Bima Provinsi Nusa Tenggara Barat dapat di lihat pada gambar bagan di bawah ini.



**Gambar 2.1 Kerangka Pikir**

### **C. Hipotesis Penelitian**

Berdasarkan landasan teori, hasil penelitian terdahulu dan kerangka pikir penelitian, maka hipotesis dalam penelitian ini yaitu “terdapat pengaruh tingkat pendidikan terhadap produktivitas kerja pegawai di Kantor Kecamatan Ambalawi Kabupaten Bima”.

## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### A. Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian kausal komparatif dengan pendekatan kuantitatif. Penelitian kausal komparatif adalah tipe penelitian dengan karakteristik masalah berupa hubungan sebab akibat antar dua variabel atau lebih. Variabel dependen adalah variabel yang dipengaruhi, dalam penelitian ini adalah produktivitas kerja, sedangkan variabel independen adalah variabel yang mempengaruhi, dalam penelitian ini adalah tingkat pendidikan.

#### B. Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada Kantor Kecamatan Amabalawi Kabupaten Bima. Waktu yang digunakan dalam penelitian yaitu mulai bulan November sampai dengan Desember 2018.

#### C. Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional yang menjadi acuan pada penelitian ini adalah sebagai berikut

1. Pendidikan adalah semua usaha yang direncanakan untuk mengubah pola perilaku baik jasmani maupun rohani seseorang melalui suatu pengajaran, pengendalian, serta keterampilan yang digunakan dalam pendidikan sehingga dapat berjalan sesuai dengan tujuan yang ditetapkan.

2. Produktivitas kerja adalah suatu sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini harus lebih baik dari pada hari kemarin dan hari esok harus lebih baik dari hari ini. Hal ini berarti jika produktivitas kerja pegawai tinggi, maka pegawai mampu menunjukkan jumlah hasil yang sama dengan jumlah masukan yang lebih besar.

#### **D. Populasi dan Sampel**

##### **1. Populasi**

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti yang dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. (Sugiyono, 2016:119). Adapun populasi dalam penelitian ini adalah semua pegawai Kantor Kecamatan Amabalawi Kabupaten Bima sebanyak 50 orang pegawai.

##### **2. Sampel**

Pada penelitian ini, penulis mengambil seluruh jumlah populasi untuk menjadi sampel.

#### **E. Teknik Pengumpulan Data .**

Pengumpulan data melalui penelitian lapangan dilakukan dengan cara melakukan pengamatan langsung ke lokasi penelitian. Teknik yang digunakan dengan cara ini adalah :

##### **1. Studi Kepustakaan**

Studi Kepustakaan adalah kegiatan untuk menghimpun informasi yang relevan dengan topik atau masalah yang menjadi objek penelitian.

Informasi tersebut dapat diperoleh dari buku-buku, karya ilmiah, tesis, disertasi, ensiklopedia, internet dan sumber-sumber lain.

## 2. Studi Lapangan

Dalam penelitian ini penulis akan mengumpulkan data yang diperlukan dengan cara melakukan pengamatan langsung pada instansi yang bersangkutan, baik dengan penyebaran kuesioner kepada para pegawai, dan wawancara.

## 3. Kuesioner

Kuesioner yaitu pengumpulan data melalui penyebaran angket kepada responden pegawai Kantor Kantor Kecamatan Ambalawi Kabupaten Bima. Angket ini berisi pernyataan untuk menemukan data variabel penelitian untuk mencari informasi yang lengkap dari permasalahan yang dibahas.

## F. Jenis dan Sumber Data

### 1. Jenis Data

Adapun jenis data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari:

- a. Data Kuantitatif, yaitu data atau informasi yang diperoleh dalam bentuk angka-angka melalui penyebaran kuesioner yang masih perlu dianalisis.
- b. Data Kualitatif, yaitu yaitu informasi yang bukan dalam bentuk angka, melainkan yang diperoleh melalui wawancara, serta data secara lisan maupun tulisan.

### 2. Sumber Data

Adapun jenis sumber data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari:

- a. Data Primer adalah data yang diperoleh penulis melalui observasi atau pengamatan langsung dari perusahaan, baik itu melalui observasi, kuesioner dan wawancara secara langsung dengan camat dan pegawai yang sesuai dengan data yang dibutuhkan dalam penelitian.
- b. Data Sekunder merupakan data yang diperoleh dari bahan tertulis. Data tersebut disajikan dalam bentuk laporan, biasanya dalam bentuk angka-angka pada Kantor Kecamatan Ambalawi Kabupaten Bima, serta data lain yang bersumber dari literatur-literatur yang mendukung permasalahan yang dibahas.

#### G. Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian ini berisi mengenai pernyataan variabel independen (tingkat pendidikan) dan variabel dependen (produktivitas kerja pegawai). Pada penelitian ini skor untuk setiap responden dari setiap pernyataan menggunakan skala *likert*. Jika menggunakan skala *likert* maka variabel yang diukur dijabarkan menjadi indikator variabel (Sugiyono, 2010:133). Skala *likert* yang digunakan rentang nilai 1 sampai dengan 5, dengan ukuran sebagai berikut:

**Tabel 3.1**  
**Bobot Nilai instrumen Penelitian**

Jawaban	Nilai
Sangat Tidak Setuju (STS)	1
Tidak Setuju (TS)	2
Netral (N)	3
Setuju (S)	4
Sangat Setuju (SS)	5

## H. Metode Analisis

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis statistik dengan menggunakan SPSS 21.

### 1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pernyataan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Uji validitas dihitung dengan membandingkan nilai  $r_{hitung}$  (*correlated item-total correlations*) dengan nilai  $r_{tabel}$ . Jika  $r_{hitung} >$  dari  $r_{tabel}$  (pada taraf signifikansi 5%) maka pernyataan atau pertanyaan tersebut dinyatakan valid.

### 2. Uji Reabilitas

Uji reabilitas dimaksudkan untuk menguji konsistensi kuesioner dalam mengukur suatu kontrak yang sama atau stabilitas kuesioner. Uji reliabilitas dilakukan dengan melihat hasil perhitungan nilai *Cronbach Alpha* ( $\alpha$ ). Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* ( $\alpha$ )  $>$  0,60. Tetapi sebaliknya bila  $\alpha <$  0,60 maka dianggap kurang handal..

### 3. Analisis Statistik Deskripsi

Statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku umum atau generalisasi (Sugiyono, 2013:147). Data dilihat dari rata-rata (mean), standar deviasi, nilai maksimal, nilai minimal dan jumlah data penelitian.

