

# PENGARUH TINGKAT PENDIDIKAN, PELATIHAN, DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN BADAN PUSAT STATISTIK KABUPATEN NGANJUK 2016

#### **SKRIPSI**

Diajukan untuk Memenuhi Sebagian Syarat Guna Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (S.E.) pada Program Studi Manajemen



OLEH:

LISTYA ERMALA

12.1.02.02.0118

FAKULTAS EKONOMI (FE)
UNIVERSITAS NUSANTARA PERSATUAN GURU REPUBLIK INDONESIA
UN PGRI KEDIRI

2016



#### Skripsi oleh:

#### LISTYA ERMALA

NPM: 12.1.02.02.0118

#### Judul:

### PENGARUH TINGKAT PENDIDIKAN, PELATIHAN DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN BADAN PUSAT STATISTIK (BPS) KABUPATEN NGANJUK 2016

Telah disetujui untuk diajukan Kepada Panitia Ujian/Sidang Skripsi Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi UN PGRI Kediri

Tanggal: 27 Juli 2016

Pembimbing I

Dr. H. Samari, S.E, M.M

NIDN.0712026201

Pembimbing II

Basthoumi Muslih, S.Pd., M.M.

NIDN.0701018607



#### Skripsi oleh:

#### LISTYA ERMALA

NPM: 12.1.02.02.0118

#### Judul:

### PENGARUH TINGKAT PENDIDIKAN, PELATIHAN DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN BADAN PUSAT STATISTIK (BPS) KABUPATEN **NGANJUK 2016**

Telah dipertahankan di depan Panitia Ujian/Sidang Skripsi Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi UN PGRI Kediri

Pada tanggal: 11 Agustus 2016

Dan Dinyatakan telah Memenuhi Persyaratan

Panitia Penguji:

1. Ketua

: Dr. H. Samari, S.E, M.M

2. Penguji I

: Bambang Agus Sumantri, S.IP., M.M

3. Penguji II : Basthoumi Muslih, S.Pd., M.M.

Mengetahui,

kan Fakultas Ekonomi



# PENGARUH TINGKAT PENDIDIKAN, PELATIHAN, DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN BADAN PUSAT STATISTIK KABUPATEN NGANJUK 2016

LISTYA ERMALA

121.02.02.0118

Ekonomi – Manajemen

Listyaermala89@gmai.com

Dr. H. Samari, S.E. M.M Basthoumi Muslih, S.Pd., M.M.

UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI

#### **ABSTRAK**

Karyawan yang berpendidikan tinggi seringkali dianggap lebih berpotensi dan produktif dibanding yang berpendidikan rendah.Penyelenggaraan pelatihan yang belum terencana dan biaya pelatihan yang mahal. Lalu karyawan yang sudah memiliki pengalaman kerja pasti akan lebih mudah untuk memahami suatu pekerjaan yang serupa daripada karyawan yang belum memiliki pengalaman.

Penelitian ini bertujuan :(1) Untuk mengetahui tingkat pendidikan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan BPS Kabupaten Nganjuk. (2) Untuk mengetahui pelatihan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan BPS Kabupaten Nganjuk. (3) Untuk mengetahui pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan BPS Kabupaten Nganjuk. (4) Untuk mengetahui tingkat pendidikan, pelatihan, dan pengalaman kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktifitas karyawan BPS Kabupaten Nganjuk.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik asosiatif - kausal. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner, wawancara serta kepustakaan. Sampel yang yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh meliputi 27 karyawan dan dianalisis menggunakan regresi linier berganda dengan software SPSS for windows versi 21.

Kesimpulan hasil penelitian ini adalah secara simultan tingkat pendidikan, pelatihan, dan pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap terhadap produktivitas kerja di Kantor BPS Kabupaten Nganjuk. Dengan pendidikan yang tinggi dapat memberikan pelatihan kepada pegawai, serta pengalaman kerja yang sesuai dibidanganya dapat meningkatkan produktivitas pegawai kerja BPS Kabupaten Nganjuk. Dan diharapkan penelitian selajutnya dapat mengkaji lebih dalam tentang pengaruh tingkat pendidikan, pelatihan dan pengalaman kerja terhadap produktifitas kerja karyawan BPS Kabupaten Nganjuk.

#### Kata Kunci :Tingkat Pendidikan, Pelatihan, Pengalaman Kerja, dan Produktivitas Kerja Karyawan

#### I.PENDAHULUAN

#### A. Latar Belakang

Pada era globalisasi yang ditandai dengan adanya perubahan lingkungan yang diindikasikan oleh kemajuan teknologi yang semakin pesat, banyak tantangan dan persaingan yang akan dihadapi oleh setiap organisasi/instansi sehingga menuntut mereka agar dapat mampu bersaing dalam menghadapi tantangan di era modern



sekarang ini. Suatu organisasi/instansi harus memiliki suatu sistem yang baik karena jika tidak maka kelangsungan kegiatan atau pekerjaan dalam organisasi/ instansi tersebut akan terhambat.

