

SKRIPSI

**PENGARUH LATAR BELAKANG PENDIDIKAN TERHADAP
PENINGKATAN PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN
PADA PT BANK RAKYAT INDONESIA
CABANG MAJENE UNIT SENDANA**

**NIRMAWAN ZULKARNAIN
NIM 105720391312**



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

**PENGARUH LATAR BELAKANG PENDIDIKAN TERHADAP
PENINGKATAN PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN
PADA PT BANK RAKYAT INDONESIA
CABANG MAJENE UNIT SENDANA**

SKRIPSI

**NIRMAWAN ZULKARNAIN
NIM 105720391312**



Diajukan untuk memenuhi salah satu syarat guna mendapatkan gelar Sarjana Ekonomi pada jurusan manajemen fakultas Ekonomi dan bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar

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

Motto dan Persembahan

Pekerjaan yang tak kunjung selesai adalah pekerjaan yang tak pernah dimulai



Tanpa cinta kecerdasan itu berbahaya dan tanpa kecerdasan cinta itu tidaklah cukup

**Dengan Segala Kerendahan Hati
Kupersembahkan Karya kecil ini Kepada
Ayahanda dan Ibundaku Tercinta Saudaraku
serta sahabat-sahabatku**

Berkat Kalianlah Sehingga Aku Bisa Berkarya



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS JURUSAN MANAJEMEN
Jl. Sultan Alauddin No. 259 Gedung Iqra Lt.7 Tel. (0411) 866 972 Makassar

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

LEMBAR PERSETUJUAN

Judul Penelitian : Pengaruh Latar Belakang Pendidikan Terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT.Bank Rakyat Indonesia Cabang Majene Unit Sendana
Nama Mahasiswa : NIRMAWAN ZULKARNAIN
No Stambuk/NIM : 105720391312
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Makassar

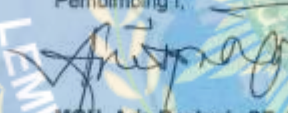
Menyatakan bahwa skripsi ini telah diteliti, diperiksa dan diujikan di depan panitia penguji skripsi Strata Satu (S1) Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar pada hari Jumat tanggal 30 Agustus 2019.

Makassar, 30 Agustus 2019

Menyetujui:

Pembimbing I,

Pembimbing II,



Moh. Aris Pasigai, SE, MM
NIDN: 1093485

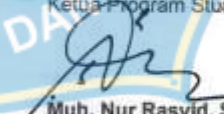

Muh. Nur Rasyid, SE, MM
NIDN: 1085576

Mengetahui:

Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis

Ketua Program Studi


Ismail Rasulong, SE, MM
NBM: 989078


Muh. Nur Rasyid, SE, MM
NBM: 1085576



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS JURUSAN MANAJEMEN
Jl. Sultan Alauddin No. 259 Gedung Iqra Lt.7 Tel. (0411) 866 972 Makassar

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi atas Nama NIRMAWAN ZULKARNAIN, NIM : 105720391312, diterima dan disahkan oleh Panitia Ujian Skripsi berdasarkan Surat Keputusan Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar Nomor : 0011/SK-Y/61201/091004/2019 M, Tanggal 29 Dzulhijah 1440 H/ 30 Agustus 2019 M, sebagai salah satu syarat guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada program studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Makassar, 29 Dzulhijah 1440 H
30 Agustus 2019 M

PANITIA UJIAN

1. Pengawas Umum : Prof. Dr. H. Abdul Rahman Rahim, SE., MM
(Rektor Unismuh Makassar)
2. Ketua : Isma' Rasulong, SE., MM
(Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis)
3. Sekretaris : Dr. Agus Salim HR, SE., MM
(Wd I Fakultas Ekonomi dan Bisnis)
4. Penguji:
 1. Dr. Agus Salim HR, SE., MM
 2. Muh. Nur Rasyid, SE., MM
 3. Syafaruddin, SE., MM
 4. Nasrullah, SE., MM

Disahkan oleh,
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Makassar

Isma' Rasulong, SE., MM
NBM. 903078



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS JURUSAN MANAJEMEN
Jl. Sultan Alaaddin No. 259 Gedung Iqra Lt.7 Tel. (0411) 866 972 Makassar

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : NIRMAWAN ZULKARNAIN

Stambuk : 105720391312

Program Studi : Manajemen

Dengan Judul : Pengaruh Latar Belakang Pendidikan Terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT.Bank Rakyat Indonesia Cabang Marana Unit Sendana.

Dengan ini menyatakan bahwa :

Skrpsi yang saya ajukan di depan Tim Penguji adalah ASLI hasil karya sendiri, bukan hasil jiplakan dan tidak dihuat oleh siapa pun.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan saya bersedia menerima sanksi apabila pernyataan ini tidak benar. Dan telah diujikan pada tanggal 30 Agustus 2019.

Makassar, 30 Agustus 2019

Yang membuat
NIRMAWAN ZULKARNAIN

NirmaWAN Zulkarnain

Diketahui Oleh

Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis

Ketua Program Studi

Jamali Rasulong, SE., MM
NBM: 903078

Muh. Nur Rasyid, SE., MM
NBM: 1085576

ABSTRAK

Nirmawan Zulkarnain 2018''*Pengaruh latar beiakang pendidikan terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan pada PT Bank Rakyat Indonesia Cabang Majene Unit Sendana* ". (Dibimbing oleh Moh. Aris Pasigai dan Muh. Nur R, SE.,MH).

Penelitian ini bertujuan urituk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh latar beiakang pendidikan ierhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan pada PT Bank Rakyat Indonesia cabang Majene unit Sendana dan mengetahui seberapa besar **pengaruh** latar beiakang pendidikan Terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Bank Rakyat Indonesia cabang Majene unit Sendana Yang ini dalam penelitian ini adalah mctode angket (kuesioner) . dan metode dokumentasi. Metode penentuan sampel yang digunakan adalah aksidental sampling sebanyak 10 sampe

Hasil peneiitian menunjukkan bahwa peningkatan produktivitas kerja yang terdiri dan *Variubel produkiivius kerja (Y)*_ *Variabel tingkat pendidikan (X)*, *Residu (e)*. secara bersama-sama memiliki pengaruh yang positif. Di mana persamaan regresi $Y = -1.118 + 0.974X + E$. Selain itu, dengan uji F dilihat bahwa latar beiakang per.didikan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan dengan taraf signifikansi sebesar 0,000 dibawah 0,05). Maka dapat dikatakan bahwa variable tingkat pendidikan mempiinyai pengaruh yang signifikan terhadap variable produktifitas kerja. Nilai koefisien deterrainasi adalaf) sebesar $0,982^2 = 0,965$. Angka tersebnt dapat diinterpretasikan bahwa variable tingkat pendidikan mempengaruhi produktivitas kerja sebesar 96,5% sedangkan 3,5 % dijelaskan oleh variable lain diluar peneiitian ini.

Kata kunci: *Tingkai pendidikan dan produktivitas kerja*

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur, penulis panjatkan kepada Allah SWT. Atas limpahan rahmat dan taufik-Nya kepada penulis sehingga proposal ini dapat di selesaikan dengan waktu yang telah direncanakan. Skripsi ini berjudul "Pengaruh latar belakang pendidikan terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Majene Unt. Sendana".

Dalam penulisan skripsi ini penulis banyak mendapat bantuan dari berbagai pihak terutama dari Moh. Aris Pasigai, SE., MM dan Muh. Nur Rasyid, SE, MM. Masing-masing sebagai Pembimbing I dan Pembimbing II, yang penuh dengan kesabaran telah meluangkan waktu untuk memberikan bimbingan selama penyusunan skripsi ini. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis menyampaikan banyak terimakasih.

Ucapan terimakasih pula penulis sampaikan kepada Dr. H. Irwan Akib, M.Pd., Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar, Ismail Rasulong, SE, MM, Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, para dosen dan Staf Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Makassar.

Terkhusus, ucapan terimakasih penulis sampaikan kepada kedua orang tua atas dorongan dan doanya sehingga penulis dapat menyelesaikan proposal ini. Harapan penulis, semoga segala bantuan yang dibenkan oleh berbagai pihak mendapat pahala yang berlipat ganda disisi Allah SWT, Amin.

Mekassar, 17 Agustus 2019

Penulis.

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN	iv
ABSTRAK BAHASA INDONESIA	v
ABSTRACT	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR/BAGAN	xi
DAFTAR LAMPIRAN	xii
I. PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	4
C. Tujuan Penelitian	5
D. Manfaat Penelitian	6
II. TINJAUAN PUSTAKA	6
A. Pendidikan	6
B. Produktivitas Kerja	15
C. Kerangka Berfikir	24
D. Hipotesis	24
III. METODE PENELITIAN	25
A. Jenis dan Pendekatan Penelitian	25
B. Waktu dan Lokasi Penelitian	25
C. Definisi Operasional Variabel	25
D. Populasi Dan Sampel	27
E. Jenis Dan Sumber Data	28
F. Teknik Pengumpulan Data	28
G. Teknik Analisis Data	29

DAFTAR TABEL

Nomor Halaman

5.1	Kriteria Jawaban.....	30
5.2	Kriteria Deskriptif Persentase.....	30
6.1	Jenis Kelamin.....	46
6.2	Usia Responden.....	47
6.3	Pendidikan Terakhir.....	48
6.4	Mengikuti Pendidikan Luar Sekolah.....	48
6.5	Seberapa Besar Manfaat Pendidikan Luar Sekolah.....	49
6.6	Ketepatan Waktu Penyelesaian Pekerjaan.....	50
6.7	Ketaatan terhadap Jam Kerja.....	50
6.8	Jam Berapa Mulai Bekerja (jika ketentuannya jam 07:00).....	51
6.9	Jam Pulang Kerja (jika ketentuannya jam 16:00).....	52
6.10	Waktu yang Dipergunakan dengan Sungguh-sungguh.....	52
6.11	Jumlah Hari Kerja Rata-rata Dalam Satu Minggu.....	53
6.12	Mendapat Teguran dari Pimpinan.....	53
6.13	Jumlah Jam Istirahat.....	54
6.14	Jumlah Jam Kerja yang Ditentukan oleh Perusahaan.....	55
6.15	Berapa Kali Tidak Masuk dalam Satu Bulan.....	55
6.16	Seberapa Kemampuan Menyelesaikan Pekerjaan.....	56
6.17	Seberapa Besar Kesalahan dalam Menyelesaikan Pekerjaan.....	57
6.18	Seberapa Besar Memperbaiki Kesalahan.....	57
6.19	Seberapa Besar Hasil Kerja yang Memenuhi Standar.....	58
6.20	Seberapa Keseriusan Ketika Kerja Lembur.....	58
6.21	Seberapa Besar Kepuasan terhadap Hasil Kerja.....	59

DAFTAR GAMBAR/BAGAN

Nomor Halaman

2.1 Kerangka Pikir	24
4.1 Struktur Karyawan	45



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Perkembangan dunia usaha di Indonesia saat ini mengalami pasang surut akibat krisis moneter yang terjadi di negara kita. Selain itu hendaknya disadari bahwa dimasa sekarang ini mereka berada dalam suatu persaingan yang semakin ketat dan sebuah tantangan besar yaitu era perdagangan global abad 21. Ketika hal itu terjadi, saat itulah perjuangan dalam dunia usaha dimulai. Usaha yang dapat bertahan hidup hanyalah mereka yang tanggap dalam memperbaiki kualitas, efisien serta mampu mengantisipasi keinginan dan kebutuhan pasar.

Peningkatan kualitas, efisiensi dan efektifitas tidak hanya tergantung pada teknologi mesin-mesin modern, modal yang cukup dan adanya bahan baku yang bermutu saja. Namun semua faktor tersebut tidak akan terjadi apa-apa tanpa adanya dukungan dari sumber daya manusia yang baik dan bisa mengembangkan kemampuan dan keahlian mereka serta dapat menunjukkannya dalam peningkatan grafik produktivitas kerja.

Suatu usaha yang dijalankan dengan modal alam dan teknologi modern sekalipun, tidak akan berhasil menyediakan barang dan jasa tanpa adanya manusia sebagai sumber daya yang menggerakkan segala aktifitas didalamnya. Keterkaitan sumber-sumber daya

tersebut sangat erat sekali dalam perusahaan sehingga sering muncul permasalahan dalam lingkungan kerja. Salah satu permasalahan tersebut adalah penciptaan tenaga kerja yang produktif.

