PENGARUH PENDIDIKAN DAN PELATIHAN, DISIPLIN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI PT. POS INDONESIA (PERSERO) CABANG KEDIRI

SKRIPSI

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

OLEH:

RIZKI NUR AMALIA

NPM : 12.1.02.02.0264

FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS NUSANTARA PERSATUAN GURU REPUBLIK INDONESIA
UN PGRI KEDIRI
2016

Skripsi oleh :

RIZKI NUR AMALIA
NPM : 12.1.02.02.0264

Judul :

PENGARUH PENDIDIKAN DAN PELATIHAN, DISIPLIN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI PT. POS INDONESIA (PERSERO) CABANG KEDIRI

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

Tanggal : .....

Dosen Pembimbing I,	Dosen Pembimbing II,
Dr. H. Samari S.E., M.M	**Ike Cindia S.E., M.M**
NIDN : 0712026201	**NIDN : 0724039001**

ii

Skripsi oleh :

RIZKI NUR AMALIA
NPM : 12.1.02.02.0264

Judul :

PENGARUH PENDIDIKAN DAN PELATIHAN, DISIPLIN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI PT. POS INDONESIA (PERSERO) CABANG KEDIRI

Telah dipertahankan di depan Panitia Ujian/Sidang Skripsi
Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi UN PGRI Kediri
Pada tanggal : _____

Dan Dinyatakan telah Memenuhi Persyaratan

Panitia Penguji:

1. Ketua : Dr. H. Samari, S.E., M.M
2. Penguji I : Dr. Ichsanudin, M.M
3. Penguji II : Ike Cindia, S.E., M.M

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi

UNIVERSITAS NUSANTARA FAKULTAS EKONOMI PGRI KEDIRI

Dr. Subagyo, M.M
NIDN : 0717066601

iii

PENGARUH PENDIDIKAN DAN PELATIHAN, DISIPLIN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI PT. POS INDONESIA (PERSERO) CABANG KEDIRI

OLEH:
RIZKI NUR AMALIA
NPM : 12.1.02.02.0264

Program Manajemen-FE UN PGRI Kediri
amel@gmail.com
Dr. H. Samari S.E., M.M[1] dan Ike Cindia S.E., M.M[2]
UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI

ABSTRAK

Sebuah perusahaan didirikan pada dasarnya bertujuanuntuk dapat mencapai tujuan perusahaan yaitu mengembangkan perusahaan secara maksimal. Semua tindakan yang diambil dalam setiap kegiatan diprakarsai dan ditentukan oleh manusia yang menjadi anggota perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh. pendidikan dan pelatihan, disiplin, dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja pegawai PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Kediri.

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitin kuantitatif. Sampel penelitian sebanyak 81 responden yang merupakan seluruh karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Kediri. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *Nonprobability Sampling* dengan menggunakan sampling jenuh. Data penelitian ini diperoleh dari kuesioner, studi kepustakaan dan dokumentasi sesuai dengan tujuan penelitian. Teknik analisis menggunakan regresi linier berganda dengan menggunakan alat bantu statistik yakni SPSS 20.0 *for windows.*

Hasil penelitian menunjukkan pendidikan dan pelatihan, disiplin dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Hal ini ditunjukkan pada pengujian analisis data menggunakan perhitungan uji F dapat dilihat hasil perhitungan nilai F hitung (7,867) > F tabel (2,72) dan nilai signifikansi 0,000 < 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti pendidikan dan pelatihan, disiplin dan lingkungan kerja secara simultan (bersama-sama) berpegaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Kediri.

Kata Kunci: Pendidikan dan pelatihan, disiplin, lingkungan kerja, dan produktivitas kerja.

I. LATAR BELAKANG

Dewasa ini persaingan bisnis sangatlah ketat, oleh sebab itu perusahaan harus siap menghadapi era dimana batasan negara tidak lagi menjadi hambatan yang cukup berarti bagi perusahaan-perusahaan asing untuk berkompetisi dalam upaya memasarkan produk-produknya. Pembentukan pasar tunggal yang diistilahkan dengan Masyarakat Ekonomi ASEAN (MEA) ini memungkinkan satu negara menjual barang dan jasa dengan mudah ke negara-negara lain diseluruh asia tenggara sehingga kompetisi akan semakin ketat. Adanya MEA pada akhir tahun 2015 adalah moment dimana perusahaan harus melakukan peningkatan-peningkatan dalam segi manajemen sumber daya nya.

Sebuah perusahaan didirikan pada dasarnya bertujuan untuk dapat mencapai tujuan perusahaan yaitu mengembangkan perusahaan secara maksimal. Untuk mencapai tujuan perusahaan tersebut, cara yang digunakan perusahaan adalah pengembangan atau riset yang dilakukan terhadap seluruh sumber daya manusia yang ikut berperan serta menjalankan usaha tersebut, sehingga dalam melaksanakan kegiatan usahanya diharapkan mempunyai kebijakan yang berbeda dalam upaya meningkatkan kesejahteraan pegawai dalam proses pengembangan perusahaan. Oleh karena itu pegawai harus bekerja sama untuk dapat meningkatkan kinerjanya agar tujuan perusahaan dapat tercapai.

Dalam persaingan yang semakin ketat perusahaan harus tanggap menghadapi permasalahan yang timbul baik dari lingkungan internal maupun lingkungan eksternal. Untuk dapat memenangkan persaingan tersebut, perusahaan perlu meningkatkan potensi sumber daya manusia dalam perusahaan sebaik mungkin sehingga meningkatkan produktivitas kerja dan menghasilkan hasil yang maksimal.

Setiap perusahaan pada umumnya memiliki tujuan yang sama yaitu menginginkan agar kelangsungan hidup perusahaan dapat terus dipertahankan, dapat memperoleh laba yang maksimum, dan dapat memanfaatkan Sumber Daya Alam (SDA) dan Sumber daya Manusia (SDM) yang dimiliki sehingga tujuan dan target yang telah ditetapkan dapat tercapai. Persaingan bisnis yang semakin kompetitif, serta pembatasan oleh berbagai peraturan pemerintah, keterbatasan sumber daya manusia dan lain sebagainya.

Menyadari akan hal tersebut, maka dalam menghadapi dan mengantisipasi hambatan dan tantangan ini perusahaan harus mempunyai sumber daya manusia yang berkualitas dan handal, yang mampu mengantisipasi setiap perubahan yang terjadi, serta mampu mengambil keputusan

dengan cepat dan tepat agar perusahaan tetap mampu bersaing. Pendidikan dan pelatihan, disiplin kerja, dan lingkungan kerja para pegawai akan mendorong pegawainya lebih produktif dalam bekerja dalam artian pelayanan yang cepat dan tepat serta tercapai keseimbangan antara kemampuan pegawai dan kinerja pegawai, system pengelolaan sumber daya manusia yang tepat merupakan kunci keberhasilan perusahaan untuk mencapai tujuannya.

Produktivitas yang lebih tinggi dapat tercapai apabila terdapat proses produksi atau sistem kebijakan yang lebih baik, selain itu faktor-faktor seperti mesin dan peralatan lain diharapkan mampu bersama-sama meningkatkan hasil dengan tenaga kerja secara optimal. Faktor-faktor yang dapat digunakan untuk meningkatkan produktivitas kerja pegawai diantaranya pendidikan dan pelatihan, disiplin kerja, dan lingkungan kerja.

Crow (dalam Supriyatno, 2001) mengatakan bahwa pendidikan diintepretasikan dengan makna untuk mempertahankan individu dengan kebutuhan-kebutuhan yang senantiasa bertambah dan merupakan suatu harapan untuk dapat mengembangkan diri agar berhasil serta untuk memperluas, mengintensifkan ilmu pengetahuan dan memahami elemen-elemen yang ada disekitarnya.

Pelatihan adalah proses untuk meningkatkan pegetahuan dan keterampilan karyawan (Kaswan, 2011:2). Pelatihan kerja merupakan upaya dan proses untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan yang dijadikan suatu aset investasi penting dalam sumber daya manusia. Terdapat berbagai macam manfaat dalam pelatihan bagi karyawan dan perusahaan, sebagai berikut : menaikkan rasa puas pegawai, pengurangan pemborosan, mengurangi ketidakhadiran dan turn over pegawai, memperbaiki metode dan system kerja, menaikkan tingkat penghasilan, mengurangi biaya-biaya lembur, mengurangi biaya pemeliharaan mesin-mesin, mengurangi keluhan-keluhan pegawai, mengurangi kecelakaan, memperbaiki komunikasi, meningkatkan pengetahuan serbaguna pegawai, memperbaiki moral pegawai dan menimbulkan kerja sama yang lebih baik (Proctor dan Thorton dalam Manullang & Marihot, 2008:68).

Pendidikan dan pelatihan pegawai merupakan kegiatan pengembangan sumber daya manusia untuk meningkatkan pengetahuan, kemampuan dan keterampilan, serta meningkatkan produktivitas kerja pegawai. Pendidikan dan pelatihan berupaya mengembangkan kemampuan intelektual dan kepribadian

pegawai. Oleh karena itu setiap organisasi yang ingin berkembang harus benar-benar memperhatikan pendidikan dan pelatihan pegawai sehingga dapat berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai. Yussi Rapareni (2013) telah meneliti pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap produtivitas kerja, menyatakan bahwa pendidikan dan pelatihan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja guru.

Hasibuan (2010:212) berpendapat bahwa kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Jadi dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah suatu usaha dari manajemen organisasi perusahaan untuk menerapkan atau menjalankan peraturan ataupun ketentuan yang harus dipatuhi oleh setiap pegawai tanpa terkecuali. Untuk itu disiplin harus ditumbuh kembangkan agar tumbuh pula ketertiban dan efisiensi. Tanpa adanya disiplin yang baik, jangan harap akan dapat diwujudkan adanya sosok pemimpin atau pegawai ideal sebagaimana yang diharapkan oleh masyarakat dan perusahaan. Iis dan Nur (2012) telah meneliti pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja, menyatakan bahwa disiplin kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting didalam karyawan melakukan aktivitas bekerja. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan (Nitisemito, 2010). Dalam penelitian yang dilakukan oleh (Lucy Silvia , 2014), menyatakan bahwa keberhasilan perusahaan tidak terlepas dari unsur kondisi lingkungan kerja dan disiplin karyawan dalam bekerja. Kedua hal tersebut dapat meningkatkan produktifitas tenaga kerja sehingga dapat mencapai hasil yang sesuai dengan target perusahaan. I Wayan Senata (2014) telah meneliti pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja dan menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan.

Tenaga kerja merupakan kekayaan utama dari setiap perusahaan, karena peranan mereka ini sangat menentukan berhasil tidaknya perusahaan dalam mencapai sasarannya dan merupakan faktor penting bagi manajemen untuk melaksanakan aktivitas organisasi atau perusahaan, oleh sebab itu perusahaan perlu memperhatikan pelatihan, pendidikan dan kinerja karyawan agar karyawan dapat

bekerja dengan penuh semangat dan gairah kerja yang tinggi. Masalah pendidikan dan pelatihan, disiplin, dan lingkungan kerja dalam hal ini juga menjadi faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja pegawai. Dengan tidak adanya kenyamanan karyawan dalam bekerja dan kurangnya disiplin kerja dalam perusahaan akan menimbulkan turunnya semangat kerja yang kemudian diikuti merosotnya produktivitas kerja dan akhirnya adanya kemungkingan pindahnya para karyawan pada perusahaan lain serta akan mengakibatkan hasil kerja tidak sesuai dengan standart yang ditentukan.

Bertitik tolak pada uraian latar belakang diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul : **"Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan, Disiplin, dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Kediri"**

II. METODE PENELITIAN

Teknik atau desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah desain peneltitian kausalitas.

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif.

Berdasarkan pengertian dari para ahli di atas dapat peneliti tetapkan populasi dari penelitian ini yaitu seluruh pegawai dari PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Kediri, sebanyak 81 karyawan.

Berdasarkan teori sebelumnya dan sesuai dengan kondisi subjek di lokasi penelitian, maka sampel pada penelitian ini adalah seluruh karyawan dari PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Kediri sejumlah 81 pegawai.

III. HASIL DAN KESIMPULAN

1. Uji t (Uji Parsial)

Pengujian secara parsial ini dimaksudkan untuk melihat seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Hasil uji t dapat dilihat pada tabel 4.13 sebagai berikut :

Tabel Hasil Uji t (parsial)

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.142	4.816		.652	.516
	Pendidikan dan Pelatihan	.368	.103	.385	3.577	.001
	Disiplin	.278	.112	.252	2.493	.015
	Lingkungan Kerja	.248	.104	.258	2.392	.019

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber : Data primer diolah, (2016).

Berdasarkan hasil perhitungan uji t pada *output* aplikasi SPSS 20.0 *for Windows* di atas dapat dijelaskan sebagai berikut :

a. Pada variabel pendidikan dan pelatihan diperoleh t hitung sebesar 3,577 dengan nilai signifikansi 0,001 < 0,05. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima,

yang artinya pendidikan dan pelatihan (X_1) berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai (Y). Dengan demikian, hipotesis pertama diterima.

b. Pada variabel disiplin diperoleh t hitung sebesar 2,493 dengan nilai signifikansi 0,015 < 0,05. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima, yang artinya disiplin (X_2) berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai (Y). Dengan demikian, hipotesis kedua diterima.

c. Pada variabel lingkungan kerja diperoleh t hitung sebesar 2,392 dengan nilai signifikansi 0,019 < 0,05. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima, yang artinya lingkungan kerja (X_3) berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai (Y). Dengan demikian, hipotesis ketiga diterima.