Manusia sebagai salah satu unsur produksi merupakan faktor penting di dalam segala bentuk organisasi. Faktor produksi disini sifatnya sangat kompleks sehingga perlu mendapatkan perhatian, penanganan dan perlakuan khusus di samping faktor produksi yang lain. Sumber daya manusia mempunyai peranan yang sangat besar dalam sesuatu organisasi, maka banyak instansi kantor yang semakin menyadari unsur manusia sebagai unsur dapat yang memberikan keunggulan. Mengingat pentingnya faktor produksi manusia dalam organisasi, maka perlu membuat suatu bidang personalia. Salah satu upaya yang dapat dilakukan perusahaan adalah melakukan seleksi terhadap calon karyawannya. Menurut Simamora (2004: 202), seleksi adalahproses pemilihan dari sekelompok pelamar, orang atau orang-orang yang paling memenuhi kriteria seleksi untuk posisi yang tersedia berdasarkan kondisi yang ada pada saat ini yang di lakukan oleh perusahaan. Agar pegawai dapat menghasilkan produktivitas kerja yang baik, perusahaan sangat perlu memperhatikan pendidikan tingkat pegawai. Menurut Hariandja (2002: 169), tingkat pendidikan adalah suatu proses jangka panjang yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir, yang mana tenaga kerja mempelajari pengetahuan manajerial konseptual dan teoritis untuk tujuan-tujuan umum. Proses pendidikan formal yang umumnya telah dijalani oleh karyawan adalah tidak lulus SD, SD, SMP, SMA atau sederajatnya. Semua ini pada prinsipnya menghendaki agar pekerjaan yang telah menjadi tugas dan tanggung jawab yang dibebankan kepada karyawan dapat dikerjakan lebih efisien. Ketika suatu perusahaan sudah memperhatikan tingkat pendidikan pegawainya, selanjutnya harus melalui pelatihan untuk dapat menjalankan pekerjaan dengan baik sehingga terciptanya produktivitas kerja yang baik. Menurut Mondy (2008: 209), pelatihan adalah aktivitas-aktivitas yang dirancang untuk memberikan para pembelajaran pengetahuan dan keterampilan yang dibutuhkan untuk pekerjaan mereka saat ini. Kesadaran pengusaha akan arti pentingnya pelatihan tenaga kerja bagi karyawan untuk dapat mengikuti adanya perubahan perubahan teknologi yang akan dipakai perusahaan akan mendorong pelatihan tenaga kerja semakin penting dalam suatu kegiatan perusahaan. Disamping tingkat pendidikan dan pelatihan yang memberikan sumbangan yang sangat berarti dalam kelancaran dan kesuksesan tugas yang tidak kalah pentingnya adalah pengalaman kerja dimiliki oleh yang karyawan tersebut. Menurut Hariandia



(2002: 120), pengalaman kerja adalah suatu pekerjaan atau jabatan yang pernah diduduki sebelumya selama kurun waktu tertentu. Pengalaman kerja karyawan akan dengan memahami mudah cara kerja serta penyesesuaian dan kerja sama antar karyawan mudah terjalin. Pengalaman kerja dapat membantu tenaga kerja memperoleh arah diri dan belajar memecahkan masalah yang mereka hadapi dan sesuai dengan itu mendorong mereka dalam aktivitas untuk menciptakan situasi kaharmonisan bekerja dengan lebih efisien dan efektif. Dari beberapa cara tersebut maka dapat diperoleh karyawan produktivitas kerja yang diinginkan oleh suatu perusahan/instansi. Produktivitas merupakan hasil dari efisiensi masukan dan efektivitas pengelolaan pencapaian sasaran. Efektivitas dan efisiensi yang tinggi akan menghasilkan produktivitas yang tinggi Soeprapto (2001).

Adanya program pentingnya tingkat pendidikan, pelatihan serta pengalaman kerja tersebut maka diharapkan akan menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas dan mampu memberikan hasil yang terbaik dalam pencapaian tujuan perusahaan/instansi. pelatihan ini Melalui dapat memiliki karyawan yang memiliki kompetensi untuk maju menjadi lebih baik. Sumber daya manusia yang dimiliki organisasi harus diberi pendidikan, pelatihan dan pengalaman kerja yang baik. Program pendidikan, pelatihan dan pengalaman kerja merupakan proses

berlanjut karena munculnya kondisi-kondisi baik perkembangan teknologi, perkembangan ekonomi, dan non ekonomi dalam perusahaan, mengantisipasi adanya perkembangan-perkembangan lain, kondisikondisi baru mendorong perusahaan untuk menyusun program latihan secara menyeluruh. Dan bahwasannya tingkat pendidikan, pelatihan dan pengalaman kerja mempunyai pengaruh positif terhadap produktivitas kerja.

Badan Pusat Statistik Kabupaten Nganjuk adalah Lembaga Pemerintah Non Departemen di Indonesia yang mempunyai fungsi pokok sebagai penyedia data statistik dasar, baik untuk pemerintah maupun untuk masyarakat umum, secara nasional maupun regional. Karyawan BPS di Kabupaten Nganjuk memiliki latar belakang tingkat pendidikan vang berbeda-beda, 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. berpendidikan Karyawan yang tinggi seringkali dianggap lebih berpotensi dan produktif dibanding yang berpendidikan rendah. Penyelenggaraan pelatihan yang belum terencana juga menjadi salah satu terhambatnya masalah produktivitas



karyawan. Biaya pelatihan yang mahal sering kali menjadi pertimbangan suatu perusahan/instansi melalukan pelatihan kerja secara rutin kepada seluruh karyawan. **Produktivitas** kerja karyawan juga dipengaruhi oleh pengalaman kerja. Pengalaman kerja merupakan bagian dari latihan, karena dengan latihan akan dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Banyak sedikitnya pengalaman kerja akan menunjukkan atau menentukan bagaimana kualitas seseorang dalam bekerja. Karyawan yang sudah memiliki pengalaman kerja pasti akan lebih mudah untuk memahami suatu pekerjaan yang serupa daripada karyawan yang belum memiliki pengalaman. Mengingat bahwa yang produktif tenaga kerja sangat diperlukan agar kegiatan utama perusahaan dapat berjalan dengan baik sehingga tercapai produktivitas kerja yang baik perekrutan karyawan harus dilakukan dengan hati-hati, karena produktivitas kerja akan mendasari kegiatan dalam hal pengembangan hal karier, ini dapat dilihat dari kemampuannya dalam menjalankan tugas yang dibebankan sekarang ini.

