PENGARUH TINGKAT PENDIDIKAN, PELATIHAN, DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PABRIK ROKOK SEMANGGIMAS KEDIRI

SKRIPSI
Diajukan untuk Penulisan Skripsi Guna Memenuhi Salah Satu Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (SE)
pada Progam Studi Manajemen UN PGRI Kediri

OLEH :

TIYAS MUJIATI
NPM : 12.1.02.02.0537

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

Skripsi Oleh :

TIYAS MUJIATI
NPM. 12.1.02.02.0537

JUDUL :

PENGARUH TINGKAT PENDIDIKAN, PELATIHAN DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PABRIK ROKOK SEMANGGIMAS AGUNG KEDIRI

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

Tanggal: 13 Agustus 2016

Pembimbing,

Pembimbing 1,	Pembimbing 2,
Drs. Ec. Ichsanuddin. M.M	**Ike Cindia, M.M**
NIDN. 0723105703	**NIDN. 0724039001**

ii

Skripsis Oleh :

TIYAS MUJIATI
NPM. 12.1.02.02.0537

JUDUL :

PENGARUH TINGKAT PENDIDIKAN, PELATIHAN DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PABRIK ROKOK SEMANGGIMAS AGUNG KEDIRI

Telah dipertahankan di depan Panitia Penguji/Sisang Skrispsi
Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi UN PGRI Kediri

Dan dinyatakan telah memenuhi persyaratan

PANITIA PENGUJI		TANDA TANGAN
1. Ketua	: Drs. Ec. Ichsannudin, M.M	
2. Penguji I	: Dr. Sri Aliami, M.M	
3. Penguji II	: Ike Cindia, M.M	

Mengesahkan,
Dekan Fakultas Ekonomi

Dr. Subagyo, MM
NIDN. 0717066601

iii

PENGARUH TINGKAT PENDIDIKAN, PELATIHAN, DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PABRIK ROKOK SEMANGGIMAS AGUNG KEDIRI

Tiyas Mujiati
12.1.02.02.0537
Ekonomi-Manajemen
Drs. Ec. Ichsannudin, M.M,. dan Ike Cindia, M.M.
UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI

Abstrak

TIYAS MUJIATI : Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pelatihan, dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pabrik Rokok Semanggimas Agung Kediri. Skripsi, Manajemen, FE UN PGRI Kediri, 2016.

Penelitian ini dilatar belakangi oleh begitu pesatnya pertumbuhan dan perkembangan ekonomi indonesia, data selama tahun 2015ekonomi indonesia mengalami penurunan yaiitu 4,8 % tetapi pada tahun 2016 ini pertumbuhan ekonomi indonesia berkembang pesat sebanyak 5,1 %, dengan adanya perkembangan ekonomi setiap tahun menjadi salah acuan bagi pengusaha terhadap persaingan ketat yang akan terjadi. selain itu, hendaknya disadari bahwa dimasa sekarang ini tenaga kerja tidak hanya sebagai mempunyai arti sebagai karyawan tetapi tenaga kerja juga sebagai aset perusahaan yang dapat membantu perusahaan dalam proses produksi. Sebuah perusahaan yang kuat akan memiliki karyawan yang kuat juga, proses penyerapan yang ketat dan fokus dalam proses kemajuan perusahaan.

Perumusan masalah dalam penelitian ii adalah adakah pengaruh tingkat pendidikan terhadap produktivitas?adakah pelatihan terhadap produktivitas?adakah pengaruh pengalaman kerja terhadap produktivitas?tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh tingkat pendidikan, mengetahui dan menganalisis pengaruh pelatihan, mengetahui dan menganalisis pengaruh pengalaman kerjaterhadap produktivitas karyawan Pabrik Rokok Semanggimas Agung Kediri.

Dalam penelitian menggunakan metode kuantitatif. Data yang dikumpulkan menggunakan kuesioner terhadap 80 orang responden dengan menggunakan pendekatan deskriptif. Kemudian dilakukan analisis kuantitatif meliputi uji validitas, reliabilitas, uji asumsi klasik, uji hipotesis uji t dan uji f. Teknik analisis data yang dipakai adalah analisis linear berganda.

Kesimpulan hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial kedua variabel yaitu Pelatihan dan Pengalaman Kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja, sedangkan untuk variabel tingkat pendidikan secara parsial tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja. secara simultan ketiga variabel memiliki pengaruh yang siginifkan terhadap produktivitas kerja karyawan yaitu 000 < 0,05.

Kata Kunci: Kompensasi, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan.