Untuk menerangkan tanggapan responden terhadap variabel penelitian, dilakukan analisis kategorisasi terhadap jawaban yang diberikan berkaitan dengan pernyataan yang ada. Adapun rumus kategorisasi dapat dikelompokkan sebagai berikut:

Kurang	$X < M - SD$
Cukup	$M - SD \leq X < M + SD$
Baik	$M + SD \leq X$

#### 4. Analisis Regresi Linier sederhana

Regresi linier sederhana adalah hubungan secara linear antara satu variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y). Analisis ini untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dan variabel dependen apakah positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan. Rumus regresi linier sederhana yaitu:

$$Y' = a + bX$$

Dimana:  $Y'$  = Kinerja Pegawai

$a$  = Konstanta

$b$  = Koefisien Garis Regresi

$X$  = Audit Manajemen Sumber Daya Manusia

#### 5. Uji t (Parsial)

Uji statistik t digunakan untuk mengetahui hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen. Dari uji t diambil suatu keputusan. Dasar pengambilan keputusannya yaitu :

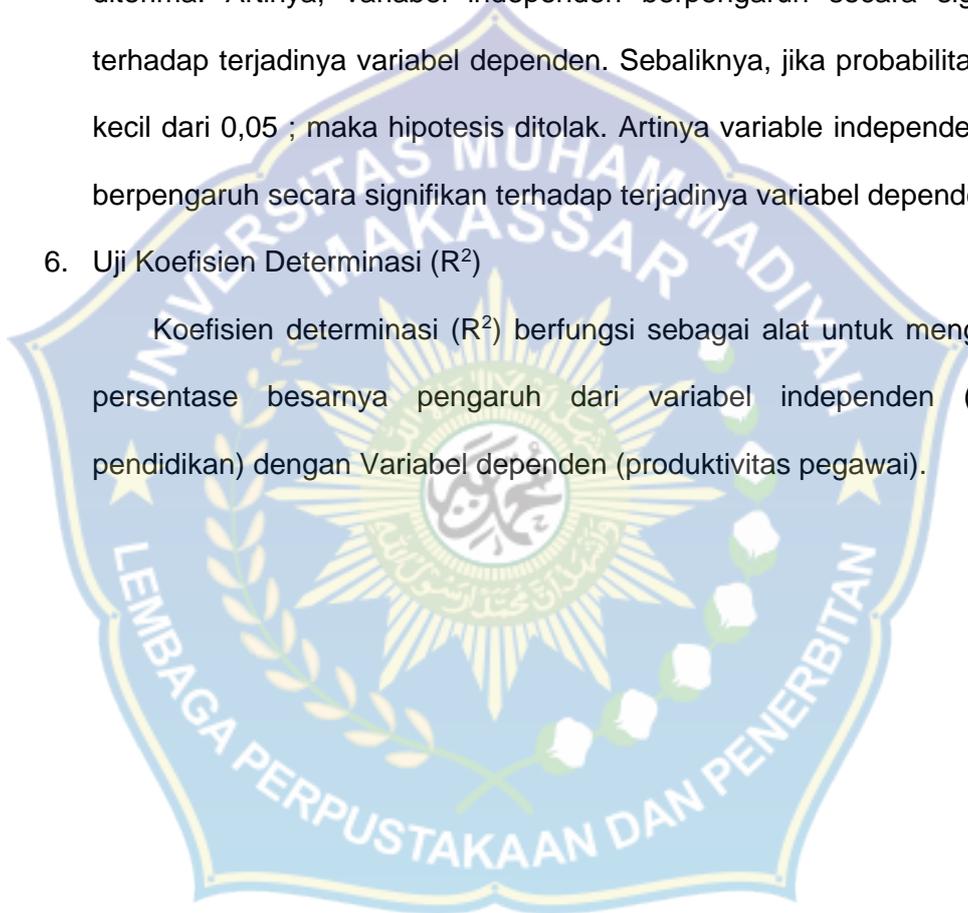
- Apabila nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , artinya variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

- b. Apabila nilai  $t_{hitung} < t_{tabel}$ , artinya variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Selain pengambilan keputusan berdasarkan  $t_{hitung}$  dan  $t_{tabel}$  dapat juga dilakukan berdasarkan probabilitas, dengan dasar pengambilan keputusan yaitu jika probabilitas lebih besar dari 0,05 ; maka hipotesis diterima. Artinya, variabel independen berpengaruh secara signifikan terhadap terjadinya variabel dependen. Sebaliknya, jika probabilitas lebih kecil dari 0,05 ; maka hipotesis ditolak. Artinya variabel independen tidak berpengaruh secara signifikan terhadap terjadinya variabel dependen.

6. Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) berfungsi sebagai alat untuk mengetahui persentase besarnya pengaruh dari variabel independen (tingkat pendidikan) dengan Variabel dependen (produktivitas pegawai).



**BAB IV**  
**HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

**A. Hasil Penelitian**

**1. Deskripsi Karakteristi Responden**

Bagian ini akan dijelaskan mengenai data-data deskriptif yang diperoleh dari responden. Data deskriptif disajikan agar dapat dilihat profil dari data penelitian dan hubungan yang ada antara variabel yang digunakan dalam penelitian. Data deskriptif yang menggambarkan keadaan atau kondisi responden perlu diperhatikan sebagai informasi tambahan untuk memahami hasil penelitian ini.

**a. Deskripsi Berdasarkan Usia Responden**

Berdasarkan data penelitian yang diperoleh dari penyebaran kuesioner maka diperoleh data tentang umur responden yang dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 4.1**  
**Statistik Deskriptif Usia Responden**

No.	Usia/Umur	Frekuensi (f)	Persentase (%)
1	25 - 30 Tahun	22	44
2	31 -36 Tahun	2	4
3	37 - 42 Tahun	12	24
4	43 – 48 Tahun	5	10
5	49 – 54 Tahun	6	12
6	> 55 Tahun	3	6
<b>Jumlah</b>		<b>50</b>	<b>100%</b>

Sumber: Hasil Olah Data 2019.

Berdasarkan tabel 4.1 di atas, rentang umur relatif bervariasi mulai umur 25 tahun sampai dengan  $\geq 55$  tahun. Responden yang berumur

antara 25-30 tahun sebanyak 22 orang responden (44%), kemudian yang berumur 31-36 tahun sebanyak 2 orang reponden (4%), yang berumur 37-42 sebanyak 12 orang responden (24%), yang berumur 43-48 sebanyak 5 orang responden (10%), dan yang berumur 49-54 sebanyak 6 orang responden (12%), serta yang berumur > 55 tahun sebanyak 3 orang responden atau (6%). Dari hasil tersebut bisa diketahui bahwa mayoritas usia pegawai Kantor Kecamatan Ambalawi berada pada rentang umur 25-30 tahun yakni tergolong usia dewasa.

#### b. Deskripsi Berdasarkan Pendidikan Terakhir Responden

Berdasarkan data penelitian yang diperoleh dari penyebaran kuesioner maka diperoleh data tentang pendidikan terakhir responden yang dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4.2**  
**Statistik Deskriptif Pendidikan Terakhir Responden**

No.	Pendidikan Terakhir	Frekuensi (f)	Presentasi (%)
1.	SMA	10	20
2.	S1	39	78
3.	S2	1	2
<b>Total</b>		<b>50</b>	<b>100</b>

Sumber : Data Primer Diolah, 2019

Data pada tabel 4.2 diatas, menunjukkan bahwa dari 10 responden penelitian yang berpendidikan terakhir SMA adalah sebanyak 10 orang responden atau (20%), yang berpendidikan terakhir S1 sebanyak 39 orang responden atau (78%), yang berpendidikan terakhir S2 sebanyak 1 orang responden atau (2%) Hal ini menunjukkan tingkat pendidikan pegawai di Kantor Kecamatan Ambalawi sudah tinggi, dengan tingginya pendidikan pegawai maka menunjukkan pegawai

mampu bekerja dengan baik dengan menganalisis pekerjaan secara akurat. Banyaknya pendidikan yang Strata 1 memberikan manfaat yang besar bagi instansi karena dengan pendidikan yang bagus otomatis akan memberikan kontribusi besar buat organisasi dalam mencapai tujuan dan target yang ingin dicapai.