Indonesia, dengan jumlah penduduk yang besar telah memiliki modal sumber daya, tinggal diusahakan agar jumlah penduduk yang sedemikian besar itu, dapat digerakkan agar menjadi sumber daya yang produktif. Manusia pembangunan yang produktif, sebagaimana yang dikehendaki oleh pembangunan Indonesia yaitu manusia yang menghargai kerja sebagai suatu sikap pengabdian kepada Tuhan, berbudi pekerti luhur, cakap bekerja dan terampil, percaya pada kemampuan diri sendiri, mempunyai semangat kerja yang tinggi dan memandang hari esok dengan gairah dan optimis. Oleh karena itu, salah satu hal yang kongkrit untuk mendorong peningkatan produktivitas tenaga manusia adalah pendidikan dan keterampilan agar mampu mengemban tugas dan pekerjaan dengan sebaik mungkin. Pekerjaan yang dilakukan dengan baik dan dengan tingkat pendidikan dan keterampilan yang sesuai dengan isi kerja akan mendorong kemajuan setiap usaha yang pada gilirannya akan juga meningkatkan pendapatan, baik pendapatan perorangan, kelompok maupun pendapatan nasional.

Dalam melaksanakan kegiatannya suatu perusahaan seringkali menghadapi permasalahan, dimana permasalahan tersebut dapat berasal dari dalam maupun dari luar perusahaan. Salah satu

permasalahan yang berasal dari dalam perusahaan dalam hubungannya dengan sumber daya manusia adalah penciptaan tenaga kerjayang produktif sehingga tercapai tingkat produktivitas kerja yang diharapkan. Produktivitas kerja merupakan perbandingan jumlah produk yang dihasilkan oleh seorang karyawan per satuan waktu. Setiap perusahaan menuntut tercapainya produktivitas kerja yang tinggi dari karyawannya sehingga dapat menunjang kelancaran kegiatan perusahaan.

Demikian halnya dengan PT.BANK BRI juga mengharapkan tercapainya produktivitas kerja yang tinggi dari karyawannya sehingga apa yang menjadi tujuan perusahaan dapat tercapai secara optimal. Namun terlihat nyata bahwa setiap orang memiliki produktivitas kerja yang berbeda-beda, yang selanjutnya akan dapat mempengaruhi tingkat produktivitas total.

Karyawan PT.BANK BRI Kabupaten Majene memiliki latar belakang tingkat pendidikan yang berbeda-beda, dari pendidikan formal yaitu : SD, SMP/ sederajat, SMU/ sederajat dan Perguruan Tinggi, dan pendidikan non formal lainnya. Pendidikan formal dan non formal yang dimiliki karyawan akan turut meningkatkan kemampuan dan penguasaan akan pekerjaannya yang pada akhirnya berdampak pada produktivitas kerja yang baik. Karyawan yang berpendidikan tinggi seringkali dianggap lebih berpotensi dan produktif dibanding yang berpendidikan rendah. Mengingat bahwa tenaga kerja yang

produktif sangat diperlukan agar kegiatan utama perusahaan dapat berjalan dengan baik sehingga tercapai produktivitas kerja yang baik maka perekrutan karyawan harus dilakukan dengan hati-hati, karena produktivitas kerja akan mendasari kegiatan dalam hal pengembangan karier, hal ini dapat dilihat dari kemampuannya dalam menjalankan tugas yang dibebankan sekarang ini.

Bertitik tolak dari uraian diatas, maka penulis tertarik untuk memilih judul penelitian “PENGARUH LATAR BELAKANG PENDIDIKAN TERHADAP PENINGKATAN PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT BANK RAKYAT INDONESIA CABANG MAJENE UNIT SENDANA”.

B. Rumusan Masalah

Permasalahan yang diambil dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah ada pengaruh latar belakang pendidikan terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan pada PT Bank Rakyat Indonesia cabang majene unit sendana.
2. Seberapa besar pengaruh latar belakang pendidikan terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan pada PT Bank Rakyat Indonesia cabang majene unit sendana.

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh latar belakang pendidikan terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan pada PT Bank Rakyat Indonesia Cabang Majene Unit Sendana.
2. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh latar belakang pendidikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Bank Rakyat Indonesia Cabang Majene Unit Sendana.

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi Perusahaan hasil penelitian ini diharapkan dapat dipakai sebagai bahan masukan untuk menentukan kebijaksanaan perusahaan.
2. Bagi Penulis peneliti dapat menerapkan teori-teori yang telah diperoleh dibangku kuliah dengan kondisi sebenarnya.
3. Bagi Pihak Luar Perusahaan hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan pengetahuan dan bacaan dalam perkuliahan serta referensi untuk penelitian selanjutnya.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Pendidikan

1. Pengertian Pendidikan

Pengertian pendidikan menurut Undang–undang Nomor 2 tahun 1989 tentang Sistem Pendidikan Nasional adalah sebagai berikut : “ Pendidikan adalah usaha sadar untuk menyiapkan peserta didik elalui kegiatan bimbingan,pengajaran dan atau latihan bagi peranannya dimasa yang akan datang”.

Menurut Tim Pengembangan MKDK IKIP Semarang, “Pendidikan adalah usaha manusia untuk meningkatkan kepribadiannya dengan jalan membina potensi-potensi pribadinya, yaitu rokhani (pikir, karsa, rasa, cipta dan budi nurani) dan jasmani (panca indera serta keterampilan-keterampilan)”(1995:5). Sedangkan menurut Dr.Nazili Shaleh Ahmad (1982:4),, “Pendidikan itu merupakan kegiatan proses belajar mengajar yang sistem pendidikannya senantiasa berbeda dan berubah-ubah, dari masyarakat yang satu kepada masyarakat yang lain”.

Pendapat lain tentang pengertian pendidikan dikemukakan oleh John S.Brubacher yang dikutip Sumitro (1998:17) menyatakan bahwa; “Pendidikan adalah proses dalam mana potensi-potensi, kemampuan-kemampuan, kapasitas-kapasitas manusia yang mudah dipengaruhi oleh kebiasaan-kebiasaan, disempurnakan

dengan kebiasaan-kebiasaan yang baik, dengan alat (media) yang disusun sedemikian rupa, dan digunakan oleh manusia untuk menolong orang lain atau dirinya sendiri dalam mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan”.

Pengertian pendidikan bila dikaitkan dengan penyiapan tenaga kerja menurut Umar Tirtarahardja dan La Sulo (1994:37), “Pendidikan sebagai penyiapan tenaga kerja diartikan sebagai kegiatan membimbing peserta didik sehingga memiliki bekal dasar untuk bekerja”. Sebagaimana dikemukakan oleh Soedarmayanti (2001:32) bahwa melalui pendidikan, seseorang dipersiapkan untuk memiliki bekal agar siap tahu, mengenal dan mengembangkan metode berpikir secara sistematis agar dapat memecahkan masalah yang akan dihadapi dalam kehidupan dikemudian hari.

Dari beberapa definisi tentang pendidikan diatas dapat disimpulkan bahwa pendidikan adalah segala usaha yang dilakukan untuk menyiapkan peserta didik agar mampu mengembangkan potensi yang dimiliki secara menyeluruh dalam memasuki kehidupan dimasa yang akan datang.

2. Tujuan Pendidikan

Tujuan pendidikan merupakan sesuatu yang ingin dicapai oleh kegiatan pendidikan. Adalah suatu logis bahwa pendidikan itu harus dimulai dengan tujuan, yang diasumsikan sebagai nilai. Tanpa

sadar tujuan, maka dalam praktek pendidikan tidak ada artinya, hal ini dikemukakan oleh Moore yang dikutip oleh Sumitro (1998:60).

Berdasarkan Tap.MPR No.II/MPR/1993, tentang GBHN dijelaskan bahwa tujuan pendidikan nasional adalah meningkatkan ketaqwaan terhadap Tuhan Yang Maha Esa, kecerdasan, ketrampilan, mempertinggi budi pekerti, memperkuat kepribadian dan mempertinggi semangat kebangsaan agar tumbuh manusia-manusia pembangunan yang dapat membangun dirinya sendiri serta bersama-sama bertanggungjawab atas pembangunan bangsa.

Adapun tujuan pendidikan terbagi atas empat yaitu :

- a. Tujuan umum pendidikan nasional yaitu untuk membentuk manusia pancasila.
- b. Tujuan institusional yaitu tujuan yang menjadi tugas dari lembaga pendidikan tertentu untuk mencapainya.
- c. Tujuan kurikuler yaitu tujuan bidang studi atau mata pelajaran.
- d. Tujuan instruksional yaitu tujuan materi kurikulum yang berupa bidang studi terdiri dari pokok bahasan dan sub pokok bahasan, terdiri atas tujuan instruksional umum dan tujuan instruksional khusus (Umar Tirtarahardja dan La Sulo, 1994:41).

3. Ruang Lingkup Pendidikan

Pada hakekatnya pendidikan merupakan proses yang berlangsung seumur hidup dan dilaksanakan didalam lingkungan

keluarga, sekolah dan masyarakat. Oleh karena itu pendidikan adalah tanggungjawab bersama antara keluarga, masyarakat dan pemerintah. Pendidikan menurut pelaksanaannya dibagi menjadi pendidikan formal/sekolah dan pendidikan non formal/luar sekolah.

Tim Pengembangan MKDK IKIP Semarang mengemukakan tentang pembagian pendidikan tersebut sebagai berikut :

- a. Pendidikan informal, ialah pendidikan yang diperoleh seseorang dirumah dalam lingkungan keluarga.
- b. Pendidikan formal, ialah pendidikan yang mempunyai bentuk atau organisasi tertentu.
- c. Pendidikan non formal. (1995 :7) Menurut Sistem Pendidikan Nasional (UU Nomor 2 tahun 1989 pasal 10) mengemukakan bahwa pendidikan terbagi atas :
 - 1) Pendidikan persekolahan yang mencakup berbagai jenjang pendidikan dari tingkat sekolah dasar (SD) sampai perguruan tinggi.
 - 2) Pendidikan Luar Sekolah terbagi atas :
 - a) Pendidikan non formal. Mencakup lembaga pendidikan diluar sekolah, misalnya kursus, seminar, kejar paket A.
 - b) Pendidikan informal. Mencakup pendidikan keluarga, masyarakat dan program-program sekolah, misalnya ceramah diradio atau televisi dan informasi yang mendidik dalam surat kabar atau majalah.

Dari jenis pendidikan diatas, pendidikan informal adalah yang paling dahulu dikenal dan paling penting peranannya. Hal ini disebabkan dalam masyarakat sederhana satu-satunya bentuk pendidikan yang dikenal adalah pendidikan informal.

Meskipun pendidikan informal mempunyai peranan yang sangat penting tetapi didalam penelitian ini tidak mencantumkan sebagai salah satu faktor penunjang produktivitas kerja. Hal ini dikarenakan kesulitan dalam mengidentifikasi datanya, sehubungan dengan kompleks dan luasnya cakupan bentuk pendidikan informal. Dalam penelitian ini yang menjadi bahasan dalam deskripsi teoritik adalah dibatasi pada pendidikan formal dan non formal.

Pendidikan formal yang sering disebut pendidikan persekolahan, berupa rangkaian jenjang pendidikan yang telah baku mulai dari jenjang sekolah dasar sampai perguruan tinggi (Umar Tirtarahardja dan La Sulo, 1994 :78).

Ciri-ciri pendidikan formal menurut Tim Pengembangan MKDK IKIP Semarang adalah sebagai berikut :

1. Adanya penjenjangan
2. Program untuk tiap jenis sekolah dasar diatur secara formal
3. Cara atau metode mengajar disekolah juga formal
4. Penerimaan murid
5. Homogenitas murid

6. Jangka waktu
7. Kewajiban belajar
8. Penyelenggaraan
9. Waktu belajar
10. Uniformitas (1995: 8)

Dari uraian diatas jenjang persekolahan atau tingkat-tingkat yang ada pada pendidikan formal dimengerti bahwa pendidikan merupakan proses yang berkelanjutan. Oleh karena itu setiap jenjang atau tingkat pendidikan itu harus dilaksanakan secara tertib, dalam arti tidak bisa terbalik penempatannya. Setiap jenjang atau tingkatan mempunyai tujuan dan materi pelajaran yang berbeda-beda. Perbedaan luas dan kedalaman materi ajaran tersebut jelas akan membawa pengaruh terhadap kualitas lulusannya, baik ditinjau dari segi pengetahuan, kemampuan, sikap maupun kepribadiannya.