Produktivitas kerja karyawan BPS Kabupaten Nganjuk tergantung pada kinerja individu karyawan dan untuk memiliki komposisi sumber daya manusia yang tepat, maka BPS Kabupaten Nganjuk perlu melakukan berbagai usaha, salah satunya adalah dengan proses seleksi yang harus memperhatikan jenjang pendidikan calon karyawan, kegiatan pelatihan untuk semua karyawan, serta pengalaman kerja yang dimiliki karyawan.

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka penulis mengambil judul Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pelatihan, dan Pengalaman Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Badan Pusat Statistik (BPS) Kabupaten Nganjuk 2016.

#### B. Rumusan Masalah

- Adakah pengaruh tingkat pendidikan terhadap produktivitas karyawan BPS Kabupaten Nganjuk ?
- 2. Adakah pengaruh pelatihan terhadap produktivitas karyawan BPS Kabupaten Nganjuk?
- 3. Adakah pengaruh pengalaman kerja terhadap produktivitas karyawan BPS Kabupaten Nganjuk?
- 4. Adakah pengaruh tingkat pendidikan, pelatihan, dan pengalaman kerja secara simultan terhadap produktifitas karyawan BPS Kabupaten Nganjuk?

#### C. Tujuan Penelitian

Adapun Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui:

 Untuk menganalisis tingkat pendidikan berpengaruh terhadap produktivitas karyawan BPS Kabupaten Nganjuk.



- Untuk menganalisis pelatihan berpengaruh terhadap produktivitas karyawan BPS Kabupaten Nganjuk.
- Untuk menganalisis pengalaman kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan BPS Kabupaten Nganjuk.
- 4. Untuk menganalisis tingkat pendidikan, pelatihan, dan pengalaman kerja secara berpengaruh terhadap produktifitas karyawan BPS Kabupaten Nganjuk.

#### II. KAJIAN TEORI DAN HIPOTESIS

# 1. PENGERTIAN PRODUKTIVITAS KERJA

Secara umum produktivitas menurut Hasibuan (2006: 126), adalah perbandingan antara keluaran (output) dengan masukan (input). Sedangkan menurut Kapustin dalam Hasibuan menyatakan bahwa produktivitas dipandang kadang-kadang sebagai penggunaan intensif terhadap sumber-sumber konversi seperti tenaga kerja dan mesih yang diukur secara tepat dan benar-benar menunjukkan suatu penampilan yang efisiensi.

Menurut Gomes (2013: 160), indikator-indikator produktivitas kerja adalah Pengetahuan (*knowledge*), Keterampilan (*skills*), Kemampuan (*abilities*), Sikap (*attitudes*).

# 2. PENGERTIAN TINGKAT PENDIDIKAN

Menurut Sikula dalam Mangkunegara (2003:50) tingkat pendidikan adalah suatu proses jangka panjang yang menggunakan

prosedur sistematis dan terorganisir, yang mana tenaga kerja manajerial mempelajari pengetahuan konseptual dan teoritis untuk tujuan-tujuan umum.

Indikator tingkat pendidikan menurut Hariandja(2002:169), terdiri dari jenjang pendidikan dan kesesuaian jurusan.

#### 3. PENGERTIAN PELATIHAN

Menurut Mondy(2008:210), pelatihan adalah aktivitas-aktivitas yang dirancang untuk memberikan para pembelajar pengetahuan dan keterampilan yang dibutuhkan untuk pekerjaan mereka saat ini.

Menurut Mangkunegara (2006:46) indikator-indikator pelatihan adalah instruktur, materi, metode dan peserta.

## 4. PENGERTIAN PENGALAMAN KERJA

Pengalaman kerja menurut pendapat Alwi (2001: 17), yaitu masa kerja atau pengalaman kerja adalah jangka waktu atau lamanya seseorang bekerja pada suatu instansi, kantor atau sebagainya.

Menurut Foster (2006:98), indikatorindikator pengalaman kerja adalah **m**asa kerja,tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki, penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan

#### 5. HIPOTESIS

H1 : Diduga Pendidikan berpengaruh
 terhadap Produktivitas Kerja
 Karyawan BPS Kabupaten Nganjuk.



H2 : DidugaPelatihan berpengaruh
 terhadap Produktivitas Kerja
 Karyawan BPS Kabupaten Nganjuk.

H3 : DidugaPengalaman berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan BPS Kabupaten Nganjuk.

H4 : DidugaPendidikan, Pelatihan dan
 Pengalaman Kerja Karyawan
 berpengaruh terhadap Produktivitas
 Kerja Karyawan BPS Kabupaten
 Nganjuk.

#### III. METODELOGI PENELITIAN

#### A. Identifikasi variabel penelitian

Menurut Sugiyono (2004:33),variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adany variabel bebas. Dalam penelitian iniyang menjadi variabel terikat adalah Produktivitas Kerja (Y).

Menurut Sugiyono (2004:33),variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel terikat. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel bebas adalah **Tingkat** (X) Pendidikan (X1), pelatihan (X2), dan Pengalaman Kerja (X3).

#### B. Pendekatan dan Teknik Penelitian

Pengertian metode penelitian menurut Sugiyono (2013:2), adalah cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Berdasarkan pengertian tersebut dapat dikatakan bahwa metode penelitian adalah cara yang dipergunakan untuk mengumpulkan data yang di perlukan dalam penelitian. Adapun teknik dan pendekatan adalah sebagai berikut :

#### 1. Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2003:14), metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang datanya diperoleh berupa keterangan secara angka–angka.