### c. Deskripsi Berdasarkan Jenis Kelamin Responden

Berdasarkan data penelitian yang dilakukan dari penyebaran kuesioner maka diperoleh data tentang jenis kelamin responden yang dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4.3**  
**Statistik Deskriptif Jenis Kelamin Responden**

No.	Jenis Kelamin	Frekuensi (Orang)	Presentasi (%)
1.	Laki-laki	30	60
2.	Perempuan	20	40
<b>Total</b>		<b>50</b>	<b>100</b>

Sumber: Data Primer Diolah, 2019

Berdasarkan data pada tabel 4.3 di atas, menunjukkan bahwa sebagian besar responden dalam penelitian ini memiliki jenis kelamin laki-laki yaitu sebanyak 30 orang responden atau (60%) dari seluruh responden sedangkan yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 20 orang responden atau sekitar (40%) dari 50 responden yang digunakan dalam penelitian ini. Berdasarkan hasil tersebut dapat dikatakan bahwa rata-rata pegawai di Kantor Kecamatan Ambalawi didominasi oleh Laki-laki. Hal ini disebabkan karena laki-laki memiliki tingkat produktifitas dan tingkat kepercayaan diri yang tinggi dalam bekerja dibandingkan dengan perempuan.

## 2. Deskripsi Variabel Penelitian

Analisis statistik deskriptif digunakan untuk menggambarkan tingkat pendidikan dan produktivitas kerja pegawai di Kantor Kecamatan Ambalawi Kabupaten Bima. Untuk mengetahui gambaran masing-masing variabel yang rumus kategorisasi yang terdiri dari baik, sedang dan cukup yang diukur dengan mean dan standar deviasi. Adapun gambaran analisis statistik deskripsi variabel penelitian dapat dijelaskan sebagai berikut:

### a. Deskripsi Variabel Tingkat Pendidikan

Data tingkat pendidikan diperoleh dari pembagian kuesioner kepada 50 orang pegawai di Kantor Kecamatan Ambalawi Kabupaten Bima. Berdasarkan hasil analisis deskripsi diperoleh skor rata-rata (mean) pada variabel tingkat pendidikan (X) adalah sebesar 19,12 dengan standar deviasi sebesar 2,512. Untuk mengetahui kategorisasi variabel tingkat pendidikan pegawai di Kantor Kecamatan Ambalawi Kabupaten Bima dapat dilihat pada tabel kategorisasi dibawah ini

**Tabel 4.4**  
**Kategori Tingkat Pendidikan**

Kategori	Frekuensi	Presentase
Kurang	4	8
Cukup	37	74
Baik	9	18
<b>Total</b>	<b>50</b>	<b>100%</b>

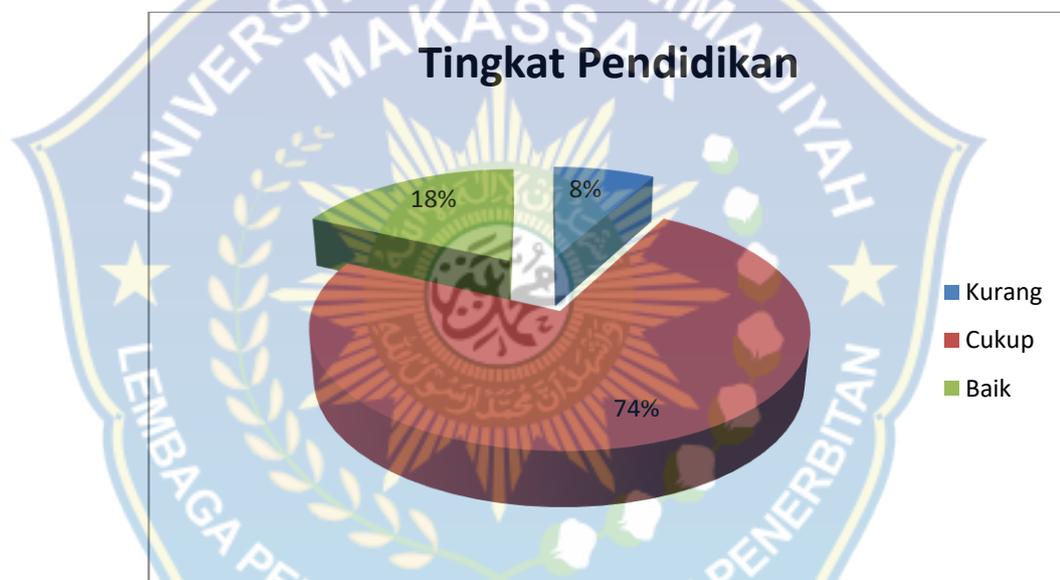
Sumber: Data Primer Diolah, 2019

Berdasarkan tabel 4.4 di atas, dapat diketahui bahwa terdapat 4 orang pegawai (8%) memiliki tingkat pendidikan yang kurang, terdapat 37 orang pegawai (74%) memiliki tingkat pendidikan cukup dan 9

orang pegawai (9%) yang memiliki tingkat pendidikan baik. Berdasarkan kategori di atas, maka dapat disimpulkan bahwa tingkat pendidikan pegawai di Kantor Kecamatan Ambalawi Kabupaten Bima dominan berada pada kategori cukup yaitu sebanyak 37 orang pegawai (74%).

Tabel kategori frekuensi tingkat pendidikan di atas dapat digambarkan dalam diagram lingkaran sebagai berikut:

**Gambar 4.1**  
**Diagram Lingkaran Variabel Tingkat Pendidikan**



Sumber: Data Primer Diolah, 2019

#### **b. Deskripsi Variabel Produktivitas Kerja**

Data produktivitas kerja pegawai diperoleh dari pembagian kuesioner kepada 50 orang pegawai di Kantor Kecamatan Ambalawi Kabupaten Bima. Berdasarkan hasil analisis deskripsi diperoleh skor rata-rata (mean) pada variabel tingkat pendidikan (X) adalah sebesar 20,02 dengan standar deviasi sebesar 2,236. Untuk mengetahui kategorisasi variabel produktivitas pegawai di Kantor Kecamatan

Ambalawi Kabupaten Bima dapat dilihat pada tabel kategorisasi dibawah ini

**Tabel 4.5**  
**Kategori Produktivitas Kerja**

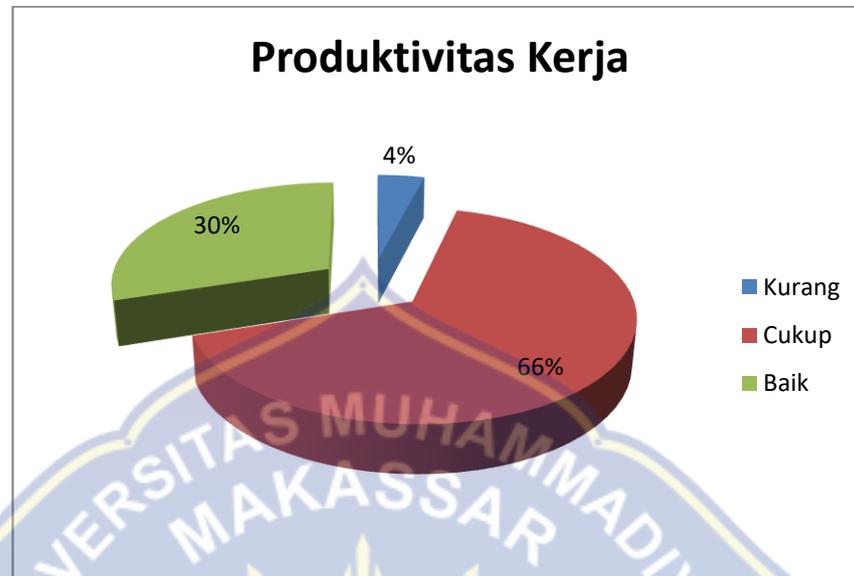
Kategori	Frekuensi	Presentase
Kurang	2	4
Cukup	33	66
Baik	15	30
<b>Total</b>	<b>50</b>	<b>100%</b>