Pendidikan non formal atau pendidikan luar sekolah menurut Ary H. Gunawan (1995:63) adalah : “Semua usaha sadar yang dilakukan untuk membantu perkembangan kepribadian serta kemampuan anak dan orang dewasa diluar sistem persekolahan melalui pengaruh yang sengaja dilakukan melalui beberapa sistem dan metode penyampaian seperti; kursus, bahan bacaan, radio, televisi, penyuluhan dan media komunikasi lainnya.”

Pendidikan non formal sebagai mitra pendidikan formal semakin hari semakin berkembang sejalan dengan perkembangan masyarakat dan ketenagakerjaan (Umar Tirtarahardja dan La Sulo, 1994:78). Dalam jaman teknologi seperti sekarang, ini dimana perubahan sering terjadi dengan cepat maka tingkatan kualitas kerja perlu disesuaikan dengan penggunaan alat-alat modern dan sistem kerja teknologi baru.

4. Jenjang Pendidikan

a. Pendidikan Dasar

Pendidikan dasar memberikan bekal dasar yang diperlukan untuk hidup dalam masyarakat berupa pengembangan sikap, pengetahuan dan ketrampilan dasar. Pendidikan dasar pada prinsipnya merupakan pendidikan yang memberikan bekal dasar bagaimana kehidupan, baik untuk pribadi maupun untuk masyarakat.

b. Pendidikan Menengah

Pendidikan menengah yang lamanya 3 tahun sesudah pendidikan dasar diselenggarakan di SLTA atau satuan pendidikan yang sederajat. Pendidikan menengah dalam hubungan kebawah berfungsi sebagai lanjutan dan perluasan pendidikan dasar dan dalam hubungan keatas mempersiapkan peserta didik untuk mengikuti pendidikan tinggi maupun memasuki lapangan kerja. Pendidikan menengah terdiri atas

pendidikan umum, pendidikan kejuruan, pendidikan luar biasa, pendidikan kedinasan, dan pendidikan keagamaan.

c. Pendidikan Tinggi

Pendidikan tinggi merupakan kelanjutan pendidikan menengah yang diselenggarakan untuk menyiapkan peserta didik menjadi anggota masyarakat yang memiliki kemampuan akademik atau profesional yang dapat menerapkan, mengembangkan atau menciptakan ilmu pengetahuan, teknologi dan kesenian. Satuan pendidikan yang menyelenggarakan pendidikan tinggi disebut perguruan tinggi yang berbentuk akademik, politeknik, sekolah tinggi, institut atau universitas. (Umar Tirtarahardja dan La Sulo, 1994:273-274).

Tingkat pendidikan akan mengubah sikap dan cara berpikir ke arah yang lebih baik, dan juga tingkat kesadaran yang tinggi yang akan memberikan kesadaran lebih tinggi berwarga negara serta memudahkan bagi pengembangan.

5. Segi Pendidikan

Pembagian segi-segi pendidikan menurut M.Ngalim Purwanto adalah sebagai berikut:

a. Pendidikan Jasmani

Pendidikan ini bukan merupakan gerak badan melainkan merupakan pendidikan yang erat kaitannya pada pertumbuhan dan kesehatan anak.

b. Pendidikan Rohani Pendidikan rohani meliputi:

1) Pendidikan Kecakapan

Pendidikan ini merupakan pendidikan yang bertujuan untuk mengembangkan daya pikir dan menambah pengetahuan anak.

2) Pendidikan Keagamaan

Pendidikan keagamaan adalah pendidikan yang bertujuan untuk membiasakan supaya anak taat dan patuh menjalankan ibadah dan bertingkah laku sesuai dengan masing-masing agama.

3) Pendidikan Kesusilaan

Tujuan dari pendidikan ini tidak hanya mendidik agar anak bertingkah laku secara sopan, lemah lembut, taat dan berbakti kepada orangtua, lebih dari itu yaitu agar anak menjadi jujur, konsekuen, dan bertanggungjawab atas cinta bangsa dan sesama manusia, mengabdikan kepada rakyat dan negara, berkemauan keras dan berperasaan halus dan sebagainya.

4) Pendidikan Keindahan

Pendidikan ini bertujuan supaya anak dapat merasakan dan selalu ingin bertindak serta berbuat menurut norma-norma keindahan.

Pendidikan Kemasyarakatan Tujuan dari pendidikan ini adalah:

- a) Menjadikan agar anak tahu akan hak dan kewajiban terhadap bermacam-macam golongan di masyarakat.
- b) Membiasakan anak berbuat dan mematuhi semua tugas dan kewajiban sebagai anggota masyarakat dan warga negara.

Dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa dengan bekal tingkat pendidikan yang cukup dan memadai diharapkan akan dapat memperbesar produktivitas kerja.

B. Produktivitas Kerja

1. Pengertian produktivitas Kerja

Menurut Klingner dan Nanbaldian yang dikutip Faustino (1995:160) menyatakan bahwa "Produktivitas merupakan fungsi perkalian dari usaha pegawai (*effort*) yang didukung motivasi yang tinggi, dengan kemampuan pegawai (*ability*) yang diperoleh melalui latihan". Sedangkan menurut L.Greenberg yang dikutip Muchdarsyah (2003:12), mendefinisikan "Produktivitas sebagai perbandingan antara totalitas pengeluaran pada waktu tertentu dibagi totalitas masukan selama periode tersebut". Muchdarsyah (2003 : 16) juga mengelompokkan pengertian produktivitas dalam tiga kelompok yaitu :

- a. Rumusan tradisional bagi keseluruhan Produktivitas tidak lain adalah ratio dari apa yang dihasilkan (output) terhadap keseluruhan peralatan produksi yang dipergunakan (input).
- b. Produktivitas pada dasarnya adalah suatu sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini lebih baik daripada kemarin, dan hari esok lebih baik dari hari ini.
- c. Produktivitas merupakan interaksi terpadu secara serasi tiga faktor esensial, yakni : investasi termasuk penggunaan pengetahuan dan teknologi serta riset; manajemen; dan tenaga kerja.

Sedangkan dalam doktrin pada Konferensi Oslo, 1984, yang dikutip Muchdarsyah (2003 : 17), tercantum definisi produktivitas, yaitu : "Produktivitas adalah suatu konsep yang bersifat universal yang bertujuan untuk menyediakan lebih banyak barang dan jasa untuk lebih banyak manusia, dengan menggunakan sumber-sumber riil yang makin sedikit."

Pendapat lain tentang produktivitas dikemukakan oleh Malayu S.P. Hasibuan (2003 : 94) adalah perbandingan antara output (hasil) dengan input (masukan). Jika produktivitas naik hanya dimungkinkan oleh adanya peningkatan efisiensi (waktu, bahan, tenaga) dan sistem kerja, teknik produksi dan adanya peningkatan ketrampilan dari tenaga kerjanya.

Dari beberapa pendapat tentang produktivitas diatas dapat disimpulkan dan ditekankan bahwa produktivitas kerja adalah jumlah produktivitas yang dihasilkan dibandingkan dengan waktu yang diperlukan untuk menghasilkan sejumlah produksi baik berupa barang maupun jasa.

2. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja

Tinggi rendahnya produktivitas kerja seseorang dipengaruhi oleh beberapa faktor, diantaranya seperti dikemukakan oleh Muchdarsyah (2003 : 56-58) yaitu :

a. Manusia :

- 1) Kuantitas b. Tingkat keahlian
- 2) Latar belakang kebudayaan dan pendidikan
- 3) Kemampuan, sikap
- 4) Minat
- 5) Struktur pekerjaan, keahlian, dan umur (kadang-kadang jenis kelamin) dari angkatan kerja

b. Modal

- 1) Modal tetap (mesin, gedung, alat-alat, volume dan strukturnya)
- 2) Teknologi R dan D (Research dan Development = Litbang)
- 3) Bahan baku (volume dan standar)

c. Metode/Proses

- 1) Tata ruang tugas

- 2) Penanganan bahan baku penolong dan mesin
- 3) Perencanaan dan pengawasan produksi
- 4) Pemeliharaan melalui pencegahan
- 5) Teknologi yang memakai cara alternatif

d. Produksi

- 1) Kuantitas
- 2) Kualitas
- 3) Ruang produksi
- 4) Struktur campuran
- 5) Spesialisasi produksi

e. Lingkaran organisasi (internal)

- 1) Organisasi dan perencanaan
- 2) Sistem manajemen
- 3) Kondisi kerja (fisik)
- 4) Iklim kerja (sosial)
- 5) Tujuan perusahaan dan hubungannya dengan tujuan lingkungan
- 6) Sistem insentif
- 7) Kebijakan personalia
- 8) Gaya kepemimpinan
- 9) Ukuran perusahaan (ekonomi skala)

f. Lingkungan negara (eksternal)

- 1) Kondisi ekonomi dan perdagangan

- 2) Struktur sosial dan politik
 - 3) Struktur Industri
 - 4) Tujuan pengembangan jangka panjang
 - 5) Pengakuan atau pengesahan
 - 6) Kebijakan ekonomi pemerintah (perpajakan dan lain-lain)
 - 7) Kebijakan tenaga kerja
 - 8) Kebijakan R dan D (Penelitian dan Pengembangan)
 - 9) Kebijakan energy
 - 10) Kebijakan pendidikan dan latihan
 - 11) Kondisi iklim dan geografis
 - 12) Kebijakan perlindungan lingkungan
- g. Lingkungan internasional (regional)
- 1) Kondisi perdagangan dunia
 - 2) Masalah-masalah perdagangan internasional
 - 3) NMK, investasi, usaha bersama
 - 4) Spesialisasi internasional
 - 5) Kebijakan migrasi tenaga kerja
 - 6) Fasilitas latihan internasional (regional)
 - 7) Bantuan internasional
 - 8) Standar tenaga kerja dan teknik internasional
- h. Umpan balik

Namun J. Ravianto (1986 : 12) juga mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan yaitu sebagai berikut:

- 1) Pendidikan dan ketrampilan
- 2) Disiplin
- 3) Sifat dan etika
- 4) Motivasi
- 5) Tingkat penghasilan
- 6) Lingkungan dan iklim
- 7) Gizi dan kesehatan
- 8) Hubungan antara anggota keluarga
- 9) Teknologi
- 10) Manajemen
- 11) Kesempatan berprestasi

3. Pengukuran Produktivitas Kerja

Pengukuran produktivitas kerja merupakan alat manajemen yang penting di semua tingkatan ekonomi. Secara sektoral maupun nasional, produktivitas kerja menunjukkan kegunaannya dalam membantu mengevaluasi penampilan, perencanaan, kebijakan pendapatan, upah dan harga melalui identifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi distribusi pendapatan, membandingkan sektor-sektor ekonomi yang berbeda untuk menentukan tingkat

pertumbuhan suatu sektor atau ekonomi, mengetahui pengaruh perdagangan internasional terhadap perkembangan ekonomi.

Pengukuran produktivitas terutama digunakan sebagai sarana manajemen untuk menganalisa dan mendorong efisiensi produksi, manfaat lainnya adalah untuk menentukan target, dan kegunaan praktisnya sebagai patokan dalam pembayaran upah karyawan. Kriteria yang dipakai untuk melakukan suatu pengukuran produktivitas kerja lebih mudah dilakukan apabila diketahui jenis bidang pekerjaan yang akan diukur produktivitasnya.

Pengukuran produktivitas tenaga kerja merupakan sesuatu yang menarik, sebab mengukur hasil-hasil tenaga kerja manusia dengan segala masalah-masalah yang bervariasi.

Menurut Muchdarsyah (2003 :25) pengukuran produktivitas tenaga kerja dapat dicari dengan rumus :

$$\text{Produktivitas Tenaga Kerja} = \frac{\text{Hasil Dalam Jam} - \text{Jam standar}}{\text{Masukan Dalam Jam} - \text{Jam Waktu}}$$

Dari pengertian pengukuran produktivitas kerja diatas, maka dalam penelitian ini pengukuran produktivitas kerja dihitung dengan melihat kuantitas produk yang dihasilkan tiap karyawan per satuan waktu.