#### 2. Teknik Penelitian

Teknik Penelitian ini menggunakan teknik asosiatif – kausal. Menurut Sugiyono (2005:11),asosiatif – kausal adalah penelitian yang mencari hubungan antara dua variabel atau lebih. Tujuan dari penelitian asosiatif adalah untuk mencari hubungan antara satu variabel dengan variabel lain. Dan tujuan dari penelitian untuk kausal adalah mengidentifikasi hubungan sebab akibat antara variabel variabel yang berfungsi sebagai penyebab dan variabel mana berfungsi sebagai variabel akibat.

#### C. Tempat dan waktu Penelitian

- Penelitian ini berlokasi di BPS Kabupaten Nganjuk.
- Waktu yang penuli gunakan dalam penelitian ini mulai bulan Maret-Juli 2016.



# D. Populasidan Sampel(Subjek Dan Objek Penelitian)

#### 1. Populasi Penelitian

Menurut Sugiyono (2008: 115), populasi adalah wilayah generalisasi terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi penelitian adalah seluruh karyawan BPS Kabupaten Nganjuk, yang berjumlah 27 karyawan.

#### 2. Sampel Penelitian

Menurut Sugiyono (2011: 81), sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Teknik sampel yang digunakan dalam penelitian in adalah sampling jenuh. Menurut Sugiyono (2012:126), sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 30 orang. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel. Dalam penelitian ini yang menjadi sampel penelitian adalah seluruh karyawan BPS Kabupaten Nganjuk, yang berjumlah 27 karyawan.

### E. Sumber Data dan Langkah-Langkah Pengumpulan Data

#### 1. Sumber Data

Menurut Sutopo (2006:56-57), Sumber data adalah tempat data diperoleh dengan menggunakan metode tertentu baik berupa manusia, artefak, ataupun dokumendokumen.Dalam penelitian ini peneliti menggunakan sumber data primer. Menurut Umar (2003: 56), "data primer merupakan data yang diperoleh langsung dilapangan oleh peneliti sebagai objek penulisan".

#### 2. Langkah-Langkah Pengumpulan Data

Adapun metode pengumpulan data yang digunakan dalam penulisan ini adalah sebagai berikut :

- 1) Kuisioner adalah suatu daftar yang berisi pertanyaan-pertanyaan yang harus dijawab atau dikerjakan oleh responden atau orang tua/ anak yang ingin diselidiki. Angket ini digunakan untuk mengetahui tanggapan responden terhadap pertanyaan diajukan. Dengan yang angket ini responden mudah memberikan jawaban alternatif karena iawaban sudah disediakan dan membutuhkan waktu singkat dalam menjawabnya.
- 2) Wawancara adalah merupakan metode pengumpulan data dengan jalan tanya jawab sepihak yang dilakukan secara sistematis dan berlandaskan kepada tujuan penelitian
- 3) Kepustakaan adalah Pengumpulan teori yang berhubungan dengan pembahasan penulisan ini dengan mempelajari dan mengutip teori dari berbagai buku dan literatur yang terdapat diperpustakaan maupun penelitian terdahulu yang berkaitan dengan penulisan ini.



#### F. Teknik Analisis Data

#### 1. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik terdiri dariuji multikolinearitas, uji heteroskedostisitas, uji normalitas. Berikut ini adalah beberapa cara pengujiannnya:

#### a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi, variabel terikat dan variabel bebas memiliki distribusi normal atau tidak.Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal.Pengujian normalitas ini dapat dilakukan melalui analisis grafik dan analisis statistik.

#### 1) Analisis Grafik

Menurut Ghozali (2011:160),salah satu cara termudah untuk melihat normalitas residual adalah dengan melihat grafik histogram yang membandingkan antara data observasi dengan distribusi yang mendekati distribusi normal. Namun demikian hanya dengan melihat histogram, hal ini dapat membingungkan khususnya untuk jumlah sampel yang kecil.

Menurut Ghozali (2011:161),metode lain yang dapat digunakan adalah dengan melihat *normal probability plot* yang membandingkan distribusi kumulatif dari distribusi normal.

Menurut Ghozali (2011:163),dasar pengambilan keputusan dari analisis *normal probability plot* adalah sebagai berikut :

- a) Jika menyebar disekitar data garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- b) Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

#### 2) Analisis Statistik

Untuk mendeteksi normalitas data dapat dilakukan pula melalui analisis statistik yang salah satunya dapat dilihat melalui *Kolmogorov-Smirnov test* (K-S).

Menurut Ghozali (2011:165), Uji K-S dilakukan dengan membuat hipotesis :

H0 = Data residual terdistribusi normal

Ha = Data residual tidak terdistribusi normal

Dasar pengambilan keputusan dalam uji K-S adalah sebagai berikut :

- a) Apabila probabilitas nilai Z uji K-S signifikan secara statistik (< 0,05) maka H0 ditolak dan Ha diterima yang berarti data terdistibusi tidak normal.
- b) Apabila probabilitas nilai Z uji K-S tidak signifikan statistik (> 0,05) maka H0 diterima dan Ha ditolak, yang berarti data terdistibusi normal.

#### b. Multikolinearitas

Menurut Ghozali (2011:105),"uji ini bertujuan untuk menguji apakah model



regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Untuk mendeteksi ada tidaknya multikoliniearitas dalam model regresi dapat dilihat dari tolerance value atau variance inflation factor dasar acuannya dapat disimpulkan:Jika nilai tolerance > 0.1 dan nilai VIF < 10, maka dapat disimpulkan bahwa tidak multikolinearitas antar variabel independen dalam model regresi.

#### c. Uji Heteroskedastisitas

Uji ini bertujuan untuk melihat apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variabel dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Menurut Ghozali (2011:139), Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas, dan jika berbeda disebut heterokedastisitas.Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heterokedastisitas.

Salah satu cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas adalah dengan melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat dengan residualnya. Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

#### d. Uji Autokorelasi

Uji autokerelasi dilakukan untuk mengetahui apakah dalam model regresi linier ada korelasi antara kesalahan penggangu pada periode t dan dengan kesalahan pengganggu pada periode t-1 (sebelumnya). Menurut Ghozali (2011:110), jika terjadi korelasi, maka dinamakan ada problem autokorelasi. Autokorelasi muncul karena observasi yang berurutan sepanjang waktu berkaitan satu sama lainnya.

Model regresi yang baik adalah yang bebas autokorelasi.Untuk mendeteksi autokorelasi, dapat dilakukan uji statistik melalui uji *Durbin-Watson* (DW test).

#### 2. Analisis Regresi Linier Berganda

Menurut Arikunto (2006:296),untuk mengukur seberapa jauh pengaruh pemberian pendidikan, pelatihan dan penempatan terhadap kinerja karyawan yaitu analisis yang menggambarkan estimasi pengaruh antara variable dependen (Y) terhadap dua atau lebih variabel independen (X). Dalam dipakai penelitian variabel ini dua independen yaitu pendidikan (X1), pelatihan (X2), dan penempatan (X3).

#### 3. Analisis Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Menurut Sugiyono (2010:286), Nilai koefisien determinasi menunjukan prosentase pengaruh semua variabel independen terhadap variabel antara dan variabel antara terhadap variabel dependen. Nilai koefisien determinasi berbeda antara 0 sampai dengan 1. Semakin mendekati 1 maka variabel bebas hampir memberikan semua informasi untuk memprediksi variabel 48 antara dan terikat atau merupakan indikator yang menunjukan



semakin kuatnya kemampuan menjelaskan dari perubahan variabel bebas terhadap variabel terikat.Sebaliknya, jika (R²) makin mendekati 0 (nol) maka semakin lemah pengaruh variabel bebas terhadap vaiabel terikat. Nilai R² diperoleh dari rumus korelasi ganda (dalam penelitian ini 4 prediktor / 4 variabel independen).

Analisis untuk mengetahui seberapa besar sumbangan atau kontribusi variabel independen (pendidikan, pelatihan dan penempatan) terhadap variabel dependen (kinerja karyawan).

#### 4. Pengujian Hipotesis

#### a. Uji F

Menurut Sugiyono (2008: 264), uji F digunakan untuk menguji variabel-variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Selain itu dengan uji F ini dapat diketahui pula apakah model regresi linier yang digunakan sudah tepat atau belum.

Dasar pengambilan keputusan pengujian adalah:

- Jika Fhitung > Ftabel maka H0 ditolak
- Jika Fhitung < Ftabel maka H0 diterima
  Uji F digunakan untuk mengetahui variabel
  bebas secara bersama-sama mempunyai
  pengaruh secara signifikan terhadap variabel
  terikat.
- Apabila F hitung lebih kecil dari F tabel maka keputusannya menerima hipotesis nol (Ho), artinya masing-masing variabel pendidikan, pelatihan dan penempatan

- tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan BPS Kabupaten Kediri.
- 2) Apabila F hitung lebih besar dari F tabel maka keputusannya menolak hipotesis (Ho) dan menerima hipotesis alternatif (Ha), artinya masing-masing variabel pendidikan, pelatihan dan penempatan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan BPS Kabupaten Kediri.

#### b. Uii t

Menurut Sugiyono (2008: 244), uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh suatu variabel penjelas secara individual alam menerangkan variasi variabel terikat.

Dasar pengambilan keputusan pengujian :

- Jika thitung > ttabel maka H0 ditolak
- Jika thitung < ttabel maka H0 diterima
  Untuk mengetahui keterandalan serta
  kemaknaan dari nilai koefisien regresi,
  sehingga dapat diketahui apakah pengaruh
  variabel pendidikan (X1), pelatihan (X2)uji t
  dan penempatan (X3) terhadap kinerja
  karyawan (Y), signifikan atau tidak. Kriteria
  pengujian yang digunakan yaitu:
- Apabila t hitung lebih kecil dari t tabel maka Ho diterima, artinya masing-masing variabel pendidikan, pelatihan dan penempatan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan BPS Kabupaten Kediri.
- Apabila t hitung lebih besar darit tabel maka Ho ditolak dan Ha diterima, artinya masing-masing variabel pendidikan,

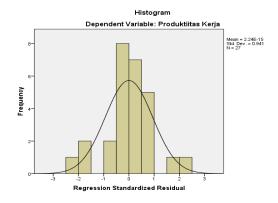


pelatihan dan penempatan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan BPS Kabupaten Kediri.

#### IV. HASIL DAN PEMBAHASAN.

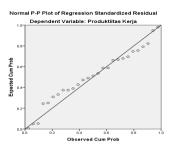
#### A. Hasil Penelitian

#### 1. Uji Normalitas



Gambar 1 Hasil Uji Normalitas Grafik Histogram Sumber: Output SPSS

Berdasarkan gambar 1 dapat dilihat bahwa data telah berdistribusi normal. Hal ini ditunjukkan gambar tersebut sudah memenuhi dasar pengambilan keputusan, bahwa data memiliki puncak tepat di tengahtengah titik nol membagi 2 sama besar dan tidak memenceng ke kanan maupun ke kiri, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.