Sumber: Data Primer Diolah, 2019

Berdasarkan tabel 4.5 di atas, dapat diketahui bahwa terdapat 2 orang pegawai (4%) memiliki produktivitas kerja yang kurang, terdapat 33 orang pegawai (66%) memiliki produktivitas kerja cukup dan 15 orang pegawai (30%) yang memiliki produktivitas yang baik. Berdasarkan kategori di atas, maka dapat disimpulkan bahwa produktivitas kerja pegawai di Kantor Kecamatan Ambalawi Kabupaten Bima dominan berada pada kategori cukup yaitu sebanyak 33 orang pegawai (66%).

Tabel kategori frekuensi produktivitas kerja pegawai di atas dapat digambarkan dalam diagram lingkaran sebagai berikut:

**Gambar 4.2**  
**Diagram Lingkaran Variabel Tingkat Pendidikan**



Sumber: Data Primer Diolah, 2019

### 3. Uji Instrumen Penelitian

#### a. Uji Validasi

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pernyataan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Uji validitas dihitung dengan membandingkan nilai  $r_{hitung}$  (*correlated item-total correlations*) dengan nilai  $r_{tabel}$ . Jika  $r_{hitung} >$  dari  $r_{tabel}$  (pada taraf signifikansi 5%) maka pernyataan tersebut dinyatakan valid. Hasil uji validitas kuesioner dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

**Tabel 4.6**  
**Hasil Uji Validitas Instrumen Penelitian**

<b>Tingkat Pendidikan (X)</b>				
<b>Item Soal</b>	<b>Correlated item-total correlations (r Hitung)</b>	<b>r Tabel</b>	<b>Sig.</b>	<b>Keterangan</b>
P.1	0,494	0,279	0,000	Valid
P.2	0,684	0,279	0,000	Valid
P.3	0,776	0,279	0,000	Valid
P.4	0,834	0,279	0,000	Valid
P.5	0,512	0,279	0,000	Valid
<b>Produktivitas Kerja (Y)</b>				
<b>Item Soal</b>	<b>Correlated item-total correlations (r Hitung)</b>	<b>r Tabel</b>	<b>Sig.</b>	<b>Keterangan</b>
P.1	0,623	0,279	0,000	Valid
P.2	0,809	0,279	0,000	Valid
P.3	0,536	0,279	0,000	Valid
P.4	0,357	0,279	0,011	Valid
P.5	0,625	0,279	0,000	Valid

Sumber: Data Primer Diolah, 2019

Dari hasil pada tabel 4.6 di atas, menunjukkan bahwa nilai dari  $r_{hitung}$  lebih besar dibandingkan dengan nilai  $r_{tabel}$ , berarti untuk uji kualitas data yang ditunjukkan dari uji validitas bahwa variabel tingkat pendidikan dan produktivitas kerja pegawai adalah valid.

#### **b. Uji Reliabilitas**

Uji reliabilitas dilakukan dengan melihat hasil perhitungan nilai *Cronbach Alpha* ( $\alpha$ ). Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* ( $\alpha$ ) > 0,60 yaitu bila penelitian ulang dengan

waktu dan variabel yang berbeda akan menghasilkan kesimpulan yang sama. Tetapi sebaliknya bila  $\alpha < 0,60$  maka dianggap kurang handal, artinya bila variabel-variabel tersebut dilakukan penelitian ulang dengan waktu dan variabel yang berbeda akan menghasilkan kesimpulan yang berbeda. Adapun hasil uji reabilitas dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

**Tabel 4.7**  
**Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian**

Variabel	Cronbach Alpha	Standar Reliabilitas	Keterangan
Tingkat Pendidikan (X)	0,763	0,60	Reliabel
Produktivitas Kerja (Y)	0,731	0,60	Reliabel

Sumber : Data Primer Diolah, 2019.

Berdasarkan table 4.7 di atas diperoleh hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa variabel tingkat pendidikan memiliki nilai *Cronbach Alpha* ( $\alpha$ ) sebesar 0,763 > dari standar reabilitas yakni 0,60, sedangkan variabel produktivitas kerja memiliki nilai *Cronbach Alpha* ( $\alpha$ ) sebesar 0,731 > dari standar reabilitas yakni 0,60 Hal ini menunjukkan bahwa tingkat pendidikan dan produktivitas kerja pegawai menunjukkan nilai yang *reliabel*.

#### 4. Analisis Regresi Linear Sederhana

Analisi regresi linear sederhana dilakukan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen yang diukur dengan menggunakan kofesien regresi. Metode ini meghubungkan antara variabel independen dengan variabel dependen.

Adapun analisis regresi linear sederhana dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

**Tabel 4.8**  
**Hasil Uji Regresi Linear Sederhana**

Variabel	Kofesien Regresi	t <sub>hitung</sub>	Sig
<i>Constant</i>	17,802	7,249	0,000
Tingkat Pendidikan	0,316	4,011	0,002
<i>R Square</i>			0,547
<i>Adjusted R Square</i>			2,003

Sumber : Data Primer Diolah, 2019.

Berdasarkan hasil analisis regresi pada table 4.8, maka dapat diketahui persamaan regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = 17,802 + 0,316 (X)$$

Berdasarkan persamaan tersebut di atas, maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Nilai konstanta (a) sebesar 17,802 dapat diartikan apabila variabel tingkat pendidikan dianggap konstan atau tidak mengalami perubahan, maka produktivitas kerja pegawai sebesar 17,802.
- 2) Nilai koefisien (b) pada variabel tingkat pendidikan bernilai positif yaitu sebesar 0,316, artinya setiap perubahan pada variabel tingkat pendidikan sebesar 1% akan meningkatkan kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Ambalawi Kabupaten Bima sebesar 0,316.

##### 5. Uji Hipotesis Parsial (t)

Uji hipotesisi parsial (t) merupakan pengujian untuk menunjukkan pengaruh secara parsial variabel bebas yang ada di dalam model terhadap variabel terikat. Hal ini dimaksudkan untuk mengetahui

seberapa jauh pengaruh variabel bebas dalam menjelaskan variabel terikat.

Berdasarkan hasil perhitungan secara parsial pengaruh tingkat pendidikan (X) terhadap produktivitas kerja pegawai (Y) di Kantor Kecamatan Amabalawi diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 4,011 dan  $t_{tabel}$  sebesar 2,010 pada taraf signifikan 5% oleh karena nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  ( $4,011 > 2,010$ ) dengan taraf signifikansi sebesar 0,002. Oleh karena nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  dengan signifikansinya lebih kecil dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa variabel pendidikan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai di Kantor Kecamatan Amabalawi kabupaten Bima.