Tujuan diadakannya pengukuran produktivitas adalah untuk membandingkan hasil:

- a. Pertambahan produksi dari waktu ke waktu
- b. Pertambahan pendapatan dari waktu ke waktu

- c. Pertambahan kesempatan kerja dari waktu ke waktu
- d. Jumlah hasil sendiri dengan orang lain
- e. Komponen prestasi sendiri dengan komponen prestasi utama orang lain.(Syarif, 1991:7)

Pengukuran produktivitas pada karyawan perusahaan biasanya menggunakan beberapa cara yaitu:

a. Physical Productivity

Adalah pengukuran produktivitas dengan menggunakan cara kuantitatif seperti ukuran (size) panjang, berat, banyak unit, waktu dan banyak tenaga kerja.

b. Value Produktivity

Adalah pengukuran produktivitas dengan menggunakan nilai mata uang yang dinyatakan dalam bentuk rupiah, yen dan dollar.(J.Ravianto, 1986:21)

Dengan adanya pengukuran produktivitas dapat diketahui produktivitasnya menurun atau meningkat untuk selanjutnya perusahaan menentukan kebijakan yang tepat apabila produktivitasnya menurun maupun memberikan penghargaan apabila produktivitasnya meningkat secara intensif.

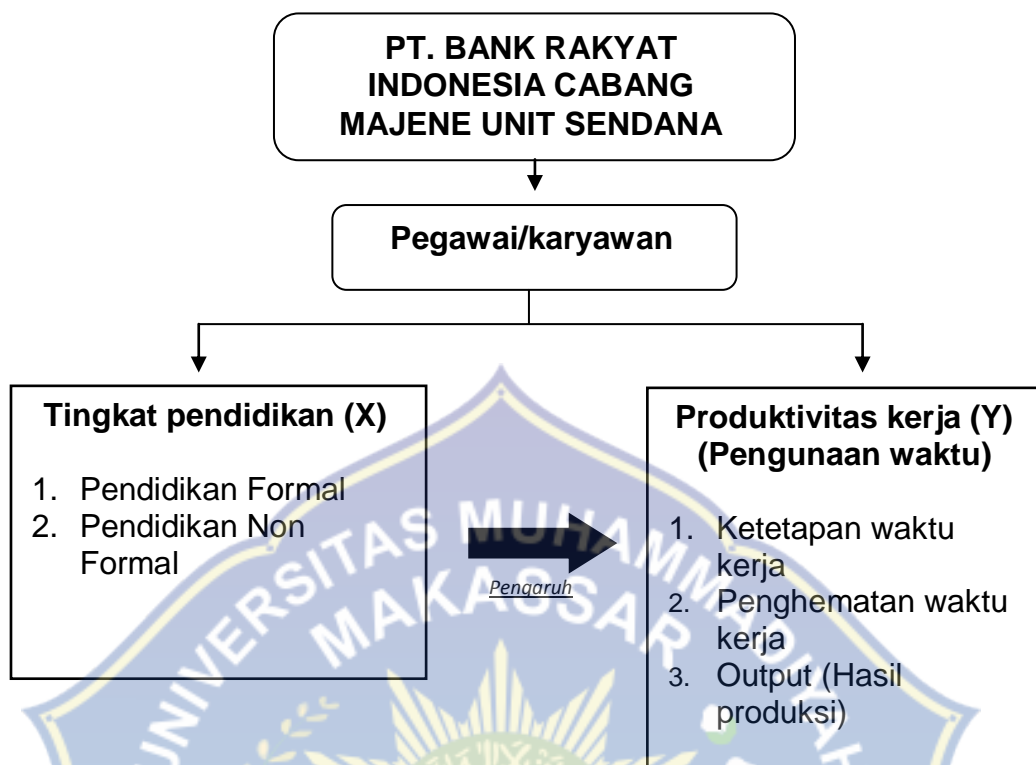
C. Kerangka Berpikir

Keberhasilan pencapaian tujuan perusahaan secara efektif dan efisien tergantung dari produktivitas kerja karyawannya.Salah satu faktor yang mempengaruhi hal tersebut adalah tingkat pendidikan.

Tingkat pendidikan yang dimiliki seorang karyawan akan mempengaruhi pola pikir, sikap dan tindakan dalam menghadapi suatu permasalahan yang timbul khususnya dalam masalah pekerjaan. Orang yang mempunyai tingkat pendidikan yang lebih tinggi pada umumnya lebih cepat mengatasi masalah yang dihadapi, daripada orang yang tingkat pendidikannya lebih rendah.

Pendidikan mempunyai fungsi untuk meningkatkan kualifikasi tenaga kerja agar dapat lebih produktif. Hal ini dimaksudkan untuk meningkatkan produktivitas tenaga kerja karena pendidikan baik formal maupun non formal seseorang diharapkan memiliki kemampuan untuk lebih memahami dalam mengadaptasi perubahan-perubahan di lingkungan kerja dengan lebih cepat.

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa pendidikan baik formal maupun non formal akan berpengaruh positif terhadap peningkatan produktivitas kerja seorang karyawan dari segi kuantitas. Karyawan yang tingkat pendidikannya tinggi akan mempunyai ketrampilan dalam pelaksanaan kerja sehingga mengurangi kesalahan-kesalahan dalam pelaksanaan kerja.



Gambar 2.1
Kerangka Pikir

D. Hipotesis

Hipotesis adalah suatu jawaban sementara terhadap permasalahan penelitian sampai terbukti melalui data yang terkumpul. Berdasarkan landasan teori dan kerangka berpikir yang telah disusun, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian:

1. Latar belakang pendidikan mempengaruhi peningkatan produktivitas kerja karyawan pada PT Bank Rakyat Indonesia Cabang Majene Unit Sendana.
2. Latar belakang pendidikan tidak meningkatkan produktivitas kerja karyawan pada PT Bank Rakyat Indonesia Cabang Majene Unit Sendana.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis dan Pendekatan Penelitian

Dalam penelitian ini penulis menggunakan jenis penelitian kuantitatif dilakukan metode atau pendekatan deskriptif yang bertujuan untuk menguraikan sifat atau karakteristik. Metode penelitian kuantitatif merupakan salah satu jenis penelitian yang spesifikasinya adalah sistematis, terencana dan terstruktur dengan jelas sejak awal hingga pembuatan desain penelitiannya. Menurut Sugiyono (2013, 13),

B. Waktu dan Lokasi Penelitian

Lokasi yang akan menjadi objek penelitian penulis adalah Kantor BANK BRI UNIT SENDANA, yang terletak di Kelurahan Mosso Kecamatan Sendana Kabupaten Majene Provinsi Sulawesi Barat. Penelitian ini direncanakan akan dilakukan selama 2 (dua) bulan yaitu bulan september sampai november 2018

C. Definisi Operasional Variabel

Untuk memberikan gambaran yang jelas dan memudahkan pelaksanaan penelitian, maka perlu diberikan definisi mengenai variabel-variabel yang akan diteliti yaitu:

1. Variabel bebas (X)

Variabel bebas adalah variable yang menyebabkan atau mempengaruhi, yang diukur, dimanipulasi atau dipilih oleh peneliti untuk menentukan hubungan antara fenomena yang diobservasi.

Variable bebas pada penelitian ini adalah tingkat pendidikan, dengan indikatornya sebagai berikut:

a. Pendidikan formal :

- 1) Pendidikan Akademik/sarjana
- 2) Pendidikan SLTA/ sederajat
- 3) Pendidikan SLTP/ sederajat
- 4) Pendidikan SD/ sederajat

b. Pendidikan non formal

- 1) Kursus
- 2) Pelatihan

2. Variabel Terikat (Y)

Variabel terikat adalah factor-faktor yang diobservasi dan diukur untuk menentukan adanya variable bebas, yaitu factor yang muncul, atau tidak muncul oleh peneliti.

Variable terikat pada penelitian ini adalah produktifitas kerja, dengan indikatornya sebagai berikut ;

a. Penggunaan waktu

- 1) Ketetapan waktu kerja
- 2) Penghemtan waktu kerja
- 3) Output (hasil produksi)

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Arikunto populasi adalah keseluruhan subjek penelitian (2009:115). Sedangkan menurut sudjana (2012:6) populasi adalah totalitas semua nilai yang mungkin hasil menghitung atau pengukuran, kuantitatif atau kualitatif mengenai karakteristik tertentu dari semua anggota kumpulan yang lengkap dan jelas yang ingin dipelajari sifat-sifatnya populasi adalah keseluruhan unsur-unsur yang akan diteliti dan akan dijadikan objek penelitian dan kesimpulan yang ditarik hanya berlaku untuk keadaan objek-objek tersebut. Untuk mengetahui kinerja pegawai setelah menerima kompensasi, populasi dalam penelitian ini adalah para pegawai dan staf Kantor Bank Bri Unit Sendana Kabupaten Majene.

2. Sampel

Menurut Sugiyono (2008) adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Dalam penelitian ini, jumlah populasi yakni keseluruhan pegawai dan Staf Kantor Bank Bri Unit Sendana Kabupaten Majene.

Penelitian ini ditujukan untuk meneliti semua elemen dalam wilayah penelitian, maka merupakan penelitian populasi. Jadi sampel dalam penelitian sebanyak populasi atau penelitian

populasi yaitu sebanyak 10 pegawai atau OB Bank Bri Unit Sendana Kabupaten Majene.

E. Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang diperlukan dalam penelitian ini, bersumber dari :

1. Jenis Data

- a. Data kualitatif, yaitu data yang diperoleh dari perusahaan dalam bentuk informasi baik secara lisan maupun secara tertulis.
- b. Data kuantitatif, yaitu data yang diperoleh dari perusahaan yang diteliti dalam bentuk angka-angka.

2. Sumber Data

Sumber data pada penelitian ini, meliputi :

- a. Data primer, yaitu data yang diperoleh langsung dari perusahaan melalui observasi dan wawancara.
- b. Data sekunder, yaitu data bersumber dari perusahaan dalam bentuk dokumentasi dan laporan tertulis yang dibuat secara berkala.

F. Teknik Pengumpulan Data

Yang dimaksud dengan metode pengumpulan data adalah bagaimana cara memperoleh sumber data yang dimaksud dalam penelitian. Adapun metode pengumpulan data yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah :

1. Metode Angket (kuesioner)

Kuesioner adalah sejumlah pertanyaan secara tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden dalam arti laporan tentang pribadinya atau hal-hal lain yang diketahui. (Suharsimi Arikunto, 2012:124).

Metode angket atau kuesioner ini digunakan untuk mengungkap data tentang tingkat pendidikan dan produktivitas kerja yang dilaksanakan pada PT Bank Rakyat Indonesia cabang majene unit sendana.

2. Metode Dokumentasi

Dokumentasi dilakukan dengan mencatat atau mengutip data yang ada di perusahaan yang berhubungan dengan obyek penelitian.

G. Teknik Analisis Data

1. Metode Analisis Deskriptif Prosentase

Metode ini untuk mengkaji variabel-variabel yang ada pada penelitian ini yaitu mengetahui seberapa besar alternatif jawaban dari tiap-tiap indikator yang mewakili masing-masing variable.

Rumus :

$$\% = \frac{n}{N} \times 100\%$$

Dimana :

N = Jumlah total nilai
n = Nilai yang diperoleh

Variabel-variabel tersebut terdiri dari beberapa indikator yang mendukung dan kemudian indikator tersebut dikembangkan menjadi instrumen (angket). Sedangkan untuk mengukur variabel masing-masing tersebut diatas maka ditentukan skor sebagai berikut:

Tabel 3.1

Kriteria Jawaban

Jawaban	Skor	Kategori
A	4	Sangat Tinggi
B	3	Tinggi
C	2	Sedang
D	1	Rendah

Sumber : (Muhammad Ali, 2012: 184-185)

Penentuan empat kategori tersebut menggunakan langkah-langkah sebagai berikut:

- Menetapkan presentase maksimum = 100%
- Menetapkan persentase minimum = 25%
- Menetapkan rentangan persentase = $100\% - 25\% = 75\%$
- Menetapkan interval persentase = $75\% : 4 = 18,75\%$

Tabel 3.2

Kriteria Deskriptif Persentase

No	Persentase	Kategori
1	81,26% - 100%	Sangat Tinggi
2	62,51% - 81,25%	Tinggi
3	43,76% - 62,50%	Sedang
4	25% - 43%	Rendah

Sumber : (Muhammad Ali, 2012: 184-185)

2. Metode Analisis Statistik

Metode analisis statistik data digunakan untuk mengetahui pengaruh tingkat pendidikan terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi pada PT. sari Husada Yogyakarta. Metode analisis yang digunakan adalah teknik regresi linier satu prediktor dengan langkah-langkah sebagai berikut :

- a. Mencari korelasi antara kriterium dengan prediktor dengan rumus sebagai berikut :

$$r_{xy} = \frac{\Sigma xy}{\sqrt{(\Sigma x^2)(\Sigma y^2)}}$$

Keterangan:

- r = Angka indeks korelasi
- X = Nilai jawaban angket untuk vareabel latar pendidikan
- Y = karyawan.
- X² = Nilai jawaban angket untuk vareabel produktivitas
- Y² = karyawan
- Σ = Hasil pengquadratan nilai vareabel latar pendidikan karyawan.
- Hasil pengquadratan nilai vareabel produktivitas karyawan.
- (Sigma) jumlah nilai dalam setiap variable

- b. Menguji taraf signifikan korelasi

Untuk mengetahui apakah korelasi signifikan atau tidak maka dari hasil koefisien korelasi (r_{xy}) yang diperoleh dikonsultasikan dengan tabel r product moment.

- c. Mencari persamaan regresi satu prediktor dengan rumus :

$$Y = aX + K$$

Keterangan :

- Y = kriterium
- X = prediktor
- a = bilangan koefisien predictor

K = bilangan konstanta



BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Gambaran Umum Perusahaan

a. Sejarah PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk

PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk merupakan salah satu bank milik pemerintah yang terbesar di Indonesia. Pada awalnya Bank Rakyat Indonesia (BRI) didirikan di Purwokerto, Jawa Tengah oleh Raden Aria Wirjaatmadja dengan nama Hulp-en Spaarbank der Inlandsche Bestuurs Ambtenaren atau Bank Bantuan dan Simpanan Milik Kaum Priayi yang berkebangsaan Indonesia (pribumi). Berdiri tanggal 16 Desember 1895, yang kemudian dijadikan sebagai hari kelahiran PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk.

Pendiri Bank Rakyat Indonesia Raden Aria Wirjaatmadja pada periode setelah kemerdekaan RI, berdasarkan Peraturan Pemerintah No. 1 tahun 1946 Pasal 1 disebutkan bahwa Bank Rakyat Indonesia adalah sebagai Bank Pemerintah pertama di Republik Indonesia. Adanya situasi perang mempertahankan kemerdekaan pada tahun 1948, kegiatan BRI sempat terhenti untuk sementara waktu dan baru mulai aktif kembali setelah perjanjian Renville pada tahun 1949 dengan berubah nama menjadi Bank Rakyat Indonesia Serikat. Pada waktu itu melalui PERPU No. 41 tahun 1960 dibentuk Bank Koperasi Tani dan Nelayan (BKTN)

yang merupakan peleburan 96 dari BRI, Bank Tani Nelayan dan Nederlandsche Maatschappij (NHM). Kemudian berdasarkan Penetapan Presiden (Penpres) No. 9 tahun 1965, BKTN diintegrasikan ke dalam Bank Indonesia dengan nama Bank Indonesia Urusan Koperasi Tani dan Nelayan.

Setelah berjalan selama satu bulan keluar Penpres No. 17 tahun 1965 tentang pembentukan Bank tunggal dengan nama Bank Negara Indonesia. Dalam ketentuan baru itu, Bank Indonesia Urusan Koperasi, Tani dan Nelayan (eks-BKTN) diintegrasikan dengan nama Bank Negara Indonesia unit II bidang Rural, sedangkan NHM menjadi Bank Negara Indonesia unit II bidang Ekspor Impor (Exim).

Berdasarkan Undang-Undang No. 14 tahun 1967 tentang Undang-undang Pokok Perbankan dan Undang-undang No. 13 tahun 1968 tentang Undang-undang Bank Sentral, yang intinya mengembalikan fungsi Bank Indonesia sebagai Bank Sentral dan Bank Negara Indonesia Unit II Bidang Rular dan Ekspor Impor dipisahkan masing-masing menjadi dua Bank yaitu Bank Rakyat Indonesia dan Bank Ekspor Impor Indonesia. Selanjutnya berdasarkan Undang-undang No. 21 tahun 1968 menetapkan kembali tugas-tugas pokok BRI sebagai Bank Umum. Sejak 1 Agustus 1992 berdasarkan Undang-undang perbankan No. 7 tahun 1992 dan Peraturan Pemerintah RI No. 21 tahun 1992 status BRI berubah menjadi PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) yang kepemilikannya masih 100% ditangan Pemerintah.

Penawaran umum saham perdana (Initial Public Offering (“IPO”)) meliputi penawaran kepada masyarakat internasional dan penawaran kepada masyarakat Indonesia. BRI menyerahkan pendaftarannya kepada Badan Pengawas Pasar Modal 97 dan Lembaga Keuangan (Bapepam-LK) dan pernyataan pendaftaran tersebut telah menjadi efektif berdasarkan Surat Ketua Bapepam dan LK No. S-2646/PM/2003 tanggal 31 Oktober 2003. Penawaran umum saham perdana BRI meliputi 3.811.765.000 lembar saham dengan nilai nominal Rp500 (Rupiah penuh) per lembar saham dengan harga jual Rp. 875 (Rupiah penuh) per lembar saham di Surabaya (sekarang Bursa Efek Indonesia) pada tanggal 10 November 2003 dan pada saat yang bersamaan seluruh saham Bank Rakyat Indonesia juga dicatatkan.

Anggaran Dasar Perusahaan Perseroan (Persero) PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk mengalami beberapa perubahan yaitu:

- a) Anggaran Dasar PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk., yang seluruh perubahannya dimuat dalam Akta No. 51 tanggal 26 Mei 2008 yang telah disetujui Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia RI No.AHU-48353.AH.01.02 Tahun 2008 tanggal 06 Agustus 2008 beserta perubahan-perubahannya.
- b) Akta Penyertaan Keputusan Rapat Umum Pemegang Saham Perusahaan (PERSERO) PT. Bank Rakyat Indonesia Tbk disingkat PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk No.51 tanggal 26 Mei 2008

- c) Akta Pernyataan Keputusan Rapat Umum Pemegang Saham Luar Biasa Perusahaan Perseroan (PERSERO) PT Bank Rakyat Indonesia Tbk disingkat PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Nomor 7 Tanggal 13 Februari 2009
- d) Akta Pernyataan Keputusan Rapat Umum Pemegang Saham Luar Biasa Perusahaan Perseroan (PERSERO) PT Bank Rakyat Indonesia Tbk disingkat PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Nomor 4 Tanggal 2 Februari 2009

PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk yang didirikan sejak tahun 1895 didasarkan pelayanan pada masyarakat kecil sampai sekarang tetap konsisten, yaitu dengan fokus pembiayaan kepada Usaha Mikro Kecil dan Menengah (UMKM). Hal ini tercermin dari penyaluran KUK (Kredit Usaha Kecil) pada tahun 1994 sebesar Rp. 6.419,8 milyar. Atas keberhasilannya sebagai bank pertama yang dapat menyalurkan kredit mikro (KUR) kepada masyarakat dalam jumlah yang besar, kinerja PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk mendapat pujian dari Presiden RI, Susilo Bambang Yudhoyono pada AFI Global Policy Forum di Bali 27 September 2010.

Seiring dengan perkembangan dunia perbankan yang semakin pesat maka sampai saat ini Bank Rakyat Indonesia mempunyai unit kerja yang berjumlah 4.447 buah, yang terdiri dari 1 Kantor Pusat BRI yang berlokasi di Gedung BRI I, Jl. Jenderal Sudirman Kav. 44-46, Jakarta, 12 Kantor Wilayah, 12 Kantor Inspeksi /SPI, 170 Kantor Cabang (dalam

negeri), 145 Kantor Cabang Pembantu, 1 Kantor Cabang Khusus, 1 New York Agency, 1 Caymand Island Agency, 1 Kantor Perwakilan Hongkong, 40 Kantor Kas Bayar, 6 Kantor Mobil Bank, 193 P.POINT, 3.705 BRI UNIT dan 357 Pos Pelayanan Desa.

Dalam melaksanakan fungsinya sebagai lembaga financial intermediary, agar dalam pelaksanaan kegiatan operasionalnya tercapai apa yang telah ditargetkan, berikut ini adalah visi dan misi PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk adalah :

- 1) Visi PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Menjadi bank komersial terkemuka yang selalu mengutamakan kepuasan nasabah.
- 2) Misi PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk
 - a) Melakukan kegiatan perbankan yang terbaik dengan mengutamakan pelayanan kepada usaha mikro, kecil dan menengah untuk menunjang peningkatan ekonomi masyarakat.
 - b) Memberikan pelayanan prima kepada nasabah melalui jaringan kerja yang tersebar luas dan didukung oleh sumber daya manusia yang profesional dengan melaksanakan praktek good corporate governance.
 - c) Memberikan keuntungan dan manfaat yang optimal kepada pihak-pihak yang berkepentingan.

PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk memiliki budaya kerja yang berlaku diseluruh lingkungan wilayah kerja yang mengandung nilai-

nilai, bukti-bukti dan pedoman yang merupakan ciri khas perusahaan diantaranya :

1. Integritas : Setiap pekerja menjadi satu atau menyatu dengan BRI
2. Profesionalisme : Setiap pekerja harus bekerja secara professional
3. Kepuasan Nasabah : BRI mengutamakan kepuasan nasabah
4. Keteladanan : Setiap pemimpin menjadi teladan bagi bawahannya
5. Penghargaan kepada SDM : BRI memberikan penghargaan kepada pekerja yang dianggap berprestasi.

b. Struktur Organisasi PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk

Struktur organisasi menggambarkan tanggung jawab dan kewajiban setiap karyawan sehingga dalam menjalankan tugas dan wewengannya dapat dilakukan sesuai dengan jabatan atau posisinya didalam organisasi tersebut. Dengan demikian ada pemisahan tugas, wewenang dan tanggungjawab secara jelas sehingga masingmasing karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan secara efisien sehingga menjamin adanya kelancaran kerja dalam perusahaan.

Struktur organisasi PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk dipimpin oleh beberapa komite yang membawahi setiap biro. Kedudukan tertinggi adalah RUPS (Rapat Umum Pemegang Saham) yang membawahi Dewan Pengawas Syariah, 101 Dewan Komisaris dan Direktur Utama. Garis besar truktur organisasi Kantor Pusat PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk adalah sebagai berikut:

- b. Dewan Pengawas Syariah

c. Dewan Komisaris

- 1) Komite Audit
- 2) Komite Pemantau Risiko
- 3) Komite Remunerasi dan Nominasi
- 4) Komite Personalia Pusat
- 5) Komite Produk
- 6) Komite Manajemen Risiko
- 7) Komite Kredit
- 8) Komite Kebijakan Perkreditan
- 9) Komite Teknologi
- 10) ALCO

d. Direktur Utama

e. Wakil Direktur Utama

- 1) Divisi Sekretariat Perusahaan (DSP)
- 2) Divisi Penelitian dan Perencanaan (DPP)
- 3) Divisi Kebijakan dan Pengembangan Bisnis (DKPB)

f. Direktur I

- 1) Divisi Pengembangan Sumber Daya Manusia (DSDM)
- 2) Divisi Manajemen Risiko (DMR) 102
- 3) Divisi Kepatuhan (DK)

g. Direktur II

- 1) Divisi Treasury (DTRS)
- 2) Divisi Pemasaran Ritel (DPRT)

3) Divisi Syariah (DSYA)

h. Direktur III

1) Divisi Akuntansi (DAKT)

2) Divisi Operasi (DOPS)

3) Divisi Teknologi Informasi (DTI)

i. Direktur IV

4) Divisi Pengelolaan Kredit (DPK)

5) Divisi Pembinaan dan Penyelamatan Kredit (DPPK)

6) Divisi Logistik (DLOG)

c. Deskripsi Pekerjaan

Masing-masing individu atau kelompok dalam suatu organisasi memiliki fungsi dan tugas yang harus diemban dan dijalankan dengan penuh tanggung jawab. Uraian tugas dari setiap jabatan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk antara lain:

a. Dewan Pengawas Syariah

- 1) Memastikan dan mengawasi kesesuaian kegiatan operasional bank terhadap fatwa yang dikeluarkan oleh DSN-MUI
- 2) Mengenai aspek syariah terhadap pedoman operasional, produk yang dikeluarkan bank,
- 3) Memberikan opini dari aspek syariah terhadap pelaksanaan operasional bank secara keseluruhan dalam laporan publikasi bank,

- 4) Mengkaji produk dan jasa baru yang belum ada fatwa untuk dimintakan fatwa kepada DSN-MUI
- 5) Menyampaikan hasil pengawasan syariah sekurang-kurangnya setiap 6 bulan kepada Direksi, Komisaris, DSN-MUI dan Bank Indonesia.

b. Dewan Komisaris

- 1) Merumuskan kebijakan pengawasan serta pengelolaan bank,
- 2) Melakukan pengawasan aktivitas harian atas pengurusan bank,
- 3) Menentukan kebijaksanaan dalam pengurusan bank,
- 4) Wajib melaksanakan pengawasan terhadap pelaksanaan tugas dan tanggung jawab direksi, serta memberikan nasihat kepada direksi dan mengevaluasi pelaksanaan kebijakan strategi pada PT. Bank Rakyat Indonesia
- 5) Mengadakan rapat dengan direksi,
- 6) Dewan komisaris tidak diperbolehkan memanfaatkan bank untuk kepentingan pribadi, keluarga, dan/atau pihak lain yang dapat merugikan atau menguntungkan bank.

c. Komite Audit

- 1) Menyusun rencana dan program kerja Komite Audit yang merupakan penjabaran dari program Komite Audit,
- 2) Melakukan pertemuan dengan:

- a) Audit Intern (AIN) untuk membahas temuan-temuan audit terutama yang dinilai menganung risiko yang dapat mempengaruhi kelangsungan usaha bank
 - b) Divisi Akuntansi Manajemen dan Keuangan (AMK) dan Divisi terkait untuk membahas perkembangan kinerja keuangan BRI dan informasi keuangan lainnya
 - c) Divisi-divisi lain yaitu antara lain Divisi Perencanaan Strategis (Renstra), Divisi Logistik dan Divisi Kredit (ADK) untuk membahas hal-hal yang berkaitan dengan fungsi unit organisasi bersangkutan serta kinerja BRI
- 3) Melakukan pertemuan regular (mingguan) dengan komite-komite di jajaran komisaris untuk membahas hal-hal penting yang berkaitan dengan efektifitas fungsi, tugas dan tanggung jawab Komisaris.
 - 4) Melakukan evaluasi dan memberikan laporan tertulis kepada Komisaris dari setiap pertemuan/ rapat dan penugasan yang diberikan kepada Komite Audit.
 - 5) Mengikuti rapat kinerja mengenai penyusunan pedoman Good Corporate Governance (GCG) BRI, evaluasi kinerja dan Forum Komunikasi Audit Intern dan melakukan kunjungan ke beberapa Kantor Inspektur (Kanins), Kantor Wilayah/ Cabang dalam rangka mendapatkan informasi langsung masalah yang dihadapi oleh unit kerja

- 6) Memberikan materi pada pelatihan yang diselenggarakan oleh Kantor Inspeksi (Kanins),
 - 7) Melakukan riset berkaitan dengan perubahan peran fungsi Audit Intern sebagai Strategic Business Partner (SBP) dalam pelaksanaan Risk-based Audit dengan mengirimkan kuesioner dan melakukan in-depth interview
 - 8) Mengikuti seminar yang berkaitan dengan fungsi-fungsi Komite Audit dalam rangka meningkatkan kompetensi dan kapabilitas Komite Audit,
 - 9) Melakukan diskusi dengan Eksternal Auditor, baik sebelum maupun setelah dilakukan pemeriksaan mengenai temuan-temuan atas laporan keuangan bank.
 - 10) Melakukan diskusi dengan pihak lainnya khususnya yang berkaitan dengan peningkatan efektivitas fungsi audit intern.
- d. Komite Pemantau Risiko
- Tugas dan tanggung jawab Komite Pemantau Risiko pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk adalah meminimalkan kepada Komisaris risiko yang mungkin timbul dari setiap aktifitas risiko.
- e. Komite Remunerasi dan Nominasi Komite Remunerasi dan Nominasi (KNR) Melaksanakan fungsi dan tanggung jawabnya yaitu memberikan rekomendasi, memantau dan menganalisa mengenai sistem, prosedur pemilihan dan/ atau penggantian anggota Dewan Komisaris dan Direksi kepada Dewan Komisaris serta calon anggota Dewan

Komisaris dan/atau Direksi kepada Dewan Komisaris, melakukan evaluasi kebijakan remunerasi yang berlaku bagi Dewan Komisaris, Direksi dan Pekerja Perusahaan.

f. Komite Pengawasan Manajemen Risiko

Tugas dan tanggungjawab Komite Pengawasan Manajemen Risiko (KPMR) pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk adalah mengevaluasi dan memastikan agar penerapan manajemen risiko bank tetap memenuhi unsure-unsur kecukupan prosedur dan metodologi pengelolaan risiko, sehingga kegiatan bank tetap dapat terkendali (manageable) pada batas/limit yang dapat diterima serta menguntungkan bank.

g. Komite Manajemen Risiko

Membantu Direktur Utama dalam menyusun Kebijakan Umum, Strategi Manajemen Risiko.

Mengusulkan kepada Komisaris dan Direksi untuk mendapatkan persetujuan serta mengevaluasi sistem manajemen risiko yang diterapkan.

h. Komite Aset dan Liabilitas (Asset and Liabilities Committee/ALCO)

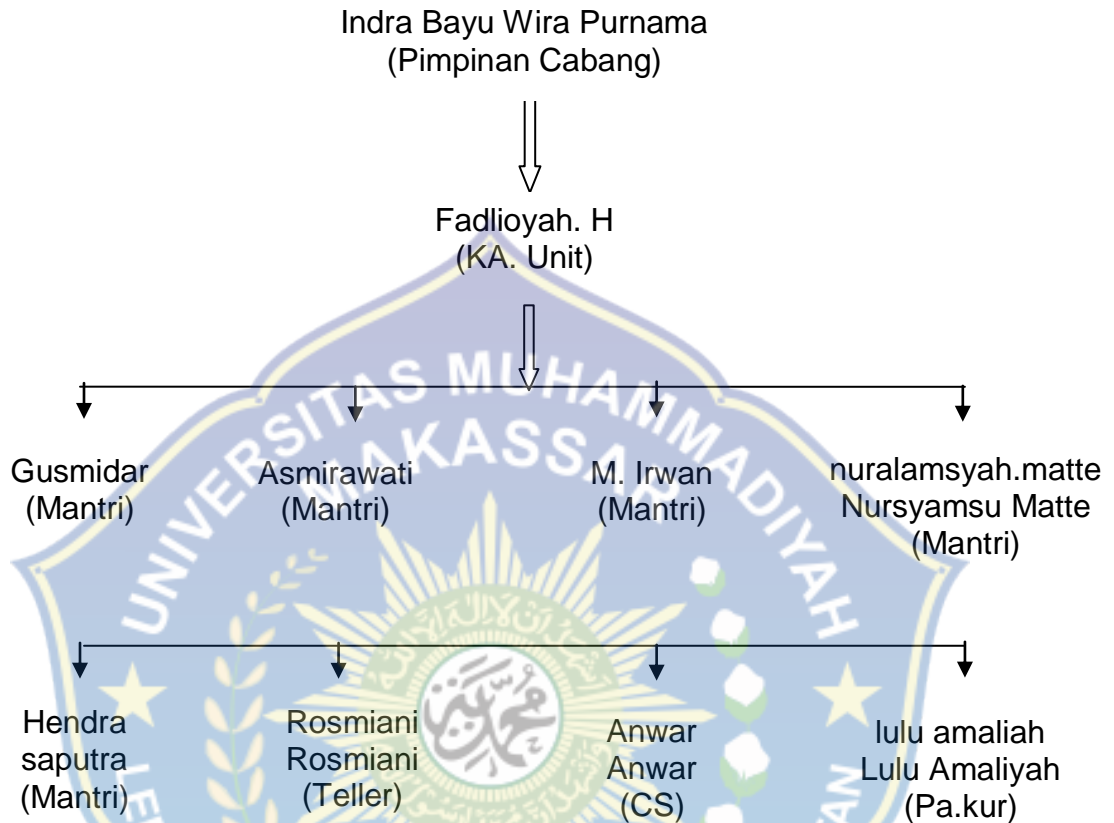
ALCO bertugas mengelola aset dan kewajiban BRI, secara luas ALCO juga memiliki tugas mengelola likuiditas, manajemen investasi dan manajemen investasi dan manajemen perbedaan waktu.

i. Komite Kredit Tugas Komite Kredit adalah memberikan persetujuan maupun perpanjangan kredit sampai batas kredit yang ditentukan

Direksi dengan memastikan bahwa setiap kredit yang diberikan telah memenuhi ketentuan perbankan, sesuai asas-asas perkreditan yang sehat, didasarkan pada penilaian yang jujur, objektif, cermat dan seksama serta terlepas dari pengaruh pihak-pihak yang berkepentingan dengan permohonan kredit.

- j. Komite Pengarah Teknologi dan Informasi Tugas dan tanggungjawab
Komite Pengarah Teknologi dan Informasi adalah mempertimbangkan sekaligus menentukan kebijakan yang berkaitan dengan risiko teknologi.
- k. Direksi Dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawab utamanya dalam mengelola perusahaan, berdasarkan keputusan RUPS yang telah ditetapkan pembedangan Direksi.
- l. Direktur Utama Bertanggung jawab atas sistem pengendalian intern perusahaan dan memastikan seluruh aktivitas usaha bank berjalan dengan baik dan sesuai prosedur.
- m. Wakil Direktur Utama Tugas wakil Direktur Utama ini bertugas membantu Direktur Utama menjalankan tugasnya

**PT BANK RAKYAT INDONESIA
CABANG MAJENE UNIT SENDANA**



Gambar 4.1

STRUKTUR KARYAWAN

2. Penyajian Data

a. Gambaran Umum Responden

Responden yang digunakan sebagai sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 10 orang, yang semuanya adalah karyawan PT Bank Rakyat Indonesia Cabang Majene Unit Sendana. Berikut adalah gambaran umum dari responden dalam penelitian ini yang meliputi jenis kelamin responden, usia responden dan bagian kerja responden.

1) Jenis Kelamin

Tabel 4.1

Jenis Kelamin Responden

Jenis Kelamin	Jumlah	Persen
Perempuan	4	40%
Laki-laki	6	60%
Jumlah	10	100%

Sumber : data primer diolah, 2018

Dari tabel 8 tampak bahwa karyawan di bagian produksi yang berjenis kelamin laki-laki adalah sebanyak 6 orang (60%) dan yang berjenis kelamin perempuan adalah 4 responden (40%). Meskipun penelitian ini bukan menyoroti masalah gender, akan tetapi tampak bahwa mayoritas karyawan PT Bank Rakyat Indonesia Cabang Majene Unit Sendana adalah berjenis kelamin laki-laki.

2) Umur

Dari tabel 9 tampak bahwa karyawan yang berusia 21-25 tahun ada 2 responden (2,94%), berusia antara 21 – 25 tahun ada 2 responden (20%), yang berusia antara 26 – 30 tahun ada 6 responden (60%), yang berusia antara 31 – 35 tahun ada 1 responden (10%), dan yang berusia 36 tahun ke atas ada 1 responden (10%).

Tabel 4.2
Usia Responden

Usia (tahun)	Jumlah	Persen
21 – 25	2	20
26 – 30	6	60
31 – 35	1	10
36 >	1	10
Total	10	100

Sumber: Data primer diolah, 2018

b. Analisa Deskriptif

1) Variabel Tingkat Pendidikan

a) Pendidikan Akhir

Dari tabel 10 tampak bahwa karyawan bagian produksi yang mempunyai pendidikan akhir setingkat SMA ada sebanyak 4 responden (5,9%). Karyawan terbanyak adalah berpendidikan akhir D3 yaitu sebanyak 4 responden (40%) dan berpendidikan akhir S1 sebanyak 6 responden (60%).

Tabel 4.3
Pendidikan Terakhir

	Frequency	Percent
SMA Sederajat	-	-
D3	4	40
S1	6	60
S2	-	-
Total	10	100

Sumber: Data primer diolah, 2018

b) Pendidikan Luar Sekolah

Tabel 4.4
Mengikuti Pendidikan Luar Sekolah

	Frequency	Percent
Pernah 3x	4	40
pernah 2x	2	20
pernah 1x	4	40
Tidak Pernah	-	-
Total	10	100

Sumber: Data primer diolah, 2018

Karyawan yang pernah mengikuti pendidikan luar sekolah sebanyak 3 kali ada sebanyak 4 responden (40%), yang mengikuti 2 kali ada 2 responden (20%), yang mengikuti 1 kali ada 4 responden (40%)

c) Manfaat Pendidikan

Pendidikan sekolah dan luar sekolah mempunyai peranan yang sangat penting bagi seseorang. Pendidikan sekolah memberikan bekal

pengetahuan dan kemampuan bagi seseorang untuk memasuki pasar kerja, dan pendidikan luar sekolah memberikan tambahan pengetahuan dan ketrampilan yang sangat menunjang pendidikan sekolah.

Sebanyak 6 responden (60%) menyatakan bahwa pendidikan luar sekolah mempunyai manfaat sebesar 81,26% - 100%; 3 responden menyatakan manfaat pendidikan luar sekolah sebesar 62,51% - 81,25%; 1 responden (10%) menyatakan sebesar 43,76% - 62,5%).

Tabel 4.5
Seberapa Besar Manfaat Pendidikan Luar Sekolah

	Frequency	Percent
81,26% - 100%	6	60
62,51% - 81,25%	3	30
43,76% - 62,50%	1	10
25% - 43,75%	-	-
Total	10	100

Sumber: Data primer diolah, 2018

2) Variabel Produktivitas Kerja

a) Ketepatan Waktu Penyelesaian Pekerjaan

Dalam hal ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan terdapat 7 responden (70%) yang menyatakan bahwa ketepatan itu sebesar 81,26%-100%), 3 responden (30%) menyatakan sebesar 62,51%-81,25%.

Tabel 4.6
Ketepatan Waktu Penyelesaian Pekerjaan

	Frequency	Percent
81,26% - 100%	7	70
62,51% - 81,25%	3	30
43,76% - 62,50%	-	-
25% - 43,75%	-	-
Total	10	100

Sumber: Data primer diolah, 2018

b) Ketaatan terhadap Jam Kerja

Dalam hal ketaatan terhadap jam kerja, terdapat 8 responden (80%) yang menyatakan bahwa ketaatan mereka sebesar 81,26% - 100%, 2 responden (20%) menyatakan sebesar (62,51%),

Tabel 4.7
Ketaatan terhadap Jam Kerja

	Frequency	Percent
81,26% - 100%	8	80
62,51% - 81,25%	2	20
43,76% - 62,50%	-	-
25% - 43,75%	-	-
Total	-	-

Sumber: Data primer diolah, 2018

c) Jam Mulai Kerja

Tabel 4.8

Jam Berapa Mulai Bekerja (jika ketentuannya jam 07:00)

	Frequency	Percent
07:00 - 07:15	10	100
07:16 - 07:30	-	-
07:31 - 07:45	-	-
07:45 - 08:00	-	-
Total	10	100

Sumber: Data primer diolah, 2018

Jam kerja PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk jam 07:00 dan semua karyawan tepat untuk memulai kerja pada jam tersebut

d) Jam Pulang Kerja

Dalam hal jam pulang, terdapat 10 responden (100%) yang menyatakan pulang jam 16:00–16:15, 37 responden (54,4%) menyatakan pulang jam 15:45 – 16:00, 8 responden (11,8%) menyatakan pulang jam 15:30 – 15:45 dan ada 2 responden (2,9%) yang menyatakan pulang jam kerja pada jam 15:15 – 15:30.

Tabel 4.9

Jam Pulang Kerja (jika ketentuannya jam 16:00)

	Frequency	Percent
16:00 - 16:15	10	100
15:45 - 16:00	-	-
15:30 - 15:45	-	-
15:15 - 15:30	-	-
Total	-	-

Sumber: Data primer diolah, 2018

e) Waktu yang Digunakan dengan Sungguh-sungguh

Tabel 4.10

Waktu yang Dipergunakan dengan Sungguh-sungguh

	Frequency	Percent
81,26% - 100%	9	90
62,51% - 81,25%	1	10
43,76% - 62,50%	-	-
25% - 43,75%	-	-
Total	-	-

Sumber: Data primer diolah, 2018

Dari tabel 17 tampak bahwa hanya ada 9 responden (90%) yang menggunakan waktu dengan sungguh-sungguh sebesar 81,26% - 100%, sedangkan yang lainnya terdapat 1 responden (10%) yang menggunakan waktu dengan sungguh-sungguh sebesar 62,51% - 81,25%),

f) Jumlah Hari Kerja dalam Satu Minggu

Terdapat 6 responden (60%) yang menyatakan bahwa jumlah hari kerja dalam seminggu adalah 6 hari, 4 responden (40%) menyatakan 5 hari, 15 responden (22,1%) menyatakan 4 hari, dan ada 5 responden (7,4%) yang menyatakan bahwa rata-rata hari kerja dalam seminggu adalah sebanyak 3 hari.

Tabel 4.11

Jumlah Hari Kerja Rata-rata Dalam Satu Minggu

	Frequency	Percent
6 hari	6	60
5 hari	4	40
4 hari	-	-
3 hari	-	-
Total	10	100

Sumber: Data primer diolah, 2018

g) Teguran dari Pimpinan

Tabel 4.12

Mendapat Teguran dari Pimpinan

	Frequency	Percent
Tidak Pernah	6	60
Pernah 1 kali	2	20
Pernah 2 kali	2	20
Pernah lebih dari 2 kali	-	-
Total	10	100

Sumber: Data primer diolah, 2018

Dari tabel 19 tampak bahwa hanya ada 6 responden (60%) yang tidak pernah mendapat teguran dari pimpinan. Terdapat 2 responden (20%) yang pernah mendapat teguran sebanyak 1 kali, 2 responden (20%) yang pernah mendapat teguran dari pimpinan sebanyak 2 kali, dan ada 9 responden (13,2%) yang pernah mendapat teguran dari pimpinan sebanyak lebih dari dua kali.

h) Jumlah Jam Istirahat

Sebanyak 6 responden (60%) yang menyatakan bahwa jam istirahat mereka kurang dari 1 jam, 4 responden (40%) menyatakan bahwa jam istirahat mereka antara 1 – 1,5 jam,.

Tabel 4.13
Jumlah Jam Istirahat

	Frequency	Percent
Kurang dari 1 Jam	6	60
Antara 1,5 - 2 jam	4	40
2 Jam Lebih	-	-
Antara 1 - 1,5 jam	-	-
Total	10	100

Sumber: Data primer diolah, 2018

i) Jam Kerja yang Ditentukan Perusahaan

Tabel 4.14

Jumlah Jam Kerja yang Ditentukan oleh Perusahaan

	Frequency	Percent
8 jam	10	100
7 jam	-	-
6 jam	-	-
5 jam	-	-
Total	10	100

Sumber: Data primer diolah, 2018

Dalam hal jumlah jam kerja yang ditentukan oleh perusahaan, semua responden 10 (100%) menyatakan bahwa jam kerja adalah 8 jam, sedangkan berapa kali tidak masuk dalam satu bulan

j) Tidak Masuk Kerja

Dari tabel 22 tampak bahwa terdapat 8 responden (80%) yang tidak masuk kerja dalam sebulan sebanyak 0 – 1 kali, 2 responden (20%) tidak masuk kerja sebanyak 2 – 3 kali dalam sebulan,

Tabel 4.15

Berapa Kali Tidak Masuk dalam Satu Bulan

	Frequency	Percent
0 - 1 kali	8	80
2 - 3 kali	-	-
4 - 5 kali	2	20
Lebih dari 6 kali	-	-
Total	10	100

Sumber: Data primer diolah, 2018

k) Seberapa Kemampuan Menyelesaikan Pekerjaan

Tabel 4.16

Seberapa Kemampuan Menyelesaikan Pekerjaan

	Frequency	Percent
81,26% - 100%	9	90
62,51% - 81,25%	1	10
43,76 - 62,5%	-	-
25% - 43,75%	-	-
Total	10	100

Sumber: Data primer diolah, 2018

Terdapat 9 responden (90%) yang mampu menyelesaikan pekerjaannya sebesar 81,26% - 100%), 1 responden (10%) sebesar 62,51% - 81,25%.

l) Banyaknya Kesalahan Kerja

Dari tabel 24 tampak bahwa terdapat 9 responden (90%) yang mempunyai tingkat kesalahan sebesar 0 – 10%, 1 responden (10%) sebesar 10% - 20%, 10 responden (14,7%) sebesar 20% - 30%, dan 4 responden (5,9%) mempunyai tingkat kesalahan sebesar 30% - 40%.

Tabel 4.17

Seberapa Besar Kesalahan dalam Menyelesaikan Pekerjaan

	Frequency	Percent
81,26% - 100%	9	90
62,51% - 81,25%	1	10
43,76 - 62,5%	-	-
25% - 43,75%	-	-
Total	10	100

Sumber: Data primer diolah, 2018

m) Seberapa Besar Memperbaiki Kesalahan

Tabel 4.18

Seberapa Besar Memperbaiki Kesalahan

	Frequency	Percent
81,26% - 100%	9	90
62,51% - 81,25%	1	10
43,76 - 62,5%	-	-
25% - 43,75%	-	-
Total	10	100

Sumber: Data primer diolah, 2018

Dari tabel 25 tampak bahwa jika ada kesalahan maka ada 9 responden (90%) yang melakukan perbaikan sebesar 81,26% - 100%, 1 responden (10%) melakukan perbaikan sebesar 62,51% - 81,25%), 8 responden (11,8%) melakukan perbaikan sebesar 43,76% - 62,50% dan ada 4 responden (5,9%) yang melakukan perbaikan hanya sebesar 25% - 43,75%.

n) Hasil Kerja yang Memenuhi Standar

Tabel 4.19

Seberapa Besar Hasil Kerja yang Memenuhi Standar

	Frequency	Percent
81,26% - 100%	9	90
62,51% - 81,25%	1	10
43,76 - 62,5%	-	-
25% - 43,75%	-	-
Total	10	100

Sumber: Data primer diolah, 2018

Dalam hal hasil kerja dibandingkan terhadap standar perusahaan, terdapat 9 responden (90%) yang menyatakan bahwa kesesuaian tersebut adalah sebesar 81,26% - 100%, 1 responden (10%) sebesar 62,51% - 81,25.

o) Kesiapan Kerja Waktu Lembur

Tabel 4.20

Seberapa Kesiapan Ketika Kerja Lembur

	Frequency	Percent
81,26% - 100%	7	70
62,51% - 81,25%	3	30
43,76 - 62,5%	-	-
25% - 43,75%	-	-
Total	10	100

Sumber: Data primer diolah, 2018

Terdapat 7 responden (70%) yang keseriusan kerja waktu lembur mencapai 81,25% - 100%, 3 responden (30%) mencapai 62,51% - 81,25

p) Kepuasan terhadap Hasil Kerja

Tabel 4.21

Seberapa Besar Kepuasan terhadap Hasil Kerja

	Frequency	Percent
81,26% - 100%	8	80
62,51% - 81,25%	2	20
43,76 - 62,5%	-	-
25% - 43,75%	-	-
Total	10	100

Sumber: Data primer diolah, 2018

Terdapat 8 responden (80%) yang mencapai kepuasan kerja sebesar 81,26% - 100%, 2 responden (20%) yang mencapai 62,51% - 81,25%,

c. Pengkriteriaan Hasil Variabel

1) Tingkat Pendidikan

Dari hasil analisa terhadap angket yang diberikan kepada responden maka didapatkan pengkriteriaan hasil sebagai berikut. Skor total maksimum yang dapat dicapai adalah $4 \times 10 \times 10 = 400$. Sedangkan dari jawaban responden didapatkan bahwa skor untuk variabel Tingkat pendidikan adalah sebesar 281. Sehingga $281/400 = 70.25\%$. Angka tersebut adalah termasuk pada kategori tinggi (antara 62,51% - 81,25%).