LATAR BELAKANG

Pada saat ini indonesia memiliki pertumbuhan dan perkembangan ekonomi yang semakin cepat, dilihat dat dari tahun 2015 yang mengalami penurunan yaitu 4,8%, tetapi pada tahun ini 2016 indonesia mulai bangkit dan memiliki pertumbuhan ekonomi yang naik sebanyak 5,1 %.Data ini menunjukkan bagaimana perekomomian indonesia saat ini memiliki persaingan pengusaha yang ketat. Adapun salah satu dampak yang terjadi tehadap persaingan yang semakin ketat yaitu proses penyerapan tenaga kerja atau sumber daya manusia. Perusahaan memiliki salah satu faktor produksi yang mempunyai peranan penting yaitu sumber daya manusia. Sumber daya manusia mempunyai karaktrisitik yang spesifik dan berbeda dibanding faktor –faktor produksi lainnya. Adapun Karakteristik adalah manusia sebagai tenaga kerja adalah motor penggerak yang menghidupkan suatu organisasi / perusahaan.

Produktivitas merupakan target yang hendak dicapai oleh semua perusahaan, oleh karena itu produktivitas mengarah pada pendapaian tujuan atau laba perusahaan. Sinungan (2005 : 22) produktivitas tenaga kerja juga sangat dipengaruhi oleh tata cara kerja, keterampilan pekerja, perancangan mesin dan peralatan produksi, serta kondisi lingkungsn kerja. karyawan. semakin tinggi jumlah produk yang dihasilkan dengan jumlah tenaga kerja yang optimal serta perhatian penuh terhadap faktor – faktor yang berpengaruh lainnya maka diharapkan akan tercapai peningkatan produktivitas kerja sehingga mendatangkan keuntungan bagi perusahaan.

Tingkat pendidikan atau sering disebut dengan jenjang pendidikan adalah salah satu faktor yang harus dperhatikan dalam pengelolaan sumber daya manusia. Menurut UU Sisdiknas No. 20 tahun 2003, tingkat pendidikan adalah tahapan pendidikan yang ditetapkan berdasarkan tingkat perkembangan peserta didik, tujuan yang akan dicapai dan kemampuan yang dikembangkan. Adapun 3 tingkat pendidikan menurut undang – undang republik indonesia no. 20 tahun 2003 : pendidikan dasar, pendidikan menengah, pendidikan tinggi. Dan faktor lain yaitu pelatihan. Menurut Sunyoto (2012:137), pelatihan adalah setiap usaha untuk memperbaiki performa pekerja pada suatu pekerjaan tertentu yang sedang menjadi

tanggung jawabnya atau satu pekerjaan yang ada kaitannya dengan pekerjaan. Terdapat pelatihan yang dapat mngembangkan karyawan yaitu dengan pelatihan menurut Alex S. Nitisemito ada 4 metode pelatihan yaitu *On the job training, Vestibule training, apprenticeship, kursus – kursus*. Dengan menggunakan 4 metode tersebut perusahaan akan mendapatkan tenaga kerja yang terampil dan mampu bersaing dengan perusahaan lain.

Faktor selanjutnya dalam pengelolaan sumber daya manusia adalah Pengalaman Kerja. dalam kmus besar indonesia, pengalaman merupakan segala sesuatu yang pernah dialami, dijalani, ditanggung. Sedangkan kerja merupakan kegiatan melakukakan sesuatu. Dari penejlasan tersebut dapat diketahui bahwa pengalaman kerja adalah kegiatan melakukan segala sesuatu yang pernah dialami seseorang. Menurut Manullang dalam Ismanto (2005:24), pengalaman kerja adalah proses pembentukan pengetahaun atau keterampilan tentang metode suatu pekerjaan karena keterlibatan karyawan tersebut dalam pelaksanaan tugas pekerjaan. Dari beberapa pengertian diatas dapat diambil kesimpulan bahwa terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan salah satunya yaitu tingkat pendidikan, pelatihan dan pengalaman kerja.

METODOLOGI PENELITIAN

Dalam penelitian ini terdapat dua variabel yang digunakan yaitu variabel dependen dan variabel independen. Variabel Independen (X) dari penelitian kali ini adalah tingkat pendidikan (X_1), pelatihan (X_2), dan pengalaman kerja (X_3), Sedangkan variabel dependennya (Y) adalah produktivitas kerja.

Berdasarkan tujuan penelitian maka jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kausalitas. Menurut Anwar Sanusi (2011:14), penelitian kausalitas adalah "desain penelitian yang disusun untuk meneliti kemungkinan adanya hubungan sebab akibat antar variabel". Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Tehnik pengumpulan data dalam penelitian ini dengan studi lapangan yaitu dengan memberikan kuesioner kepada selurh karyawan bagian produksi pabrik rokok Semanggimas Agung Kediri. selain juga menggunakan studi kepustakaan yaitu metode pengumpulan data dengan membaca buku – buku, literatur, referensi yang berkaitan dengan penelitian terdahulu.

Pendekatan penelitian yang digunakan adalah Pendekatan Kuantitatif**.** Pendekatan kuantitatif yang memusatkan pada pengujian hipotesis yang menggunakan angka-angka dan perhitungan dengan metode statistik berdasarkan jawaban kuesioner dari responden. Hasil penghitungan dari skor atau nilai tersebut kemudian dalam analisis statistik yang dilakukan dengan bantuan program SPSS 20.0 untuk membuktikan hubungan dan pengaruh antara variabel-variabel penelitian.

HASIL PENELITIAN

Berdasarkan uji intrumen variabel tingkat pendidikan, pelatihan dan pengalaman kerja valid dalam uji validitas karena nilai r hitung masing-masing variabel lebih besar dari r tabel(Sig.0,05 dan N=80) sebesar 0,217. Instrumen juga reliabel dalam uji reabilitas karena cronbach's alpha semua variabel lebih besar dari 0,60, yaitu tingkat pendidikan sebesar 0.721, pelatihan sebesar 0.673, pengalaman kerja sebesar 0.814 dan produktivitas kerja sebesar 0.730.

Pada uji asumsi klasik model regresi menunjukkan asumsi normalitas, dilihat bahwa titik menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi menunjukkan asumsi normalitas dan telah terjadi heteroskedastisitas, terlihat terdapat pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu (bergelombang, melebar kemudian menyempit), dan menunjukkan adanya multikolinearitas karena telah diketahui bahwa nilai VIF dari masing-masing variabel >10. Nilai R *Square* = 0,450 menunjukkan besarnya pengaruh tingkat pendidikan, pelatihan dan pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja adalah sebesar 45 %.

PEMBAHASAN

1. **Hubungan Variabel Tingkat Pendidikan terhadap Produktivitas Kerja**

   Pengaruh tingkat pendidikan terhadap produktivitas karyawan ditujukan dari uji parsial sebesar 0,078 sehingga r^2 $(0,078)^2$ = 0,0060 atau 0,006 yang berarti sumbangan efektif tingkat pendidikan terhadap produktivitas kerja sebesar 0,006 %. Hal ini ditujukkan dari hasil nilai sig 0,538 > 0,05 sehingga membuktikan bahwa tingkat pendidikan tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pada pabrik rokok Semanggimas Agung Kediri.

Teori yang dikemukakan Hariandja (2002:169), menyatakan bahwa tingkat pendidikan seorang karyawan dapat meningkatkan daya saing perusahaan memperbaiki produksi perusahaan. Hasil dari penelitian menurut Sukmana (2013), tingkat pendidikan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja.

2. **Hubungan Variabel Pelatihan terhadap Produktivitas Kerja.**

Pengaruh pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan ditunjukkan dari uji parsial yang diperoleh dari koefisien parsial sebesar 0,425 sehingga r^2 $(0,425)^2$ = 0,1806 atau 18,06 % yang berarti sumbangan efektif pelatihan terhadap produktivitas karyawan sebesar 18,06%. Hal ini ditunjukkan dari hasil sig. 0,96 < 0,05 sehingga membuktikan bahwa pelatihan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. teori yang dikemukakan oleh Sunyoto (2012:137), pelatihan merupakan setiap usaha untuk memperbaiki performa pekerja pada suatu pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggung jawabnya atau satu pekerjaan yang ada kaitannya dengan pekerjaan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Salinding (2011) bahwa pelatihan memeilki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja atau semakin baik pelatihan yang dilaksankan semakin baik pula produktivitas yang dihasilkan.

3. **Hubungan Variabel Pengalaman Kerja terhadap Produktivitas**

Pengaruh pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja ditunjukkan dari uji parsial yang diperoleh dari koefisien parsial sebesar 0,204 sehingga r^2 $(0,526)^2$ = 0,2766 atau 27,66%. Hal ini ditunjukkan dari hasil niali sig. 0,000 < 0,05 sehingga membuktikan bahwa pengalaman kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja. teori yang dikemukakan Trijoko dalam Ismanto (2005 : 24), pengalaman kerja adalah pengetahuan atau keterampilan yang telah diketahui dan dikuasai seseorang yang merupakan akibat dari perbuatan atau pekerjaan yang telah dilakukan selama waktu tertentu. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Yudiatmaddja (2014), bahwa adanya penilaian tentang pengalaman kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja.

4. Hubungan Tingkat Pendidikan, Pelatihan dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktiitas Kerja.

Pengaruh tingkat pendidikan, pelatihan dan pengalaman kerja ditunjukkan pada uji simultan diperoleh hasil dari tingkat pendidikan, pelatihan dan pengalaman kerja nilai sig. 0,00 < 0,05 sehingga membuktikan bahwa secara bersama – sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerj karyawan. teori yang dikemukakan oleh Sinungan (2005:12), produktivitas adalah sebagai perbandingan antara totalitas pengeluaran pada waktu tertentu dibagi totalitas masukan selama periode tertentu.

KESIMPULAN

Setelah melakukan kajian dan analisis data penelitian di atas, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Tingkat secara *parcial* tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Hal ini ditunjukkan dari uji t dengan nilai signifikan kompensasi sebesar 0,583 lebih besar dari 0,05.
2. Pelatihan secara *parcial* berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan dari Uji t dengan nilai signifikan motivasi kerja sebesar 0,096 lebih kecil dari 0,05.
3. Pengalaman kerja secara *parcial* berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan pada Uji t bahwa nilai signifikannya sebesar 0,00 < 0,05.
4. Tingkat pendidikan, pelatihan dan pengalaman kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan hal ini ditunjukkan pada Uji F bahwa nilai signifikannya sebesar 0,000 < 0,05.

SARAN-SARAN

Adapun saran yang dapat diberikan peneliti dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan
   a. Sebagai salah satu pertimbangan perusahaan dalam mengelola sumber daya yang saat ini bekerja.
   b. Sebagai panduan dalam menerima karyawan baru ataupun memindahkan karyawan ke bagian devisi lain.
   c. Perusahaan lebih memelihara dan menghargai sumber daya manusia, karena dengan adanya sumber daya manusia proses produksi perusahaan bisa berjalan dengan lancar.

Daftar Pustaka

Alex, S, Nitisemito. 2005. *Manajemen Personalia (Manajemen Sumber Daya Manusia)*. Jakarta: Ghalia Indonesia.

Ghozali. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19.* Semarang: Universitas Diponegoro.

Hamalik, Oemar. 2007. *Manajemen Pelatihan Ketenagakerjaan Pendekatan Terpadu Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Itafia, Wayan, Yudiatmadja. 2014. *Pengaruh Pengalaman Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Industri Tenun*. Tersedia:(http://www.scrip.org/journal/ojacct). Diunduh 2014.

Mangkunegara. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya.

Mathis, Robert L dan John H. Jackson. 2003. *Human Resource Management*. Prentice Hall, New Jersey.

Priyatno, Duwi. 2010. *Paham Analisa Statistik Data Dengan SPSS*. Yogyakarta: Mediakom.

Rofiq, Mutoha. 2014. *Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pengalaman Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pare Kediri*. Skripsi.Tidak dipublikasikan. Kediri. Fakultas Ekonomi Universitas Nusantara PGRI Kediri.

Ramadhan Ilham. 2009. *Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan KUD Trisula di Kabupaten Majalengka.* Tersedia:(http://www.scrip.org/journal/ojacct). Diunduh 2009.

Sanusi, Anwar. 2013. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat.

Salinding. 2011. *Analisis Pengaruh Pelatihan Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Erajaya Swasembada Cabang Makassar*. Tersedia:(http://www.scrip.org/journal/ojacct). Diunduh 2011.

Sugiyono. 2015. *Metode Kuantitatif dan Kualitatif.* Jakarta: Alfabeta.

Triana, Endang Shyta. 2010. *Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Slamet Langgeng Purbalingga.* Semarang: Universitas Diponegoro.

Sukmana, 2013. *Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pengalaman Kerja Dan Pemberian Insentif Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Pada CV.*

Yugatama Prima Mandiri Kab. Jember. Tersedia : (http://www.scrip.org/journal/ojacct). Diunduh 2013.

Sujarweni, V. Wiratman. 2014. *Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Pustakabarupress.

Sinungan, Muchdarsyah.. 2005. *Produktivitas Apa dan Bagaimana.*. Jakrta: Bumi Aksara.

Suryadi, Ace. 2002. *Pendidikan, Investasi SDM dan Pembangunan : Isu, Teori dan Aplikasi.* Jakarta: Balai Pustaka.

Undang – undang RI No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, Jaringan Dokumentasi dan informasi hukum badan pemeriksa keuangan Republik Indonesia.(Online). Tersedia : http://www.jdih.bpk.go.id. Diunduh september 2011.