#### 6. Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Uji koefisien determinasi ( $R^2$ ) digunakan untuk menunjukkan berapa besar persentase variabel bebas (tingkat pendidikan) secara bersama-sama menerangkan *variansi* variabel terikat (produktivitas kerja pegawai). Hasil pengujian regresi ganda menunjukkan bahwa koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,547 atau 54,7%. Jadi dapat dikatakan bahwa 54,7% produktivitas pegawai di Kecamatan Amabalawi dipengaruhi oleh tingkat pendidikan. Sedangkan sisanya 45,3% dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

#### B. Pembahasan Hasil Penelitian

Peningkatan produktivitas sangat dibutuhkan instansi pemerintah, dengan adanya produktivitas yang tinggi menggambarkan kondisi instansi tersebut sangat baik. Tinggi dan rendahnya produktivitas kerja para pegawai dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, salah satunya tingkat pendidikan.

Produktivitas tenaga kerja pegawai Kantor Kecamatan Ambalawi Kabupaten Bima merupakan kemampuan yang dimiliki oleh para pegawai dalam menghasilkan kinerja yang sesuai dengan standar kerja yang telah ditentukan. Peranan pegawai dalam produktivitas sangatlah penting bagi kinerja sebuah instansi pemerintah, untuk memperoleh tenaga kerja yang berkualitas maka perlu adanya landasan dan acuan dalam hal ini pendidikan agar instansi yang dikelola menjadi sebuah organisasi yang memiliki kualitas yang tinggi dalam hal ini Sumber Daya Manusia. Pada umumnya produktivitas bertujuan untuk menyediakan lebih banyak jasa untuk lebih banyak manusia dengan menggunakan sumber-sumber riil yang semakin sedikit. Istilah produktivitas mengacu kepada kuantitas jasa yang bisa dihasilkan seorang pekerja per jam kerja. Pendidikan merupakan proses dalam mengubah tingkah laku untuk mencapai suatu tujuan. Dengan mengikuti pendidikan seseorang akan mendapatkan keterampilan dan pengetahuan serta informasi yang lebih baik dan terarah tentang pekerjaan yang ditekuninya. Karena pendidikan merupakan proses pembelajaran yang dilakukan oleh seseorang atau sekelompok orang dalam meningkatkan pengetahuan dan keterampilannya dalam bekerja.

Berdasarkan hasil analisis deskripsi mengenai gambaran tingkat pendidikan pegawai di Kantor Kecamatan Ambalawi Kabupaten Bima terdapat 4 orang pegawai (8%) memiliki tingkat pendidikan yang kurang, terdapat 37 orang pegawai (74%) memiliki tingkat pendidikan cukup dan 9 orang pegawai (9%) yang memiliki tingkat pendidikan baik. Berdasarkan hal tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa tingkat pendidikan pegawai di

Kantor Kecamatan Ambalawi Kabupaten Bima dominan berada pada kategori cukup yaitu sebanyak 37 orang pegawai (74%).

Selanjutnya gambaran mengenai produktivitas kerja pegawai di Kantor Kecamatan Ambalawi Kabupaten Bima diperoleh bahwa terdapat 2 orang pegawai (4%) memiliki produktivitas kerja yang kurang, terdapat 33 orang pegawai (66%) memiliki produktivitas kerja cukup dan 15 orang pegawai (30%) yang memiliki produktivitas yang baik. Berdasarkan hal tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa produktivitas kerja pegawai di Kantor Kecamatan Ambalawi Kabupaten Bima dominan berada pada kategori cukup yaitu sebanyak 33 orang pegawai (66%).

Berdasarkan hasil persamaan regresi dengan koefisien regresi bernilai positif yakni sebesar 0,361, hal ini menunjukkan bahwa apabila terdapat perubahan pada variabel tingkat pendidikan sebesar 1% maka akan meningkatkan produktivitas kerja pegawai di Kantor Kecamatan Ambalawi Kabupaten Bima sebesar 36,1%.

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial (t) pengaruh antara tingkat pendidikan terhadap produktivitas kerja pegawai di Kantor Kecamatan Ambalawi Kabupaten Bima diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 4,011 dan  $t_{tabel}$  sebesar 2,010 pada taraf signifikan 5% oleh karena nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  ( $4,011 > 2,010$ ) dengan taraf signifikansi sebesar 0,002. Oleh karena nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari nilai  $t_{tabel}$  dan nilai signifikansinya lebih kecil dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa variabel tingkat pendidikan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai di Kantor Kecamatan Ambalawi Kabupaten Bima.

Oleh karena tingkat pendidikan memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai di Kantor Kecamatan Ambalawi Kabupaten Bima disebabkan faktor pendidikan dalam penelitian ini memberikan pengaruh bagi pegawai di Kantor Kecamatan Ambalawi Kabupaten Bima. Sebab, pendidikan yang tinggi menjamin para pegawai di Kantor Kecamatan Ambalawi Kabupaten Bima dalam meningkatkan kinerjanya dalam bekerja. Pimpinan Kantor Kecamatan Ambalawi Kabupaten Bima memandang bahwa pendidikan merupakan faktor yang penting bagi perekrutan pegawainya.

Berdasarkan hasil uji statistik dapat dijelaskan bahwa pendidikan seperti: memiliki pendidikan yang memadai dalam melaksanakan pekerjaan, kesesuaian antara pendidikan dengan pekerjaan, pendidikan memiliki dampak positif dengan pekerjaan, mengerjakan pekerjaan sesuai dengan wawasan yang dimiliki berpengaruh terhadap kinerja kerja pegawai. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian sebelumnya khususnya penelitian dari Edi Saputra Pakpahan, dkk (2014). Penelitian tersebut menemukan bahwa pendidikan terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas pegawai dan dalam penelitian ini terbukti bahwa variable pendidikan berpengaruh terhadap produktivitas pegawai. Hal ini mengindikasikan bahwa pendidikan dalam penelitian ini merupakan variabel penting yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja pegawai.

Menurut sedarmayanti dalam bukunya, bahwa salah satu yang mempengaruhi produktivitas kerja adalah pendidikan. Dimana Pendidikan sendiri berhubungan dengan peningkatan pengetahuan dan pemahaman dalam upaya menguasai serta melatih keterampilan, pengetahuan, dan

sikap tertentu yang nantinya dapat diaplikasikan dalam dunia kerja. Dengan begitu, setiap karyawan yang memiliki tingkat pendidikan lebih tinggi tentu memiliki pengetahuan dan sikap yang lebih baik dalam menunjang aktivitas kerja. Walaupun keterampilan sendiri tidak selalu dilihat dari tingkat pendidikan namun karyawan yang berpendidikan memiliki tingkat kesadaran yang tinggi terhadap pentingnya produktivitas yang dapat mendorong karyawan melakukan tindakan yang produktif.

Sejalan dengan teori W. Edwards Deming dengan metode *Total Quality Management* (TQM) yakni untuk meningkatkan mutu/kualitas disuatu organisasi salah satunya dengan menerapkan peningkatan Sumber Daya Manusia (SDM) melalui pendidikan dan pelatihan. Hariandja, Seorang ahli manajemen SDM (Sumber Daya Manusia) mempertegas bahwa tingkat pendidikan seorang karyawan dapat meningkatkan daya saing perusahaan dan memperbaiki kinerja perusahaan.



## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan diatas, maka kesimpulan dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Tingkat pendidikan pegawai di Kantor Kecamatan Ambalawi Kabupaten Bima dominan berada pada kategori cukup yaitu sebesar (74%).
2. Produktivitas kerja pegawai di Kantor Kecamatan Ambalawi Kabupaten Bima dominan berada pada kategori cukup yaitu sebanyak 33 orang pegawai (66%).
3. Tingkat pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai di Kantor Kecamatan Ambalawi Kabupaten Bima. Ha ini dibuktikan dengan nilai  $t_{hitung} 4,011 > t_{tabel} 2,010$  dan nilai taraf signifikansi sebesar  $0,002 > 0,05$ .

#### B. Saran

1. Penelitian ini dapat dimanfaatkan sebagai bahan rujukan dalam melakukan penelitian yang berkaitan dengan pengaruh tingkat pendidikan terhadap produktivitas pegawai.
2. Melihat masih ada faktor lain (variabel independen) sebesar 45,3% diluar penelitian ini, maka akan lebih akurat dan memberikan nilai positif jika ditambahkan variabel lainnya yang relevan dengan produktivitas kerja.

## DAFTAR PUSTAKA

- Freire, Paulo. 2008. *Pendidikan Kaum Tertindas*. Jakarta: Pustaka LP3S
- Fuad, H. Ihsan. 2011. *Dasar-Dasar Kependidikan*. Jakarta: Rineka Cipta
- Hasbullah. 2012. *Dasar-Dasar Ilmu Pendidikan*. Jakarta: Rajawali Pers
- Larius, Kosay. 2013. *Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan*
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Rafika. 2013. *Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Kebudayaan Dan Pariwisata Provinsi Sulawesi Selatan*
- Sudarmanto. 2009. *Kinerja Pengembangan Kompetensi SDM: Teori Dimensi Pengukuran Dan Implementasi Dalam Organisasi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Suhartono, Suparlan. 2010. *Pengantar Ilmu Pendidikan*. Makassar: Badan Penerbit UNM Makassar
- Sutrisno, Edy. 2010. *Budaya Organisasi (ke 1)*. Jakarta: Kenean
- Suwatno. 2013. *Manajemen SDM Dalam Organisasi Dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta
- The Liang Gie. 1981. *Efisiensi Kerja Bagi Pembangunan Negara Cetakan Keempat*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press
- Tika, Moh. Pabundu. 2012. *Budaya Organisasi Dan Peningkatan Kerja Perusahaan*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Umar, Husein. 2005. *Evaluasi Kinerja Perusahaan, Teknik Evaluasi Bisnis Dan Kerja Perusahaan Secara Komprehensif, Kuantitatif Dan Modern*. Jakarta: Pustaka Utama
- Wahyudin, Imam. 2012. *Pengembangan Pendidikan Strategi Inovatif dan Kreatif Dalam Mengelola Pendidikan Secara Komprehensif*. Jakarta: PT. Prestasi Pustakarya
- Wilson, Bangun. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Erlangga
- Yamin, Moh. 2012. *Sekolah Yang Membebaskan: Prespektif Teori Dan Praktik Membangun Pendidikan Yang Berkarakter Dan Humanis*. Malang: Madani



# LAMPIRAN

**LAMPIRAN I****KUESIONER PENELITIAN****PENGARUH TINGKAT PENDIDIKAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA  
APARATUR SIPIL NEGARA PADA KANTOR KECAMATAN AMBALAWI  
KABUPATEN BIMA**

Yth. Bapak/Ibu  
Pegawai Kecamatan Amabalawi  
Di--- Bima

Dengan hormat,

Dalam rangka penyusunan skripsi untuk menyelesaikan studi jenjang Strata 1 (S1) dan sesuai dengan judul dan tema tersebut diatas, maka memberitahukan bahwa saya akan menyelenggarakan survei penelitian dengan bapak/ibu Pegawai Kecamatan Amabalawi..

Sehubungan dengan hal tersebut, maka saya mohon bantuan Bapak/Ibu untuk bersedia mengisi kuesioner sesuai dengan keadaan yang dialami dan dirasakan. Saya menjamin penuh kerahasiaan informasi yang Bapak/Ibu berikan.

Kemudian untuk kerjasama dan kesediaannya untuk meluangkan waktu mengisi kuesioner ini, saya ucapkan banyak terima kasih atas bantuannya. Mudah-mudahan bantuan yang Bapak/Ibu berikan dapat mendukung penyelesaian penyusunan skripsi ini. Atas perhatiannya saya ucapkan terima kasih.

Peneliti,

Mu'amar

### DATA RESPONDEN

1. No. Kuesioner : ..... (Diisi Peneliti)
2. Nama : ..... (Boleh Tidak diisi)
3. Alamat : .....
4. Umur : .....
5. Pend. Terakhir : .....
6. Jenis Kelamin :
  - Laki-laki
  - Perempuan

### PETUNJUK PENGISIAN KUESIONER

1. Jawablah masing-masing pertanyaan di bawah ini sesuai dengan penilaian Bapak/Ibu mengenai “Pengaruh Tingkat Pendidikan Terhadap Produktivitas Kerja Aparatur Sipil Negara pada Kantor Kecamatan Ambalawi Kabupaten Bima..
2. Pilihlah salah satu jawaban dari kelima alternative jawaban yang sesuai dengan cara memberikan tanda centang (√) pada salah satu kolom jawaban yang Bapak/ibu pilih.
3. Keterangan jawaban sebagai berikut:

STS	TS	RR	S	SS
<input type="checkbox"/>				

#### Keterangan

- ST S = Sangat Tidak Setuju
- TS = Tidak Setuju
- RR = Ragu-Ragu
- S = Setuju
- SS = Sangat Setuju

## DAFTAR PERTANYAAN

### 1. Tingkat Pendidikan (X)

<b>Kemampuan Individu (X1)</b>						
No.	Pertanyaan	STS	TS	RR	S	SS
1.	Saya mempunyai pendidikan yang memadai untuk melaksanakan pekerjaan.					
2.	Pekerjaan saya di Kantor Camat Ambalawi ini sudah sesuai dengan pendidikan yang saya miliki.					
3.	Disiplin ilmu yang saya miliki, memiliki dampak terhadap pekerjaan yang saya kerjakan.					
4.	Saya mengetahui pekerjaan yang saya kerjakan sesuai dengan wawasan pengetahuan yang saya miliki.					
5.	Pengetahuan yang saya miliki bisa diaplikasikan kedalam pekerjaan saya.					

### 2. Produktivitas Pegawai (Y)

No.	Pertanyaan	STS	TS	RR	S	SS
1.	Tugas dan tanggung jawab diberikan sesuai dengan kemampuan saya.					
2.	Saya sadar akan tugas dan tanggap dalam memberikan solusi terhadap permasalahan diperusahaan.					
3.	Disiplin kerja saya yang berkaitan dengan absensi/kehadiran cukup baik.					
4.	Saya sadar akan tugas dan tanggap dalam memberikan solusi terhadap permasalahan diperusahaan.					
5.	Disiplin kerja berkaitan dengan ketaatan dan peraturan sudah dilaksanakan oleh para pegawai.					