Gambar 2 Uji Normalitas Grafik *normal probability plot* 

Sumber: Output SPSS

Berdasarkan gambar 2 dapat dilihat bahwa data telah berdistribusi normal. Hal ini ditunjukkan gambar tersebut sudah memenuhi dasar pengambilan keputusan, bahwa data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

#### 2. Multikolinearitas

Tabel 1 Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients <sup>a</sup>					
		Collinearity Statistics			
Model		Tolerance	VIF		
1	(Constant)				
	Tingkat	.104	9.607		
	Pendidikan	.104	9.007		
	Pelatihan	.128	7.790		
	Pengalaman	.514	1.946		
	Kerja	.314	1.540		
a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja					

Sumber: Output SPSS

Pada model regresi yang baik seharusnya antar variabel independen tidak terjadi korelasi atau tidak terjadi multikolinieritas. Berdasarkan tabel 4.11 dapat dilihat bahwa variabel pendidikan, pelatihan, dan penempatan memiliki nilai *Tolerance* sebesar 0,104; 0,123; 0,514yang lebih besar dari 0,10 dan VIF sebesar 9,607; 7,790 ; 1,946yanglebihkecil dari 10, dengan demikian dalam model ini tidak ada masalah multikolinieritas, hal ini berarti antar variabel independen tidak terjadi korelasi.



#### 3. Uji Autokorelasi

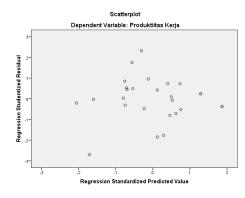
Tabel 2 Hasil Uji Autokorelasi

	Model Summary <sup>b</sup>					
	Std. Error of					
Model	the Estimate	Durbin-Watson				
1	.98623	2.090				
a. Predic	a. Predictors: (Constant), Pengalaman					
Kerja, P	Kerja, Pelatihan, Tingkat Pendidikan					
b. Dependent Variable: Produktivitas						
Kerja						

Sumber: Output SPSS

Menurut Ghozali (2011: 111) dengan melihat *Durbin Watson* dengan ketentuan du <dw< 4-du jika nilai DW terletak antara du dan 4 - du berarti bebas dari autokorelasi. Berdasarkan tabel di atas nilai DW hitung lebih besar dari (du) = 1,654 dan kurang dari 4 - 1,654 (4-du) = atau dapat dilihat pada tabel 4.12 yang menunjukkan du < d < 4 - du atau 1,654<2,090< 2,346, sehingga model regresi tersebut sudah bebas dari masalah autokorelasi. Hal ini berarti ada korelasi antara kasalahan penganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode t-1 (sebelumnya).

#### 4. Uji Heterokedatisitas



Gambar 3 Grafik Scaterplots

Sumber: Output SPSS

Berdasarkan gambar 3 yang ditunjukkan oleh grafik *scatterplot* terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik di atas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Dan ini menunjukkan bahwa model regresi ini tidak terjadi heteroskedastisitas. Hal ini berarti dalam model regresi tidak terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain.

### 5. Analisis Regresi Linier Berganda Tabel 3 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients<sup>a</sup>

Coefficients						
Model			ndardized fficients	Standardized Coefficients		
		В	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.200	1.150			
	Tingkat Pendidikan	1.046	.175	.575		
	Pelatihan	.376	.091	.359		
	Pengalaman Kerja	.227	.097	.102		

a. Dependent Variable: Produktiitas Kerja

Sumber: Output SPS

Berdasarkan tabel di atas, maka didapat persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = 5,200+1,046X_1+0,376X_2+0,227X_3+\epsilon$$

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa persamaan regresi linear berganda yang diperoleh dari hasil uji analisis yaitu  $Y = 5,200+1,046X_1+0,376X_2+0,227X_3+\epsilon$  persamaan regresi tersebut mempunyai makna sebagai berikut :



#### 1. Konstanta = 5,200

Jika variabel 1 satuantingkat pendidikan  $(X_1)$ , pelatihan  $(X_2)$ , dan pengalaman kerja  $(X_3)$ = 0, maka produktivitas kerja (Y) akan menjadi 5,200

#### 2. Koefisien $X_1 = 1,046$

Setiap penambahan 1 satuanvariabel tingkat pendidikan  $(X_1)$  dengan asumsi pelatihan  $(X_2)$ , dan pengalaman kerja  $(X_3)$  tetap dan tidak berubah, maka akan meningkatkan produktivitas kerja (Y) sebesar 1,046..

#### 3. Koefisien $X_2 = 0.376$

Setiap penambahan 1 satuan variabel pelatihan  $(X_2)$  dengan asumsi tingkat pendidikan  $(X_1)$ , dan pengalaman kerja  $(X_3)$  tetap dan tidak berubah, maka akan meningkatkan produktivitas kerja(Y) sebesar 0,376.

#### 4. Koefisien $X_3 = 0.227$

Setiap penambahan 1 satuan variabel pengalaman kerja  $(X_3)$  dengan asumsi tingkat pendidikan  $(X_1)$ , dan pelatihan  $(X_2)$  tetap dan tidak berubah, maka akan meningkatkan produktivitas kerja(Y) sebesar 0,227.

#### 6. Koefisien Determinasi

Tabel 4 Koefisien Determinasi Model Summary<sup>b</sup>

Widdel Summary							
				Std.			
		R	Adjuste	Error of			
		Squ	d R	the	Durbin-		
Model	R	are	Square	Estimate	Watson		
1	.989 <sup>a</sup>	.978	.975	.98623	2.090		

a. Predictors: (Constant), Pengalaman Kerja,

Pelatihan, Tingkat Pendidikan

b. Dependent Variable: Produktiitas Kerja

Berdasarkan hasil analisis pada tabel diatas diperoleh nilai Adjusted R<sup>2</sup>sebesar 0,975. dengan demikian menunjukkan bahwa adalah tingkat pendidikan, pelatihan, dan kerjadapat menjelaskan pengalaman produktivitas kerja sebesar 97,5% dan sisanya yaitu 2,5% dijelaskan variabel lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini.Pengujian Hipotesis

#### 1) Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Tabel 5 Hasil Uji t (parsial) Coefficients<sup>a</sup>

	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	Std.		,		~.
Model	В	Error	Beta	t	Sig.
(Constant)	5.200	1.150		4.523	.000
Tingkat Pendidikan	1.046	.175	.575	5.968	.000
Pelatihan	.376	.091	.359	4.137	.000
Pengalama n Kerja	.227	.097	.102	2.344	.028

a. Dependent Variable: Produktiitas Kerja Sumber: Output SPSS

Berdasarkan perhitungan di atas maka diketahui bahwa nilai signifikan dari variabel produk, harga, promosi, tempat < dari 0,05. Maka H1, H2, H3 tingkat pendidikan, pelatihan dan pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan BPS Kabupaten Nganjuk "terbukti".



2) Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Tabel 6 Hasil Uji F (Simultan) ANOVA<sup>a</sup>

		Sum of		Mean		
Model		Squares	df	Square	F	Sig.
1	Regre ssion	983.03 7	3	327.67 9	336. 894	.000 <sub>b</sub>
	Resid ual	22.371	23	.973		
	Total	1005.4 07	26			

a. Dependent Variable: Produktiitas Kerja

b. Predictors: (Constant), Pengalaman Kerja,

Pelatihan, Tingkat Pendidikan Sumber: Output SPSS

Berdasarkan perhitungan di atas maka diketahui bahwa nilai signifikan adalah 0,000 < 0,05. Maka H4 variabel tingkat pendidikan, pelatihan dan pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan BPS Kabupaten Nganjuk "terbukti".

#### B. Pembahasan

# 1. Pengaruh Tingkat Pendidikan terhadap Produktivitas Kerja

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis (H<sub>1</sub>) telah membuktikan terdapat pengaruh pendidikan antara tingkat terhadap produktivitas kerja. Melalui hasil perhitungan diperoleh yang telah dilakukan taraf signifikansi hasil sebesar 0,000 tersebut < 0,05, atau bisa dilihat dari t hitung 5.968 >1,714, dengan demikian Ha diterima dan Ho ditolak. Pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa tingkat pendidikan berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja. Sehingga dapat dikatakan bahwa tingkat pendidikan mempunyai peran yang

sangat erat dalam menentukan tinggi rendahnya produktivitas kerja.

Untuk mendapatkan kualitas karyawan yang baik, sudah menjadi keharusan bagi setiap instansi untuk menentukan standarisasi tingkat pendidikan bagi karyawannya. Hariandja (2002: 169) menyatakan bahwa tingkat pendidikan seorang karyawan dapat meningkatkan daya saing perusahaan dan memperbaiki kinerja perusahaan.Selain itu Hamalik (2000:13), menyatakan pentingnya pendidikan dan pelatihan bagi karyawan.Karena dengan tingkat pendidikan yang sesuai dengan bidang pekerjaan maka kinerja karyawan semakin baik, sehingga terciptanya produktivitas kerja yang baik.

Hasil ini mendukung peelitian yang dilakukan oleh Maparenta(2011) dengan judul Pengaruh Pendidikan, Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Sekretariat Daerah Kapupaten Halmahera Timur Provinsi Maluku Utara yang menyatakan pendidikan berpengaruh signifikan berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Dengan demikian tingkat pendidikan dapat memprediksi produktivitas kerja.

### 2. Pengaruh Pelatihan terhadap Produktivitas Kerja

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis (H<sub>1</sub>) telah membuktikan terdapat pengaruh antara pelatihan terhadap produktivitas kerja. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh taraf signifikansi hasil



sebesar 0,000 tersebut < 0,05, atau bisa dilihat dari t hitung 4,137 > 1,714, dengan demikian Ha diterima dan Ho ditolak. Pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa pelatihan berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja. Sehingga dapat dikatakan bahwa pelatihan mempunyai peran yang sangat erat dalam menentukan tinggi rendahnya produktivitas kerja.

Menurut Hamalik (2005:10), pelatihan adalah suatu proses yang meliputi serangkaian tindak (upaya) yang dilaksanakan dengan sengaja dalam bentuk pemberian bantuan kepada tenaga kerja yang diberikan oleh tenaga profesional kepelatihan dalam satuan waktu yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan kerja peserta dalam bidang pekerjaan tertentu guna meningkatkan efektivitas dan produktivitas dalam suatu organisasi.

Penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Melmambessy Moses(2012) dengan judul Analisis Pengaruh Pendidikan, Pelatihan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pegawai Dinas Pertambangan Dan Energi Provinsi Papua yang menyatakan pelatihan berpengaruh signifikan berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Dengan demikian pelatihan dapat memprediksi produktivitas kerja.

# 3. Pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Produktivitas Kerja

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis (H<sub>1</sub>) telah membuktikan terdapat pengaruh pengalaman kerja terhadap antara produktivitas kerja. Melalui hasil perhitungan dilakukan telah diperoleh yang signifikansi hasil sebesar 0,028 tersebut < 0,05, atau bisa dilihat dari t hitung 2,344 > 1,714, dengan demikian Ha diterima dan Ho Pengujian ini secara statistik ditolak. membuktikan bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja. Sehingga dapat dikatakan bahwa pengalaman kerja mempunyai peran yang sangat erat dalam menentukan tinggi rendahnya produktivitas kerja

Menurut Elaine B Johnson (2007) pengalaman kerja tidak hanya menyangkut jumlah masa kerja, tetapi lebih dari juga memperhitungkan jenis pekerjaan pernah atau sering dihadapi. Sejalan dengan bertambahnya pekerjaan, maka akan semakin bertambah pula pengatahuan dan ketrampilan seseorang dalam bekerja. Hal tersebut dapat dipahami karena terlatih dan sering mengulang suatu pekerjaan sehingga kecakapan dan ketrampilan semakin dikuasai secara mudah,Pengalaman kerja dapat membantu tenaga kerja memperoleh arah diri dan belajar memecahkan masalah yang mereka hadapi dan sesuai dengan itu mendorong mereka dalam aktivitas untuk menciptakan situasi kaharmonisan bekerja dengan lebih efisien dan efektif. Dari beberapa cara tersebut maka dapat diperoleh



produktivitas kerja karyawan yang diinginkan oleh suatu perusahan/ instansi. Produktivitas merupakan hasil dari efisiensi pengelolaan masukan dan efektivitas pencapaian sasaran. Efektivitas dan efisiensi yang tinggi akan menghasilkan produktivitas yang tinggi.

Penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Melmambessy Moses(2012) dengan judul Analisis Pengaruh Pendidikan, Pelatihan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pegawai Dinas Pertambangan Dan Energi menyatakan Provinsi Papua yang pengalaman kerja berpengaruh signifikan berpengaruh terhadap produktivitas kerja. demikian pelatihan Dengan dapat memprediksi produktivitas kerja

### 4. Pengaruh tingkat pendidikan, pelatihan, dan pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja.

Hasil dari pengujian hipotesis yang telah dilakukan, menunjukkan bahwa secara simultan tingkat pendidikan, pelatihan, dan pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja. Berdasarkan tabel 4.15, diperolehnilai signifikan Uji F sebesar 0,000 yang artinya lebih kecil dari tingkat signifikansi yaitu 0,05 atau 5%, atau bisa dilihat dari t hitung 4,523 > 1,714, H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>a</sub> diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa secara simultan tingkat pendidikan, pelatihan, dan pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja. Dengan nilai koefisien determinasi R<sup>2</sup>

sebesar 0,975yang berarti bahwa 97,5% kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh ketiga variabel independen. Dari persentase yang tergolong tinggi tersebut, menunjukkan bahwa masih terdapat variabel lain yang dapat menjelaskan produktivitas kerja, tetapi tidak dimasukkan dalam penelitian ini yaitu sebesar 2,5%. Dari ketiga variabel yaitu tingkat pendidikan, pelatihan, dan pengalaman kerja yang pengaruh dominan berterhadap produktivitas kerjaadalah tingkat pendidikan dengan nilai beta sebesar 0,575.

#### V. KESIMPULAN

#### A. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis yang telah dilakukan mengenai pengaruh tingkat pendidikan, pelatihan, dan pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja di Kantor BPS Kabupaten Nganjuk maka dapat disimpulkan bahwa:

- Tingkat pendidikan berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja di Kantor BPS Kabupaten Nganjuk.
- Pelatihan berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja di Kantor BPS Kabupaten Nganjuk.
- Pengalaman kerja kerja berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja di Kantor BPS Kabupaten Nganjuk.
- Secara simultan tingkat pendidikan, pelatihan, dan pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap terhadap produktivitas kerja di Kantor BPS Kabupaten Nganjuk.



#### VI. DAFTAR PUSTAKA

- Andrew E. Sikula. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Erlangga.
- Mangkunegara, Anwar Prabu AA. 2006. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. PT. Bandung: Refika Aditama.
- Fahmi, Irham. 2010. *Manajemen Teori Kasus dan Solusi*. Bandung: Alfabeta.
- Gomes. 2003. *Sumber Daya Manusia*. Bandung: Angkasa.
- Hasibuan, Malayu SP. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hariandja, Marihot T.E, 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta:
  Grasindo
- Hasibuan, H. Malayu, SP. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta:PT. Bumi Aksara.
- Martoyo, Susilo.2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Maparenta. 2011. Pengaruh Pendidikan, Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Halmahera Timur Provinsi Maluku Utara.
- Mondy, R. Wayne, 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Jilit 1 Edisi 10*. Jakarta: PT. Gelora Aksara Pratama.
- Moses, Melmambessy. 2012. Analisis Pengaruh Pendidikan, Pelatihan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Pertambangan Dan Energi Provinsi Papua.
- Nastiti, Anugraheni Dyah. 2013. Pengaruh Pendidikan, Pelatihan dan

- Pengalaman Kerja terhadap Kualitas Penyajian Informasi Akuntansi (Studi Kasus pada PT. Bank Rakyat Indonesia di Kota Magelang).
- Rivai, H.V. dan Sagala, E.J. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori Ke Praktik Edisi 2. Jakarta: Rajawali Pers.
- Robbins, Stephen P, Mary Coulter. 2007. *Management Eight Edition*. New Jersey: Pearson Education Inc.
- Sutrisno, Edi. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manajemen*. Jakarta: Kencana.
- Sugiyono. 1997. *Statistika II*. Bandung: Transito.
- Sugiono. 2004. *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: IKAPI.
- Sugiyono. 2005. *Memahami Penelitian Kualitatif.* Bandung: ALFABET.
- Sugiyono.2006. *Metode Penelitian Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Bandung: CV.Alfabeta.
- Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif kualitatif dan R&D*. Bandung:Alfabeta.
- Tohardi, Ahmad. 2002. Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana.
- Undang-undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 1989 tentang Sistem Pendidikan Nasional. 1990. Jakarta: Diperbanyak oleh PT Armas Duta Jaya.
- Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional.