PENGARUH TINGKAT PENDIDIKAN, PELATIHAN DAN PENEMPATAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITA KERJA PEGAWAI KPP PRATAMA PARE

SKRIPSI

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

OLEH :

AMBAR DELA PRAMISTA

NPM: 12.1.02.02.0282

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS NUSANTARA PERSATUAN GURU REPUBLIK INDONESIA

UN PGRI KEDIRI

2016

Skripsi Oleh:

AMBAR DELA PRAMISTA

NPM: 12.1.02.02.0282

Judul:

PENGARUH TINGKAT PENDIDIKAN, PELATIHAN DAN PENEMPATAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI KPP PRATAMA PARE

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

Tanggal: 23 Juli 2016

Pembimbing I	Pembimbing II
Ichsannudin, Drs. Ec. M.M	**Basthoumi Muslih, S.Pd.,M.M**
NIDN. 0723105703	**NIDN. 0701018607**

ii

Skripsi oleh:

AMBAR DELA PRAMISTA
NPM: 12.1.02.02.0282

Judul:

PENGARUH TINGKAT PENDIDIKAN,
PELATIHAN DAN PENEMPATAN KERJA TERHADAP
PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI KPP PRATAMA PARE

Telah dipertahankan di depan panitia Ujian/Sidang Skripsi
Program Studi Studi ManajemenFakultas Ekonomi UN PGRI Kediri

Tanggal: 8 Agustus 2016

Dan Dinyatakan telah Memenuhi Persyaratan

Panitia Penguji:

1. Ketua : Ichsannudin, Drs. Ec. M.M
2. Penguji I : Lilia Pasca R., Dr.
3. Penguji II : Basthoumi Muslih, S.Pd.,M.M

Mengetahui,
Dekan FE

Dr. Subagyo
NIDN. 0717066601

iii

Skripsi oleh:

AMBAR DELA PRAMISTA
NPM: 12.1.02.02.0282

Judul:

PENGARUH TINGKAT PENDIDIKAN,
PELATIHAN DAN PENEMPATAN KERJA TERHADAP
PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI KPP PRATAMA PARE

Telah dipertahankan di depan panitia Ujian/Sidang Skripsi
Program Studi Studi ManajemenFakultas Ekonomi UN PGRI Kediri

Tanggal: 8 Agustus 2016

Dan Dinyatakan telah Memenuhi Persyaratan

Panitia Penguji:

1. Ketua : Ichsannudin, Drs. Ec. M.M
2. Penguji I : Lilia Pasca R., Dr.
3. Penguji II : Basthoumi Muslih, S.Pd.,M.M

Mengetahui,
Dekan FE

Dr. Subagyo
NIDN. 0717066601

iii

PENGARUH TINGKAT PENDIDIKAN, PELATIHAN DAN PENEMPATAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI KPP PRATAMA PARE

Ambar Dela Pramista
12.1.02.02.0282
Ekonomi – Manajemen
ambardellapramista@gmail.com
Ichsannudin, Drs. Ec. M.M dan Basthoumi Muslih, S.Pd.,M.M
UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI

ABSTRAK

Ambar Dela Pramista: "Pengaruh Tingkat Pendidikan,Pelatihan Dan Penempatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja KPP Pratama Pare" Skripsi, Manajemen, FE UNP Kediri, 2016.

Latar belakang dalam penelitian ini adalah produktivitas kerja menjadi sorotan setiap perushan oleh karena itu setiap pemimpin harus mempunyai dasar–dasar yang memadai untuk melakukan manajemen peningkatan produktivitas pada organisasi yang dikelolanya. Sepertihalnya di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Pare, produktifitas yang tinggi sangatlah membantu dalam pelayanan masyrakan khususnya masalah perpajakan. Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui: (1) pengaruh variabel x secara parsial terhadap produktivitas kerja (2) pengaruh variabel x secara simultan terhadap produktivitas kerja KPP Pratama Pare

Teknik pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan kuesioner. Variabel bebas dari penelitian ini adalah tingkat pendidikan, pelatihan dan penempatan kerja sedangkan variabel terikatnya adalah keputusan pembelian .Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini merupakan pendekatan kuantitatif. Metode pengambilan sampel adalah *sensus* dengan jumlah 90 responden. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda, dengan mempertimbangkan syarat uji asumsi klasik. Penganalisisan data menggunakan bantuan program SPSS *for windows* versi 23.