**LAMPIRAN II**  
**REKAPITULASI DATA PENELITIAN**

IDENTITAS RESPONDEN				VARIABEL TINGKAT PENDIDIKAN						VARIABEL PRODUKTIVITAS KERJA					
Responden	Umur	Pendidikan Terakhir	Jenis Kelamin	P1	P2	P3	P4	P5	Jumlah	P1	P2	P3	P4	P5	Jumlah
Responden 01	32 Tahun	S1	Perempuan	3	4	3	4	4	18	4	3	4	4	4	19
Responden 02	28 Tahun	S1	Laki-laki	4	4	3	3	4	18	3	4	4	4	3	18
Responden 03	30 Tahun	S1	Perempuan	4	5	3	4	4	20	4	4	4	3	4	19
Responden 04	37 Tahun	SMA	Laki-laki	4	3	4	3	3	17	5	5	4	3	4	21
Responden 05	30 Tahun	SMA	Perempuan	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
Responden 06	30 Tahun	S1	Laki-laki	4	4	4	3	4	19	5	5	5	3	4	22
Responden 07	27 Tahun	S1	Laki-laki	5	5	5	5	5	25	4	3	4	4	3	18
Responden 08	52 Tahun	S2	Perempuan	5	4	3	3	4	19	2	2	4	4	3	15
Responden 09	42 Tahun	S1	Perempuan	4	4	2	2	4	16	2	4	4	4	5	19
Responden 10	46 Tahun	S1	Laki-laki	4	4	3	4	4	19	5	4	3	4	3	19
Responden 11	29 Tahun	SMA	Laki-laki	5	5	4	4	4	22	5	5	5	5	5	25
Responden 12	27 Tahun	S1	Perempuan	3	4	4	3	5	19	3	3	3	4	4	17
Responden 13	56 Tahun	S1	Laki-laki	2	4	3	2	4	15	4	4	5	4	3	20
Responden 14	28 Tahun	SMA	Laki-laki	4	4	4	3	4	19	3	5	5	5	4	22
Responden 15	30 Tahun	S1	Perempuan	5	5	3	3	4	20	5	5	4	4	4	22
Responden 16	25 Tahun	S1	Laki-laki	3	4	4	5	4	20	4	5	3	4	2	18
Responden 17	27 Tahun	SMA	Laki-laki	4	4	2	2	3	15	4	4	4	5	5	22
Responden 18	43 Tahun	S1	Laki-laki	4	4	2	2	4	16	3	3	4	4	4	18
Responden 19	45 Tahun	S1	Perempuan	5	5	5	5	5	25	4	4	4	4	4	20
Responden 20	38 Tahun	SMA	Laki-laki	4	4	4	3	4	19	3	4	4	5	4	20
Responden 21	52 Tahun	S1	Perempuan	4	4	3	3	5	19	3	4	4	4	3	18
Responden 22	56 Tahun	SMA	Laki-laki	5	4	2	4	3	18	4	4	4	3	5	20
Responden 23	25 Tahun	S1	Perempuan	4	4	4	4	4	20	5	5	4	4	5	23
Responden 24	27 Tahun	S1	Laki-laki	4	4	3	2	4	17	3	4	4	4	4	19

Responden 25	38 Tahun	S1	Laki-laki	4	4	4	4	5	<b>21</b>	5	4	3	5	5	<b>22</b>
Responden 26	40 Tahun	S1	Laki-laki	4	5	5	5	3	<b>22</b>	4	4	4	5	4	<b>21</b>
Responden 27	29 Tahun	S1	Laki-laki	3	4	4	4	4	<b>19</b>	3	4	4	4	3	<b>18</b>
Responden 28	56 Tahun	S1	Perempuan	3	5	5	4	4	<b>21</b>	5	4	4	3	4	<b>20</b>
Responden 29	37 Tahun	S1	Laki-laki	5	5	5	5	5	<b>25</b>	5	5	5	5	5	<b>25</b>
Responden 30	28 Tahun	S1	Perempuan	4	4	4	4	3	<b>19</b>	4	5	5	4	4	<b>22</b>
Responden 31	47tahun	S1	Laki-laki	4	5	5	3	3	<b>20</b>	4	4	4	3	3	<b>18</b>
Responden 32	46 Tahun	S1	Perempuan	4	4	3	3	3	<b>17</b>	3	4	4	5	5	<b>21</b>
Responden 33	38 Tahun	S1	Laki-laki	3	4	4	5	4	<b>20</b>	4	4	5	4	3	<b>20</b>
Responden 34	42 Tahun	S1	Laki-laki	4	4	2	2	3	<b>15</b>	3	5	5	5	4	<b>22</b>
Responden 35	53 Tahun	S1	Laki-laki	4	4	2	2	4	<b>16</b>	5	5	4	4	4	<b>22</b>
Responden 36	27 Tahun	SMA	Perempuan	3	4	3	4	4	<b>18</b>	4	3	4	4	4	<b>19</b>
Responden 37	32 Tahun	S1	Laki-laki	4	4	3	3	4	<b>18</b>	3	4	4	4	3	<b>18</b>
Responden 38	25 Tahun	S1	Perempuan	4	5	3	4	4	<b>20</b>	4	4	4	3	4	<b>19</b>
Responden 39	40 Tahun	S1	Perempuan	4	3	4	3	3	<b>17</b>	5	5	4	3	4	<b>21</b>
Responden 40	49 Tahun	S1	Laki-laki	4	4	4	4	4	<b>20</b>	4	4	4	4	4	<b>20</b>
Responden 41	37 Tahun	S1	Perempuan	4	4	4	3	4	<b>19</b>	5	5	5	3	4	<b>22</b>
Responden 42	52 Tahun	S1	Laki-laki	5	5	5	5	5	<b>25</b>	4	3	4	4	3	<b>18</b>
Responden 43	37 Tahun	S1	Perempuan	5	4	3	3	4	<b>19</b>	2	2	4	4	3	<b>15</b>
Responden 44	30 Tahun	S1	Laki-laki	4	4	2	2	4	<b>16</b>	2	4	4	4	5	<b>19</b>
Responden 45	25 Tahun	SMA	Laki-laki	4	4	3	4	4	<b>19</b>	5	4	3	4	3	<b>19</b>
Responden 46	28 Tahun	S1	Perempuan	5	5	4	4	4	<b>22</b>	5	5	5	5	5	<b>25</b>
Responden 47	37 Tahun	S1	Laki-laki	3	4	4	3	5	<b>19</b>	3	3	3	4	4	<b>17</b>
Responden 48	49 Tahun	S1	Perempuan	2	4	3	2	4	<b>15</b>	4	4	5	4	3	<b>20</b>
Responden 49	30 Tahun	S1	Laki-laki	4	4	4	3	4	<b>19</b>	3	5	5	5	4	<b>22</b>
Responden 50	27 Tahun	SMA	Laki-laki	5	5	3	3	4	<b>20</b>	5	5	4	4	4	<b>22</b>
<b>Jumlah</b>									<b>956</b>	<b>Jumlah</b>					<b>1001</b>
<b>Mean</b>									<b>19,12</b>	<b>Mean</b>					<b>20,02</b>
<b>Standar Deviasi</b>									<b>2,512</b>	<b>Standar Deviasi</b>					<b>2,236</b>
<b>Minimum</b>									<b>15</b>	<b>Minimum</b>					<b>15</b>
<b>Maksimum</b>									<b>25</b>	<b>Maksimum</b>					<b>25</b>

**LAMPIRAN III**  
**HASIL OLAH DATA SPSS**

**A. Uji Validasi dan Reabilitas**

**1. Hasil Uji Validasi dan Reabilitas Variabel Tingkat Pendidikan**

```
CORRELATIONS
/VARIABLES=X_P1 X_P2 X_P3 X_P4 X_P5 TOTAL_X
/PRINT=TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.
```