Sehingga dapat dikatakan bahwa tingkat pendidikan karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Majene Unit Sendana termasuk dalam golongan tinggi

2) Produktivitas Kerja

Demikian pula pada variabel Produktivitas Kerja. Skor maksimal yang dapat diperoleh adalah sebesar $4 \times 10 \times 20 = 400$. Sedangkan skor hasil jawaban angket yang diberikan oleh responden adalah sebesar 300. Sehingga persentasenya adalah sebesar $300/400 = 75\%$. Jumlah itu termasuk pada kategori tinggi karena terletak antara 62,51% - 81,25% (lihat tabel 5). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Produktivitas Kerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Maneje Unit Sendana adalah berada pada kategori tinggi.

d. Analisa Regresi

Berdasarkan perhitungan dengan menggunakan SPSS Versi 16 didapatkan persamaan regresi yang mencerminkan hubungan antara Variabel Tingkat Pendidikan dengan Produktivitas Kerja sebagai berikut.

$$Y = -1.118 + 0.974X + \epsilon$$

Dengan:

- Y = Variabel Produktivitas Kerja
- X = Variabel Tingkat Pendidikan
- ϵ = Residu

Persamaan tersebut di atas di interpretasikan bahwa setiap kenaikan Tingkat Pendidikan sebesar satu satuan akan menyebabkan kenaikan Produktivitas Kerja sebesar 0.974 satuan. Adapun koefisien korelasi dari persamaan tersebut adalah sebesar 0,965 (positif) yang mencerminkan hubungan yang positif dan erat (Arikunto:2002).

Dari perhitungan dengan menggunakan SPSS Versi 16 didapatkan bahwa nilai F hitung adalah sebesar 219.136 dengan taraf signifikansi sebesar 0,000 (di bawah 0,05). Karena taraf signifikansi yang dihasilkan lebih kecil dari 0,05 maka dapat dikatakan bahwa Variabel Tingkat Pendidikan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Variabel Produktivitas Kerja. Dalam hal ini hipotesis penelitian ini (H_a) yang berbunyi 'Tingkat pendidikan mempengaruhi produktivitas kerja karyawan bagian produksi' diterima. Dalam hal ini H_o dalam penelitian ini yang berbunyi 'Tingkat pendidikan tidak mempengaruhi produktivitas kerja karyawan bagian produksi' ditolak.

Nilai koefisien determinasi adalah sebesar $0,982^2 = 0.965$. Angka tersebut dapat diinterpretasikan bahwa Variabel Tingkat Pendidikan mampu menjelaskan Varians dari Variabel Produktivitas Kerja sebesar 96.5%. Sedangkan sisanya yaitu sebesar 3.5% dijelaskan oleh variabel lain di luar penelitian ini.

B. Pembahasan

1. Tingkat Pendidikan

Dari hasil penelitian diperoleh informasi bahwa Variabel Tingkat Pendidikan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Produktivitas Kerja. Dengan adanya peningkatan pada Tingkat Pendidikan, maka akan diikuti pula oleh peningkatan produktivitas kerja secara signifikan.

Pihak PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Majene Unit Sendana sebaiknya melakukan upaya-upaya untuk meningkatkan tingkat pendidikan pada karyawannya terutama pada bagian produksi karena dapat meningkatkan produktivitas kerja yang ujungnya adalah peningkatan profit perusahaan.

Dari analisa frekuensi didapatkan bahwa masih terdapat 4 responden (40%) yang masih berpendidikan D3 dan hanya 6 responden (60%) yang berpendidikan S1. Kebanyakan karyawan adalah berpendidikan S1. Berdasarkan informasi tersebut, dalam perekrutan karyawan baru pihak personalia dapat menetapkan syarat pendidikan formal minimal yang harus dipenuhi oleh calon pelamar. Dengan adanya pendidikan yang relatif tinggi maka pengetahuan dan pemahaman karyawan akan semakin besar sehingga dapat cepat menerima masukan baru dan dapat meningkatkan produktivitas kerjanya.

Dalam hal pendidikan sekolah seluruh responden telah menempuh pendidikan sekolah dengan jenjang akhir yang berbeda-beda sedangkan untuk pendidikan luar sekolah, terdapat 10 responden (100%) telah mengikuti pendidikan luar sekolah. Pihak manajemen dapat memberikan sarana atau fasilitas bagi karyawannya untuk menempuh pendidikan non formal. Dengan adanya pendidikan non formal, maka karyawan akan mempunyai pengetahuan tambahan yang dapat mendukung produktivitas kerjanya.

Sarana dapat diberikan dalam bentuk latihan atau training intern perusahaan ataupun mendatangkan instruktur dari luar. Pengadaan pelatihan intern dapat diselenggarakan dengan trainer atau instruktur yang berasal dari kalangan karyawan sendiri yang dianggap mempunyai kemampuan lebih dalam pendidikan dan pengalaman.

Secara umum Tingkat Pendidikan Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk cabang Majene Unit Sendana berada pada kategori baik (100%). Dengan adanya upaya peningkatan tingkat pendidikan dari pihak manajemen diharapkan tingkat pendidikan dapat masuk pada kategori sangat baik (di atas 81,26%). Karena tingkat pendidikan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja, maka dengan adanya peningkatan kategori tingkat pendidikan akan dapat meningkatkan tingkat produktivitas kerja.

2. Produktivitas Kerja

Produktivitas kerja yang diukur berdasarkan efisiensi penggunaan waktu kerja dan efektivitas output dipengaruhi secara signifikan oleh Tingkat Pendidikan. Produktivitas sangat terkait dengan input dan outputnya (Muchdarsyah, 2003:16). Semakin rendah outputnya akan semakin rendah pula produktivitasnya. Produktivitas yang rendah adalah merupakan pemborosan perusahaan yang akan mengurangi profit perusahaan. Oleh karena itu, pihak manajemen harus memperhatikan produktivitas kerja dan melakukan upaya-upaya agar produktivitas kerja dapat meningkat.

Produktivitas kerja pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk masuk pada kategori baik karena mempunyai indeks sebesar 75% (antara 62,51% - 81,25%). Hal-hal yang mencolok yang ada pada berkaitan dengan produktivitas kerja pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Maneje Unit Sendana adalah (1) Jam Mulai Kerja; (2) Kualitas Hasil Kerja dibandingkan dengan Standar Perusahaan; (3) Keseriusan Waktu Lembur; dan (4) Kepuasan Kerja.

Dalam hal Jam Mulai Kerja, semua karyawan sangat disiplin yaitu dengan ketepatan waktu masuk jam kerja. Ketepatan karyawan dengan mengikuti aturan yang dikeluarkan perusahaan yaitu masuk jam kerja 07.00-07.15.

Dalam hal standar hasil kerja terdapat semua responden 10 (100%) mampu memenuhi standar hasil kerja sebesar 81,26% - 100%. Tidak ditemukan Kualitas hasil kerja yang di bawah standar pada perusahaan ini . karena mengurangi produktivitas karena akan memerlukan waktu tambahan untuk memperbaiki atau meningkatkan kualitas hasil produksi tersebut. Hal tersebut akan memerlukan biaya tambahan yang ujungnya adalah mengurangi produktivitas kerja. Hal ini dapat diatasi dengan memberikan pelatihan kepada karyawan yang belum mampu memenuhi standar kerja yang ditetapkan oleh perusahaan.

Dalam hal keseriusan kerja waktu lembur masih terdapat 7 responden (70%) yang tidak terlalu serius ketika kerja lembur. Kerja lembur memerlukan biaya yang lebih besar daripada jam kerja biasa, karena perusahaan harus membayar gaji karyawan lebih besar daripada gaji pada jam kerja biasa, sehingga outputnya pun harus terjaga agar tidak terjadi pemborosan biaya tenaga kerja. Pihak manajemen harus sebisa mungkin mengurangi jam kerja lembur agar mengurangi biaya untuk gaji karyawan dan seandainya harus mengadakan lembur, karyawan harus benar-benar dimonitor agar selalu serius dan menghasilkan output yang minimal sama dengan jam kerja biasa.

Dari analisa terhadap jawaban yang diberikan oleh responden didapatkan bahwa terdapat 7 responden (70%) yang menyatakan

sangat puas dengan hasil kerja (81,26% - 100%). Kepuasan kerja dapat menimbulkan semangat kerja bagi karyawan sehingga akan meningkatkan kepuasan terhadap hasil kerja mereka. Rendahnya kepuasan terhadap hasil kerja akan menurunkan produktivitas kerja. Oleh karena itu perlu diberikan motivasi tambahan agar kepuasan kerja meningkat dan dapat meningkatkan produktivitas kerjanya.



BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Berdasarkan uraian dan analisa terhadap jawaban dari 68 responden dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut.

1. Variabel Tingkat Pendidikan mempunyai pengaruh yang positif terhadap variabel Produktivitas Kerja. Hal itu ditunjukkan dengan nilai koefisien korelasi R sebesar 0,715 dan taraf signifikansi pada F hitung yaitu sebesar 0,982 (di bawah 0,05). Hal ini berarti bahwa setiap kenaikan indeks pada Tingkat Pendidikan akan diikuti pula oleh kenaikan indeks Produktivitas secara signifikan. Sebaliknya jika terjadi penurunan pada Variabel Tingkat Pendidikan maka Variabel Produktivitas juga akan menurun.
2. Nilai Koefisien Determinasi yang dihasilkan dari perhitungan adalah sebesar 0.965. Hal itu menunjukkan bahwa Variabel Tingkat Pendidikan mampu menjelaskan varians Variabel Produktivitas Kerja sebesar 96.5%; sedangkan sisanya yaitu sebesar 3.5% dijelaskan oleh faktor yang lain.

B. Saran

1. Pihak manajemen selain memperhatikan faktor pendidikan formal, juga perlu memperhatikan faktor pendidikan nonformal dari

karyawannya, karena pengetahuan karyawan dapat mendukung produktivitas kerjanya.

2. Pihak manajemen sebaiknya memberlakukan peraturan dan sanksi-sanksi kepada karyawan yang melakukan pelanggaran peraturan tanpa kecuali, agar tingkat efisiensi penggunaan waktu kerja dapat meningkat yang pada akhirnya dapat meningkatkan produktivitas kerja.
3. Untuk mendukung hasil penelitian ini perlu dilakukan penelitian lain untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja.





NIRMAWAN ZULKARNAIN, lahir pada tanggal 14 April 1994 di somba kelurahan mosso Kecamatan Sendana Kabupaten Majene Provinsi Sulawesi Barat, anak Kedua dari Lima bersaudara, dari pasangan H.Subaeri.dan Hj.Masdawati

Penulis Mengawali jenjang Pendidikan di Sekolah Dasar (SD) Negeri 3 Somba pada tahun 2000 sampai 2006, kemudian melanjutkan pendidikan Sekolah Menengah Pertama (SMP), di SMP Negeri 5 Sendana pada Tahun 2006 sampai 2009, Kemudian Melanjutkan Pendidikan di Sekolah Madrasah Aliyah Pamboang, di Madrasah Aliyah Pamboang pada tahun 2009 sampai 2012. Kemudian Penulis melanjutkan studinya di Perguruan Tinggi Swasta yaitu Universitas Muhammadiyah Makassar (UNISMUH), dengan mengambil Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis pada tahun 2012 sampai 2019.

Dengan Ketekunan dan motivasi tinggi untuk belajar serta berusaha, dan Alhamdulillah penulis telah berhasil menyelesaikan pekerjaan tugas akhir skripsi ini. Semoga dalam penulisan tugas skripsi ini mampu memberikan kontribusi positif bagi dunia pendidikan, akhir kata penulis mengucapkan rasa syukur yang sebesar-besarnya atas terselesaikannya skripsi yang berjudul “ Pengaruh Latar Belakang Pendidikan Terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT.BANK Rakyat Indonesia Cabang Majene Unit Sendana.”