Hasil uji secara parsial (uji t) menunjukkan bahwa semua variabel bebas yaitu adalah tingkat pendidikan, pelatihan dan penempatan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Hasil uji secara simultan (uji F) menunjukkan varibel bebas (tingkat pendidikan, pelatihan dan penempatan kerja) secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja. Dapat disarankan bagi instansi terkait diharapkan untuk bisa mempertahankan hal tersebut bahkan ditingkatkan lagi menjadi lebih baik dari sebelumnya.

Kata kunci : Tingkat pendidikan, pelatihan, penempatan kerja dan produktivitas kerja

I. LATAR BELAKANG

Masalah produktivitas saat ini sangat diperhatikan oleh setiap bangsa atau negara di dunia, terlebih ketika masuk kedalam pasaran dunia. Era globalisasi menuntut ketagguhan setiap individu pada masyarakat suatu bangsa untuk menjadi bagian dari sistem ekonomi dunia. Oleh karena itu setiap pemimpin harus mempunyai dasar–dasar yang memadai untuk melakukan manajemen peningkatan produktivitas pada organisasi yang dikelolanya. Karena itu setiap pemimpin harus mampu mengatur dan mengelola sumber daya manusia yang dimiliki dengan efektif dan efisien agar dapat bertahan dan berkembang serta mampu meningkatkan daya saing. Dalam setiap kantor tentunya mengharapkan tenaga kerja atau karyawannya memberikan hasil yang maksimal di dalam bekerja dan dapat mewujudkan tujuan

Menurut Gaol (2014:685), "mengemukakan bahwa produktivitas dapat dipahami secara filosofis" Pernyataan yang digunakan adalah "produktivitas merupakan suatu sikap mental, menciptakan hari ini yang lebih baik dari kemarin, dan mengusahakan hari esok yang lebih baik dari hari ini."

Menurut Sikula (dalam Hardjono, 2012:69), bahwa "pendidikan" adalah: "Hubungan dengan peningkatan umum dan pemahaman terhadap lingkungan kehidupan manusia secara menyeluruh dan proses pengembangan pengetahuan, kecakapan/ketrampilan, pikiran, watak, karakter dan sebagainya. Dalam dunia bisnis tidak dapat terlepas dari faktor sumber daya manusia."

Menurut Hariandja (2003:169), menyatakan bahwa "tingkat pendidikan seorang karyawan dapat meningkatkan daya saing perusahaan dan memperbaiki kinerja perusahaan".

Menurut Noe, dkk (2013:351), "Pelatihan (training) mengacu pada upaya yang direncanakan oleh suatu perusahaan untuk mempermudah pembelajaran para karyawan tentang kompetensi-kompetensi yang berkaitan dengan pekerjaan". Dan menurut Rosidah (2009:63), "Latihan dimaksudkan untuk memperbaiki penguasaan berbagai ketrampilan dan teknik pelaksanaan kerja tertentu dalam waktu yang relatif singkat (pendek)".

Menurut Hasibuan (2012), "Tujuan–tujuan dari pendidikan dan pelatihan" adalah "Produktivitas kerja Karyawan akan meningkat, kualitas dan kuantitas produksi semakin baik, karena tehnical, skill, human skill, dan manajerial skill karyawan semakin baik".

Menurut Bangun (2012), "penempatan berkaitan dengan penyesuaian kemampuan dan bakat seseorang dengan pekerjaan yang akan dikerjakan".

Produktivitas kerja menjadi sorotan setiap perusahan oleh karena itu setiap pemimpin harus mempunyai dasar–dasar yang memadai untuk melakukan manajemen peningkatan produktivitas pada organisasi yang dikelolanya, Masalah tenaga kerja merupakan salah satu bagian penting untuk keberhasilan dalam mencapai tujuan dan Mengingat bahwa tenaga kerja yang produktif sangat diperlukan agar kegiatan utama dalam kantor dapat berjalan dengan baik sehingga tercapai produktivitas kerja yang baik. Berdasarkan data dan fenomena tersebut maka saya tertarik untuk meneliti masalah ini berkaitan dengan Tingkat pendidikan, pelatihan dan penempatan kerja.

II. METODE

Definisi operasional variabel yang terdapat dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Produktivitas Kerja

   produktivitas mengandung arti sebagai perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan (Husein, dalam Supriyanto dan Machfudz, 2010:100)

2. Tingkat Pendidikan

   Tingkat pendidikan adalah suatu proses jangka panjang yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir, yang mana tenaga kerja manajerial mengetahui pengetahuan konseptual dan teoritis untuk tujuan-tujuan umum. (Sikula, dalam Mangkunegara, 2003:50)

   Tingkat pendidikan seseorang karyawan dapat meningkatkan daya saing perusahaan dan memperbaiki kinerja perusahaan. (Hariandja, 2002:169)

3. Pelatihan

   Pelatihan Merupakan Upaya yang direncanakan organisasi untuk membantu karyawan memperoleh pengetahuan berkaitan dengan pekerjaan, keterampilan, kemampuan, dan perilaku, dengan tujuan menerapkan ini pada pekerjaan. (Noe, dkk, 2011:189)

4. Penempatan pegawai

   penempatan berkaitan dengan penyesuaian kemampuan dan bakat seseorang dengan pekerjaan yang akan dikerjakan. (Bangun, 2012)

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Penelitian ini meneliti mengenai pengaruh Tingkat pendidikan, pelatihan dan penempatan kerja terhadap produktivitas kerja pegawai KPP Pratama Pare. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini merupakan data primer yaitu sumber data yang diperoleh secara langsung dari sumber asli atau pihak pertama. Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh Pegawai KPP Pratama Pare

Uji regresi dilakukan penulis sebanyak satu kali sesuai dengan satu variabel dependen dan tiga variabel independen. pengujian ini dilakukan untuk meliahat pengaruh anatara Tingkat pendidikan, pelatihan dan penempatan kerja. Hasil uji regresi antara tingkat pendidikan, pelatihan dan penempatan kerja pegawai dapat dilihat pada tabel 3.1 berikut:

Tabel 3.1
Hasil Uji t (parsial)

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3,441	1,476		2,332	,022
	Pendidikan	,287	,138	,119	2,077	,041
	Pelatihan	,878	,065	,760	13,602	,000
	Penempatan	,173	,079	,122	2,200	,031

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber: Output SPSS dari data primer yang telah diolah

Berdasarkan hasil perhitungan pada SPSS *for windows* versi 23 dalam tabel 3.1 diperoleh nilai signifikan variabel pendidikan adalah 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa

Nilai signifikan uji t variabel pendidikan < 0,05 yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Pendidikan secara parsial berpengaruh terhadap produktivitas kerja.

Nilai signifikan variabel pelatihan adalah 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa nilai signifikan uji t variabel pelatihan < 0,05 yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Pelatihan secara parsial berpengaruh terhadap produktivitas kerja.

Nilai signifikan variabel penempatan adalah 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa nilai signifikan uji t variabel penempatan < 0,05 yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Penempatan secara parsial berpengaruh terhadap produktivitas kerja.

Tabel 3.2

Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA[a]

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F
Regression	3665,261	3	1221,754	326,685
Residual	321,627	86	3,740	
Total	3986,889	89		

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

b. Predictors: (Constant), Penempatan, Pelatihan, Pendidikan

Berdasarkan hasil perhitungan pada SPSS *for windows* versi 23 dalam tabel 3.2 diperoleh nilai signifikan adalah 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa nilai signifikan uji F variabel variabel pendidikan, pelatihan, dan penempatan kerja terhadap produktivitas kerja < 0,05 yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Hasil dari pengujian simultan ini adalah variabel pendidikan, pelatihan, dan penempatan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja.

Tabel 3.3

Koefisien Determinasi

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	,959[a]	,919	,917

a. Predictors: (Constant), Penempatan, Pelatihan, Pendidikan

Berdasarkan hasil analisis pada tabel diatas diperoleh nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,917 dengan demikian menunjukkan bahwa adalah pendidikan, pelatihan, penempatan dapat menjelaskan produktivias kerja sebesar 91,7% dan sisanya yaitu 8,3.% dijelaskan variabel lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini.

III. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis yang telah dilakukan mengenai pengaruh pendidikan, pelatihan, dan penempatan terhadap produktivitas kerja pegawai pada Kantor Pajak Pratama Pare maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Pendidikan berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja peagwai Kantor Pajak Pratama Pare.
2. Pelatihan berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai Kantor Pajak Pratama Pare. Sehingga jika diberikan pelatihan terhadap pegawai lama maupun baru dapat

membantu pegawai lebih efektif dalam mengkerjakan pekerjaan yang telah dibebankan.

3. Penempatan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai Kantor Pajak Pratama Pare. Sehingga dapat disimpulkan bahwa jika perusahaan menempatkan pegawai pada posisi yang tepat akan membantu perusahaan dalam mencapai tujuan, karena keberhasilan dalam pengadaan tenaga kerja terletak pada ketepatan dalam penempatan.
4. Secara simultan pendidikan, pelatihan, dan penempatan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja Pegawai Kantor Pajak Pratama Pare. Karena dengan pendidikan yang tinggi, memberikan pelatihan kepada pegawai dan penempatan yang tepat maka dapat membantu meninggkatkan produktivitas kerja.

IV. DAFTAR PUSTAKA

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

Ardana, Komang dkk. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.

Arikunto, Suharsimi. 2010. *Prosedur penelitian : suatu pendekatan praktik (edisi revisi)*. Jakarta: Rineka Cipta

Arikunto, Suharsimi. 2008. *Peneltian tindakan kelas*. Jakarta: PT. Bumi Aksara

Arikunto, Suharsimi. 2006. *Manajemen Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta

Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia* . Jakarta: Erlangga

Erlin, Emilia. 2012. *Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Terhadap Produktivitas Kerja Kryawan (Studi Pada PT. Air Manado)."*

Depdiknas. (2008). *Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan*. Jakarta: Dikmenum. Depdiknas

Ghozali, Imam. 2006. *Aplikasi Analisis Multifariate,* Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Gaol, Jimmy. 2014. *Human Capital Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Kompas Gramedia

Hariandja, Marihot T.E. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo

Hasibuan, Malayu S.P. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

Machfudz, Masyhuri. 2010. *Metodologi Riset: Manajemen Sumber Daya Manusia.* Malang: UIN-Maliki Press.

Mangkunegara, Anwar Prabu AA. 2006. *Perencanaan dan pengembangan SDM.* Bandung: PT. Refika Aditama.

Mangkunegara, Anwar Prabu AA.2003. *Perencanaan dan pengembangan SDM.* Bandung: PT. Refika Aditama.

Melmambessy, Moses. 2012. *Analisis Pengaruh Pendidikan, Pelatihan dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Pertambangan dan Energi Provinsi Papua.* Jurnal Media Riset & Manajemen.

Noe, Raymond A Dkk. 2013 . *Manajemen Sumber Daya Manusia : Mencapai Keungugulan Bersaing*. Jakarta : Salemba Empat

Noe, Raymond A Dkk. 2011 . *Manajemen Sumber Daya Manusia : Mencapai Keungugulan Bersaing*. Jakarta : Salemba Empat

Noe, Raymond A Dkk. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia Mencapai Keunggulan Bersaing* . Jakarta: Salemba Empat.

Notoatmodjo, Soekidjo. 2009. *Pengembangan Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Rineka Cipta

Rachmad, Adityo. 2013. *Pengaruh Seleksi Penempatan Tenaga Kerja dan Pengembangan Pegawai Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Tulungagung*. Jurnal Otonomi.

Rivai, Veithzal dkk. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahan.* Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.

Rivai, Veithzal dkk. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahan.* Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.

Rosidah, Ambar Teguh Sulistiyani. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Konsep, Teori dan Pengembangan dalam Konteks Organisasi Publik..* Yogyakarta: Graha Ilmu.

Sedarmayanti. 2012. *Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.

Sikula, Andre E. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Erlangga.

Sinungan, Muchdarsyar. 2009. *Produktivitas Apa dan Bagaimana*. Jakarta: Bumi Aksara.

Sugiyono. 2013. *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&G.* Bandung: Alfabeta

Suwatno. 2003. *Azaz-Azaz Sumber Daya Manusia*. Bandung: UPI Press.