2. Uji F (Uji Simultan)

Uji statistik F pada dasarnya menunjukan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen atau terikat. Hasil uji F dapat dilihat dalam tabel di bawah ini :

Tabel Hasil Uji F (simultan)

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	98.426	3	32.809	7.867	.000[b]
	Residual	321.130	77	4.171		
	Total	419.556	80			

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Disiplin, Pendidikan dan Pelatihan

Sumber : Data primer diolah, (2016).

Berdasarkan perhitungan pada tabel 4.14 di atas, diketahui nilai F hitung sebesar 7,867 dengan nilai signifikansi 0,000 < 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa semua variabel independen yaitu pendidikan dan pelatihan, disiplin, dan lingkungan kerja secara simultan (bersama-sama) berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Kediri. Dengan demikian, hipotesis keempat diterima.

Pembahasan

1. Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap Produktivitas Kerja

Berdasarkan hasil pengujian analisis data menggunakan perhitungan uji t dapat dilihat hasil perhitungan nilai t hitung (3,577) > t tabel (1,991) dan nilai signifikansi 0,001 < 0,05, maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti pendidikan dan pelatihan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai. Hasil penelitian ini memiliki hasil yang sama dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Katiandagho

(2014), yang menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

2. **Pengaruh Disiplin terhadap Produktivitas Kerja**

   Berdasarkan hasil pengujian analisis data menggunakan perhitungan uji t dapat dilihat hasil perhitungan nilai t hitung (2,493) > t tabel (1,991) dan nilai signifikansi 0,015 < 0,05, maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti disiplin berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai. Hasil penelitian ini memiliki hasil yang sama dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Iis Puspika Dewi dan Nur Aeni (2012) yang menunjukkan bahwa disiplin berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai.

3. **Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja**

   Berdasarkan hasil pengujian analisis data menggunakan perhitungan uji t dapat dilihat hasil perhitungan nilai t hitung (2,392) > t tabel (1,991) dan nilai signifikansi 0,019 < 0,05, maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai. Hasil penelitian ini memiliki hasil yang sama dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Katiandagho (2014), yang menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

4. **Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan, Disiplin, dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja**

   Berdasarkan hasil pengujian analisis data menggunakan perhitungan uji F dapat dilihat hasil perhitungan nilai F hitung (7,867) > F tabel (2,72) dan nilai signifikansi 0,000 < 0,05, maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti pendidikan dan pelatihan, disiplin, dan lingkungan kerja secara simultan (bersama-sama) berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Kediri

Simpulan

1. Pendidikan dan Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Kediri.
2. Disiplin berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Kediri.
3. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Kediri.
4. Pendidikan dan pelatihan, disiplin, lingkungan kerja secara simultan

berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Kediri.

IV. DAFTAR PUSTAKA

Arikunto, Suharsimi. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.

Darnelawati. 1994. *Seri Pustaka Teknologi Pendidikan Nomor 12*. Jakarta.

Ghozali, Imam. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program SPSS*. Semarang: Universitas Diponegoro.

Gomes, Faustino Cardoso. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi.

Kusnendi. 2003. *Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PPUT.

Mangkunegara, Anwar Prabu. 2005. *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja. Rosdakarya.

Naibaho, Hastuti., Firmanto Adi, dan Veryco & Sugiarto. 2010. *Pengaruh Lingkungan Kampus terhadap Motivasi Belajar Mahasiswa (Studi Kasus Universitas Pelita Harapan Surabaya)*. Jurnal Manajemen Pemasaran, (Online), Vol. 5 (1).

Rapareni, Yussi. 2013. *Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap Produktivitas Guru YAyasan Jihadiyah Palembang*. Jurnal Ekonomi dan Informasi Akuntansi, (Online), Vol. 3 (3).

Ridwan. 2010. *Skala Pengukuran Variabel-variabel Penelitian*. Bandung: Alfabeta.

Rivai, Veithzal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Muri Kencana.

Sanusi, Anwar. 2011. *Metode Penelitian Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat.

Sedarmayanti. 2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV. Mandar Maju.

Senata, I Wayan. 2014. *Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan UD. Kembang Sari KAbupaten Badung Tahun 2012*. Jurnal Jurusan Pendidikan Ekonomi, (Online) Vol.4 (1).

Simamora, Henry, 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ketiga, Cetakan Pertama, Yogyakarta: STIE YKPN.

Soedjono. 2000. *Strategi Sumber Daya Manusia*. Vol. 4, No. 4,hal 233-256.

Sofyandi, Herman. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.

Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&G*. Bandung: Alfabeta.

Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Pernada Media Group.

Thompson, James. 1993. *Developing Education*. Toronto: NewGrace.inc.