**Correlations**

		X_P1	X_P2	X_P3	X_P4	X_P5	TOTAL_X
X_P1	Pearson Correlation	1	.392**	.076	.215	.046	.494**
	Sig. (2-tailed)		.005	.599	.134	.752	.000
	N	50	50	50	50	50	50
X_P2	Pearson Correlation	.392**	1	.367**	.440**	.289*	.684**
	Sig. (2-tailed)	.005		.009	.001	.042	.000
	N	50	50	50	50	50	50
X_P3	Pearson Correlation	.076	.367**	1	.664**	.287*	.776**
	Sig. (2-tailed)	.599	.009		.000	.043	.000
	N	50	50	50	50	50	50
X_P4	Pearson Correlation	.215	.440**	.664**	1	.271	.834**
	Sig. (2-tailed)	.134	.001	.000		.057	.000
	N	50	50	50	50	50	50
X_P5	Pearson Correlation	.046	.289*	.287*	.271	1	.512**
	Sig. (2-tailed)	.752	.042	.043	.057		.000
	N	50	50	50	50	50	50
TOTAL_X	Pearson Correlation	.494**	.684**	.776**	.834**	.512**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	50	50	50	50	50	50

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

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

```
RELIABILITY
/VARIABLES=X_P1 X_P2 X_P3 X_P4 X_P5 TOTAL_X
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA.
```

## Reliability

### Scale: ALL VARIABLES

#### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	50	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	50	100.0

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

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.763	5

## 2. Hasil Uji Validasi dan Reabilitas Variabel Produktivitas Pegawai

```
CORRELATIONS
/VARIABLES=Y_P1 Y_P2 Y_P3 Y_P4 Y_P5 TOTAL_Y
/PRINT=TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.
```

## Correlations

#### Correlations

		Y_P1	Y_P2	Y_P3	Y_P4	Y_P5	TOTAL_Y
Y_P1	Pearson Correlation	1	.539**	.063	-.196	.154	.623**
	Sig. (2-tailed)		.000	.664	.172	.287	.000
	N	50	50	50	50	50	50
Y_P2	Pearson Correlation	.539**	1	.409**	.073	.298*	.809**
	Sig. (2-tailed)	.000		.003	.614	.035	.000
	N	50	50	50	50	50	50
Y_P3	Pearson Correlation	.063	.409**	1	.149	.171	.536**

	Sig. (2-tailed)	.664	.003		.303	.234	.000
	N	50	50	50	50	50	50
	Pearson Correlation	-.196	.073	.149	1	.268	.357*
Y_P4	Sig. (2-tailed)	.172	.614	.303		.060	.011
	N	50	50	50	50	50	50
	Pearson Correlation	.154	.298*	.171	.268	1	.625**
Y_P5	Sig. (2-tailed)	.287	.035	.234	.060		.000
	N	50	50	50	50	50	50
	Pearson Correlation	.623**	.809**	.536**	.357*	.625**	1
TOTAL_Y	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.011	.000	
	N	50	50	50	50	50	50

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

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

#### RELIABILITY

```

/VARIABLES=Y_P1 Y_P2 Y_P3 Y_P4 Y_P5 TOTAL_Y
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA.

```

### Reliability

#### Scale: ALL VARIABLES

##### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	50	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	50	100.0

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

##### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.731	5

## B. Hasil Uji Deskripsi Frekuensi Identitas Responden

FREQUENCIES VARIABLES=Umur Pendidikan\_Terakhir Jenis\_Kelamin  
/ORDER=ANALYSIS.

### Statistics

		Umur/Usia	Pendidikan Terakhir	Jenis Kelamin
N	Valid	50	50	50
	Missing	0	0	0

### Frequency Table

#### Umur/Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	25 - 30 Tahun	22	44.0	44.0	44.0
	31 - 36 Tahun	2	4.0	4.0	48.0
	37 - 42 Tahun	12	24.0	24.0	72.0
	43 - 48 Tahun	5	10.0	10.0	82.0
	49 - 54 Tahun	6	12.0	12.0	94.0
	> 55 Tahun	3	6.0	6.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

#### Pendidikan Terakhir

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA	10	20.0	20.0	20.0
	S1	39	78.0	78.0	98.0
	S2	1	2.0	2.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

#### Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	30	60.0	60.0	60.0
	Perempuan	20	40.0	40.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

### C. Hasil Uji Deskripsi Frekuensi Variabel Penelitian

FREQUENCIES VARIABLES=PENDIDIKAN PRODUKTIVITAS  
 /STATISTICS=STDDEV RANGE MINIMUM MAXIMUM MEAN MEDIAN MODE SUM  
 /ORDER=ANALYSIS.

		Statistics	
		Tingkat Pendidikan	Produktivitas Kerja
N	Valid	50	50
	Missing	0	0
Mean		19.12	20.02
Median		19.00	20.00
Mode		19	22
Std. Deviation		2.512	2.236
Range		10	10
Minimum		15	15
Maximum		25	25
Sum		956	1001

#### 1. Kategorisasi Tingkat Pendidikan

Kurang	$X < M - SD$ $X < 19,12 - 2,512$ $X < 16,608$
Cukup	$M - SD \leq X < M + SD$ $19,12 - 2,512 \leq X < 19,12 + 2,512$ $16,608 \leq X < 21,632$
Baik	$M + SD \leq X$ $19,12 + 2,512 \leq X$ $21,632 \leq X$

#### Tingkat Pendidikan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang	4	8.0	8.0
	Cukup	37	74.0	82.0
	Baik	9	18.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0

## 2. Kategorisasi Produktivitas Kerja

Kurang	$X < M - SD$ $X < 20,02 - 2,236$ $X < 17,784$
Cukup	$M - SD \leq X < M + SD$ $20,02 - 2,236 \leq X < 20,02 + 2,236$ $17,784 \leq X < 22,256$
Baik	$M + SD \leq X$ $20,02 + 2,236 \leq X$ $22,256 \leq X$

**Produktivitas Kerja**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Kurang	2	4.0	4.0	4.0
Cukup	33	66.0	66.0	70.0
Baik	15	30.0	30.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

## D. Hasil Uji Regresi Linear Sederhana

REGRESSION

```

/DESCRIPTIVES MEAN STDDEV CORR SIG N
/MISSING LISTWISE
/STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA COLLIN TOL
/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
/NOORIGIN
/DEPENDENT PRODUKTIVITAS
/METHOD=ENTER PENDIDIKAN.

```

## Regression

### Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Produktivitas Kerja	20.02	2.236	50
Tingkat Pendidikan	19.12	2.512	50

### Variables Entered/Removed<sup>a</sup>

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Tingkat Pendidikan <sup>b</sup>		Enter

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

b. All requested variables entered.

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.430 <sup>a</sup>	.547	2.003	2.240

a. Predictors: (Constant), Tingkat Pendidikan

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4.162	1	4.162	13.110	.000 <sup>b</sup>
	Residual	240.818	48	5.017		
	Total	244.980	49			

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

b. Predictors: (Constant), Tingkat Pendidikan

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	17.802	2.456		7.249	.000
	Tingkat Pendidikan	.316	.227	.430	4.011	.002

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

**Collinearity Diagnostics<sup>a</sup>**

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions	
				(Constant)	Tingkat Pendidikan
1	1	1.992	1.000	.00	.00
	2	.008	15.440	1.00	1.00

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja