ANALISIS PENDIDIKAN, PENGALAMAN KERJA, DAN PELATIHAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA

SKRIPSI

SEBAGAI SALAH SATU SYARAT UNTUK MEMPEROLEH GELAR SARJANA ADMINISTRASI BISNIS PRODI ADMINISTRASI BISNIS SEKOLAH TINGGI ILMU ADMINISTRASI DAN MANAJEMEN KEPELABUHAN BARUNAWATI SURABAYA

Disusun Oleh :

Nama : Serly Puspita Dewi

N.I.M : 14.11131

Program Studi : Administrasi Bisnis

Pembimbing : Dr. Ismi Rajiani, MM

STIA DAN MANAJEMEN KEPELABUHAN BARUNAWATI

SURABAYA

2018

LEMBAR PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : SERLY PUSPITA DEWI

N.I.M : 14.11131

Program Studi : Administrasi Bisnis

Judul Skripsi : Analisis Pendidikan, Pengalaman Kerja, dan Pelatihan terhadap Produktivitas Kerja

Dengan ini menyatakan bahwa hasil penulisan Skripsi yang telah saya buat ini merupakan hasil karya sendiri dan benar keasliannya. Apabila ternyata di kemudian hari penulisan Skripsi ini merupakan hasil plagiat atau penjiplakan terhadap karya orang lain, maka saya bersedia mempertanggungjawabkan sekaligus bersedia menerima sanksi berdasarkan aturan tata tertib di STIA Dan Manajemen Kepelabuhan Barunawati Surabaya.

Demikian, pernyataan ini saya buat dalam keadaan sadar dan tidak dipaksakan.

Penulis,

[Serly Puspita Dewi]

SKRIPSI

ANALISIS PENDIDIKAN, PENGALAMAN KERJA, DAN PELATIHAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA

(Penelitian di PT. Berlian Jasa Terminal Indonesia / BJTI Port)

DIAJUKAN OLEH :

NAMA : SERLY PUSPITA DEWI

NIM : 14.11131

TELAH DISETUJUI DAN DITERIMA DENGAN BAIK OLEH :

Mengetahui,

Ketua Program Studi	Pembimbing
(Juli Prastyorini, S.Sos, MM)	(Dr. Ismi Rajiani, MM)

KETUA STIAMAK BARUNAWATI

(Drs. Iwan Sabatini, M.Si)

HALAMAN PENGESAHAN

SKRIPSI

ANALISIS PENDIDIKAN, PENGALAMAN KERJA, DAN PELATIHAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA

(Penelitian di PT. Berlian Jasa Terminal Indonesia / BJTI Port)

DISUSUN OLEH :

NAMA : SERLY PUSPITA DEWI

NIM : 14.11131

Telah dipresentasikan di depan Dewan Penguji dan dinyatakan LULUS pada

Tanggal.....2018

DEWAN PENGUJI :

KETUA : Dr. ISMI RAJIANI, MM (.....)

SEKRETARIS: Dr. BAMBANG SURYANTO, M.Si (.....)

ANGGOTA : SOEDARMANTO, SE, MM (.....)

Mengetahui,

KETUA STIA dan MANAJEMEN KEPELABUHAN BARUNAWATI

Drs. IWAN SABATINI, M.Si

ABSTRAKSI

SERLY PUSPITA DEWI . 14.11131
ANALISIS PENDIDIKAN, PENGALAMAN KERJA, DAN PELATIHAN TERHADAP PRODUKTVITAS KERJA

Skripsi . Program Studi Administrasi Bisnis . 2018
Kata Kunci : Pelatihan, pendidikan, pengalaman kerja, produktivitas kerja

Pendidikan, pengalaman kerja, dan pelatihan merupakan penentu keberhasilan perusahaan, baik yang bergerak dalam bidang produksi barang maupun jasa. Karyawan merupakan aset penting perusahaan sehingga seberapa besar perhatian perusahaan terhadap pendidikan, pengalaman kerja, dan pelatihan menarik untuk diteliti. Oleh karena itu penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh pendidikan, pengalaman kerja, dan pelatihan terhadap produktivitas kerja. Subjek dalam penelitian ini berjumlah 77 orang (N = 77) karyawan PT. Berlian Jasa Terminal Indonesia (BJTI) Port. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa (1) pendidikan (X_1) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Artinya jika pendidikan karyawan semakin tinggi maka produktivitas kerja akan meningkat. (2) pengalaman kerja (X_2) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Artinya jika pengalaman kerja karyawan semakin tinggi maka produktivitas kerja akan meningkat. (3) pelatihan (X_3) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Artinya jika pelatihan karyawan semakin tinggi maka produktivitas kerja akan meningkat.

KATA PENGANTAR

Segala puji bagi Allah SWT yang telah melimpahkan kenikmatan serta kasih sayang, rahmat dan ridho-Nya kepada kita semua, sehingga skripi dengan judul "Analisis Pendidikan, Pengalaman Kerja dan Pelatihan terhadap Produktivitas Kerja" dapat terselesaikan. Shalawat dan salam senantiasa tercurah kepada Rasullullah SAW yang telah memberi keselamatan bagi kita semua.

Terselesaikannya skripsi ini bukan merupakan hasil dari penulis seorang, namun berkat partisipasi, dukungan, dan doa dari berbagai pihak sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik. Oleh karena itu penulis ingin memberikan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Drs. Iwan Sabatini, M.Si selaku Ketua STIA Dan Manajemen Kepelabuhan Barunawati Surabaya.
2. Juli Prastyorini, S.Sos, MM selaku Ketua Program Studi.
3. Dr. Ismi Rajiani, MM selaku Dosen Pembimbing yang telah memberikan bimbingan dalam penyusunan skripsi ini.
4. Dosen–dosen STIA Dan Manajemen Kepelabuhan Barunawati Surabaya yang telah memberikan bimbingan dan motivasi selama proses perkuliahan berlangsung.
5. Hot Rudolf Marihot selaku Direktur Utama PT. Berlian Jasa Terminal Indonesia (BJTI) Port.
6. Endot Endarsono selaku Direktur Keuangan, SDM dan Umum PT. Berlian Jasa Terminal Indonesia (BJTI) Port.
7. Warsilan selaku Direktur Operasional dan Teknik PT. Berlian Jasa Terminal Indonesia (BJTI) Port.
8. Satriono selaku Vice President Human Capital & General Affair PT. Berlian Jasa Teminal Indonesia (BJTI) Port.
9. Paijan, SE selaku Manajer Hubungan Industrial dan Umum PT. Berlian Jasa Terminal Indonesia (BJTI) Port.

10. Herdian Fajarwanto selaku Manajer Human Capital PT. Berlian Jasa Terminal Indonesia (BJTI) Port.
11. Nana Febriana selaku Manajer Keuangan & SDM PT. BMS.
12. Khusnan selaku Supervisor Kerumahtanggaan PT. Berlian Jasa Terminal Indonesia (BJTI) Port.
13. Yusuf Wahyudi selaku Supervisor Umum & Hubungan Industrial PT. Berlian Jasa Terminal Indonesia (BJTI) Port.
14. Devi Shinta Megasari, S.Psi selaku Supervisor Pengelolaan Human Capital PT. Berlian Jasa Terminal Indonesia (BJTI) Port.
15. Dian Ribut Fajar Ratih selaku Supervisor Strategi Pengembangan Organisasi PT. Berlian Jasa Terminal Indonesia (BJTI) Port.
16. Anidiah Dita Rianisari selaku Staf Seleksi & Rekrutmen SDM PT. Berlian Jasa Terminal Indonesia (BJTI) Port.
17. Restu Tria Rahayu selaku Staf Penggajian dan Kesra PT. Berlian Jasa Terminal Indonesia (BJTI) Port.
18. Yeni Indra Rahmawati selaku Staf Pengembangan Organisasi PT. Berlian Jasa Terminal Indonesia (BJTI) Port.
19. Fenny Ayudyah M selaku Staf Data & Adm Human Capital PT. Berlian Jasa Terminal Indonesia (BJTI) Port.
20. Sary Rachmawaty, SE selaku Staf Umum & Kearsipan PT. Berlian Jasa Terminal Indonesia (BJTI) Port.
21. R. Adam Maulana Rizaldy selaku Staf Pengembangan Karier PT. Berlian Jasa Terminal Indonesia (BJTI) Port.
22. Vony selaku resepsionis PT. Berlian Jasa Terminal Indonesia (BJTI) Port.
23. Angga dan Sony selaku driver PT. Berlian Jasa Terminal Indonesia (BJTI) Port.
24. Karyawan dan karyawati PT. Berlian Jasa Terminal Indonesia (BJTI) Port.
25. Kedua orang tuaku, kakakku, adik-adikku dan keluarga besar H. Ridwan dan Mindun yang senantiasa memberikan motivasi, dukungan, dan bantuan baik berupa materiil maupun doa.

26. Semua pihak yang telah membantu dalam penyelesaian skripsi ini yang tidak dapat disebutkan satu per satu.

Semoga amal kebaikan yang telah diberikan kepada penulis akan selalu mendapatkan balasan yang setimpal dari Allah SWT. Penulis menyadari sepenuhnya bahwa penelitian ini masih jauh dari kesempurnaan. Untuk itu kritik dan saran yang membangun sangat diharapkan penulis. Semoga penelitian ini dapat bermanfaat bagi perusahaan dan penelitian selanjutnya.

Surabaya, 21 Maret 2018

Penulis,

Serly Puspita Dewi

N.I.M 14.11131

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL i
LEMBAR PERNYATAAN ii
HALAMAN PENGESAHAN iii
HALAMAN PENGESAHAN iv
ABSTRAKSI v
KATA PENGANTAR vii
DAFTAR ISI ix
DAFTAR TABEL xiii
DAFTAR GAMBAR xv
DAFTAR LAMPIRAN xvi
BAB I PENDAHULUAN 1
1.1 Latar Belakang Masalah 1
1.2 Rumusan Masalah 4
1.3 Batasan Masalah 4
1.4 Tujuan Penelitian 5
1.5 Metodologi Penelitian 5
1.6 Sistematika Penulisan 6
BAB II LANDASAN TEORI 7
2.1 Pendidikan 7
2.1.1 Definisi Pendidikan 7
2.1.2 Peran Pendidikan 8
2.2 Pengalaman Kerja 9
2.2.1 Definisi Pengalaman Kerja 9
2.3 Pelatihan 9
2.3.1 Definisi Pelatihan 9
2.3.2 Tujuan Pelatihan 10
2.3.3 Manfaat Pelatihan 11
2.3.4 Kapan Pelatihan Diperlukan 11
2.4 Produktivitas Kerja 12

2.4.1 Definisi Produktivitas Kerja 12
2.4.2 Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja 12
2.4.3 Upaya Peningkatan Produktivitas Kerja 13
2.5 Hubungan Antar Variabel 14
2.5.1 Hubungan Antara Pendidikan dengan Produktivitas Kerja 14
2.5.2 Hubungan Antara Pengalaman Kerja dengan Produktivitas Kerja 14
2.5.3 Hubungan Antara Pelatihan dengan Produktivitas Kerja 15
2.6 Penelitian Terdahulu 15
2.7 Kerangka Konseptual 19
2.8 Hipotesis 19
BAB III METODE PENELITIAN 20
3.1 Pendekatan Penelitian 20
3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian 20
3.3 Definisi Operasional Variabel 20
3.4 Populasi dan Sampel 24
3.5 Jenis dan Sumber Data 25
3.6 Metode Pengumpulan Data 25
3.7 Teknik Analisis Data 26
3.7.1 Uji Validitas 26
3.7.2 Uji Reliabilitas 27
3.7.3 Uji Asumsi Klasik 28
3.7.4 Analisis Regresi Linear Berganda 30
3.7.5 Uji Hipotesis 31
BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN 33
4.1 Gambaran Umum Perusahaan 33
4.1.1 Sejarah Perusahaan 33
4.1.2 Visi dan Misi Perusahaan 34
4.1.3 Gambar Struktur Organisasi 35
4.1.4 Tugas dan Tanggung Jawab dari Struktur Organisasi 35
4.2 Data Responden 36
4.2.1 Berdasarkan Jenis Kelamin 36
4.2.2 Berdasarkan Usia 37

4.2.3 Berdasarkan Tingkat Pendidikan 38
4.2.4 Berdasarkan Lama Bekerja 39
4.3 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas 40
4.3.1 Hasil Uji Validitas 40
4.3.2 Hasil Uji Reliabilitas 43
4.4 Uji Asumsi Klasik 43
4.4.1 Uji Normalitas 43
4.4.2 Uji Multikolinearitas 44
4.4.3 Uji Heteroskedastisitas 45
4.5 Analisis Deskriptif 45
4.5.1 Variabel Pendidikan 46
4.5.2 Variabel Pengalaman Kerja 50
4.5.3 Variabel Pelatihan 54
4.5.4 Variabel Produktivitas Kerja 60
4.6 Analisis Data dan Pembahasan 67
4.6.1 Uji t 69
4.6.2 Uji F 69
4.6.3 Koefisien Determinasi (R^2) 70
4.6.4 Pembahasan 71
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN 73
5.1 Kesimpulan 73
5.2 Saran 73
DAFTAR PUSTAKA 75
LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Halaman

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu …….15

Tabel 2.7 Kerangka Konsep ……..19

Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel Pendidikan, Pengalaman Kerja dan Pelatihan ……... 21

Tabel 3.2 Definisi Operasional Variabel Produktivitas Kerja ……..23

Tabel 4.1 Hasil Uji Validitas Pendidikan ……41

Tabel 4.2 Hasil Uji Validitas Pengalaman Kerja ……..41

Tabel 4.3 Hasil Uji Validitas Pelatihan ……....42

Tabel 4.4 Hasil Uji Validitas Produktivitas Kerja ……....42

Tabel 4.5 Hasil Uji Reliabilitas ……43

Tabel 4.6 Hasil Uji Normalitas ……44

Tabel 4.7 Hasil Uji Multikolinearitas ……44

Tabel 4.8 Hasil Uji Heteroskedastisitas ……....45

Tabel 4.9 Jawaban Responden Semakin Tinggi Pendidikan Formal……46

Tabel 4.10 Jawaban Responden Melalui Pendidikan Formal……....47

Tabel 4.11 Jawaban Responden Pendidikan Formal Membuat……48

Tabel 4.12 Jawaban Responden Saya Pernah Mengikuti……..48

Tabel 4.13 Jawaban Responden Kursus atau Pelatihan……49

Tabel 4.14 Jawaban Responden Sikap dan Kepribadian……...50

Tabel 4.15 Jawaban Responden Dengan Pengalaman Kerja……50

Tabel 4.16 Jawaban Responden Pengalaman Kerja yang Saya ……51

Tabel 4.17 Jawaban Responden Pengalaman Kerja yang Saya…….52

Tabel 4.18 Jawaban Responden Dengan Pengalaman Kerja yang Saya……52

Tabel 4.19 Jawaban Responden Dengan Pengalaman Kerja di Perusahaan……..53

Tabel 4.20 Jawaban Responden Tingkat Pendidikan Trainer Sangat……54

Tabel 4.21 Jawaban Responden Dalam Proses Pelatihan Trainer…….55

Tabel 4.22 Jawaban Responden *Personality* atau Karakter……...55

Tabel 4.23 Jawaban Responden Dalam Melakukan Proses Penelitian……..56

Tabel 4.24 Jawaban Responden Program Pelatihan……..57

Tabel 4.25 Jawaban Responden Materi yang Disampaikan……..57

Tabel 4.26 Jawaban Responden Sosialisasi Penelitian……..58

Tabel 4.27 Jawaban Responden Pelatihan yang Dilakukan……..59

Tabel 4.28 Jawaban Responden Pelatihan yang Diberikan……...59

Tabel 4.29 Jawaban Responden Jumlah Pekerjaan……....60

Tabel 4.30 Jawaban Responden Pekerjaan yang Diberikan……...61

Tabel 4.31 Jawaban Responden Hasil Pekerjaan……...62

Tabel 4.32 Jawaban Responden Saya Menyelesaikan……...62

Tabel 4.33 Jawaban Responden Saya Selalu Memaksimalkan……..63

Tabel 4.34 Jawaban Responden Saya Selalu Berusaha……63

Tabel 4.35 Jawaban Responden Saya Hadir Tepat Waktu……64

Tabel 4.36 Jawaban Responden Saya Tidak Akan Meninggalkan……65

Tabel 4.37 Jawaban Responden Saya Dapat Menyelesaikan Pekerjaan……....65

Tabel 4.38 Jawaban Responden Saya Melaksanakan Pekerjaan……...66

Tabel 4.39 Jawaban Responden Saya Tidak Suka Menunda-Nunda…….67

Tabel 4.40 Regresi Liniar Berganda……..68

Tabel 4.41 Hasil Uji F….……...69

Tabel 4.42 Koefisien Determinasi (R^2)……..70

DAFTAR GAMBAR

Halaman

Gambar 2.1 Gambar Kerangka Konsep Penelitian……19

Gambar 4.1 Denah Lokasi PT. Berlian Jasa Terminal Indonesia (BJTI) Port…...34

Gambar 4.2 Struktur Organisasi…….35

Gambar 4.3 Grafik Batang Berdasarkan Jenis Kelamin……37

Gambar 4.4 Grafik Batang Berdasarkan Usia……37

Gambar 4.5 Grafik Batang Berdasarkan Tingkat Pendidikan……38

Gambar 4.6 Grafik Batang Berdasarkan Lama Bekerja……39

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian

Lampiran 2 Data Responden

Lampiran 3 Hasil SPSS Statistik Deskriptif Variabel X_1, X_2, X_3, Y

Lampiran 4 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Lampiran 5 Hasil Uji Asumsi Klasik

Lampiran 6 Hasil SPSS Uji Regresi Linier Berganda

Lampiran 7 Tabel Pearson Product Moment

Lampiran 8 Tabel Uji t

Lampiran 9 Tabel Uji F

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber Daya Manusia (SDM) yaitu merupakan salah satu sumber daya produksi yang menentukan keberhasilan suatu perusahaan. Keberhasilan berikut erat dengan sikap kompentensi yang tinggi yang dimiliki oleh para karyawan. Mereka sangat memberikan kontribusi pada setiap kegiatan usaha, sehingga perlu pengelolaan yang tepat agar setiap tujuan perusahaan dapat dicapai secara efektif dan efesien.

Kualitas SDM harus ditingkatkan karena SDM merupakan hal yang perlu dilakukan secara berkala serta untuk menunjang keberhasilan dalam melaksanakan tugas sebagai tanggung jawab. Oleh karena itu, kulaitas SDM dalam suatu organisasi baik instansi pemerintah maupun swasta memerlukan tenaga kerja yang professional dan berdedikasi tinggi serta loyal terhadap perusahaan dan pekerjaannya. Semakin kecil suatu perusahaan, semakain kecil pula manajemen tenaga kerja yang berperan, sesuai dengan kuantitas dan kualitas tenaga kerjanya.

Apabila suatu perusahaan menginginkan tujuannya tercapai, maka perusahaan tersebut harus memiliki Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas serta mampu memberikan pengaruh besar terhadap perusahaan. SDM yang berkualitas akan menjadi kekuatan bagi manajemen dan mendukung produktivitas suatu organisasi.

Perilaku pegawai dalam bekerja dapat dipengaruhi oleh seberapa jauh kebutuhannya dapat dipenuhi dengan bekerja. Jika perusahaan dimana pegawai bekerja mampu memenuhinya, maka akan menimbulkan kepuasan atas pemenuhan kebutuhannya. Karena apabila kebutuhannya tidak terpenuhi, maka akan berdampak kepada sistem kerja pegawai yang tidak optimal, sehingga perusahaan tersebut tidak akan dapat mencapai tujuan sesuai dengan apa yang telah

direncanakan. Tetapi perusahaan yang dimaksud tidak akan mungkin dapat memenuhi semua kebutuhan para pegawai yang beraneka ragam tersebut. Oleh karena itu, perusahaan hendaklah memperhatikan kebutuhan-kebutuhan para pegawai dalam cakupan keinginan dan kebutuhan para pegawai dengan kebutuhan dan keinginan organisasi.

Kebutuhan dan keinginan yang sesuai salah satunya adalah program pengembangan pegawai yang merupakan hal penting, sehingga perlu ditangani secara cermat. Apabila sudah terdapat program pengembangan pegawai yang berjalan secara efektif dan efisien, maka semangat kerja akan tetap tinggi bahkan tidak mustahil akan meningkat sehingga akan meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) yang nantinya akan meningkatkan Produktivitas pegawai. Dalam hal ini yang akan diteliti adalah Pendidikan, Pengalaman, dan Pelatihan.

Peran pendidikan adalah memberikan bimbingan, pengajaran, dan latihan. Di satu pihak, organisasi yang mempekerjakan tenaga kerja yang menjalankan roda organisasi mulai dari kelompok manajerial sampai pada petugas yang melaksanakan kegiatan yang bersifat teknis operasional, mengharap dan bahkan menuntut produktivitas kerja yang tinggi. Sedangkan di lain pihak, pendidikan formal yang telah ditempuh merupakan modal yang penting, karena dapat menguasai suatu disiplin ilmu. Walaupun ilmu yang dimaksud masih perlu diadaptasikan kepada persyaratan dan tuntutan khusus yang ditentukan oleh organisasi tertentu.

Pengalaman merupakan modal yang besar artinya dalam menjalankan roda organisasi agar dapat lebih berhasil guna dan berdaya guna. Akan tetapi karena salah satu ciri kehidupan modern adalah selalu terjadinya perubahan secara cepat, maka diperlukan dinamika yang tinggi dalam bentuk kemampuan untuk mengikuti perubahan dari perkembangan yang terjadi. Dengan demikian belum tentu selalu dapat digunakan sebagai alat yang ampuh untuk melaksanakan tugas yang selalu dipengaruhi oleh perubahan dan perkembangan yang mungkin terjadi. Hal tersebut berarti pula bahwa orang yang paling berpengalaman sekalipun tetap memerlukan tambahan pendidikan dan pengetahuan.

Pelatihan dalam suatu organisasi sebagai salah satu upaya untuk pengembangan sumber daya manusia, merupakan suatu siklus yang harus dilakukan secara terus menerus. Karena organisasi harus berkembang, untuk mengantisipasi perubahan di luar organisasi. Untuk itu maka kemampuan sumber daya manusia dalam suatu organisasi harus terus menerus ditingkatkan seirama dengan kemajuan dan perkembangan organisasi.

PT. Berlian Jasa Terminal Indonesia (BJTI) Port adalah salah satu Anak Perusahaan dari PT. Pelabuhan Indonesia III (Persero) yang merupakan Spin Off (pemisahan) dari Divisi Usaha Terminal PT. Pelindo III (Persero) Cabang Tanjung Perak dan berdiri pada tanggal 9 Januari 2002. Fokus utama pada saat ini PT. BJTI menangani Kegiatan B/M Petikemas Domestik di Terminal Berlian Tanjung Perak Surabaya, disamping menghandle kegiatan penunjang lainnya yang berhubungan dengan jasa kepelabuhanan.

PT. Berlian Jasa Terminal Indonesia (BJTI) Port bertekad mencapai produktivitas kerja yang unggul dalam integrasi logistik dan operasi terminal. Untuk mewujudkannya PT. Berlian Jasa Terminal Indonesia (BJTI) Port mengembangkan dan memelihara sistem manajemen mutu, kesehatan, keselamatan, keamanan dan lingkungan yang terpadu dan secara berkelanjutan meningkatkan produktivitas. PT. Berlian Jasa Terminal Indonesia (BJTI) Port bertekad mematuhi peraturan perundangan mutu, kesehatan, keselamatan, keamanan, dan lingkungan serta persyaratan lain yang relevan. Manajemen Mutu PT. Berlian Jasa Terminal Indonesia (BJTI) Port bertekad menepati janji dan melampaui harapan pelanggan untuk mencapai loyalitas pelanggan. Perusahaan menjamin dalam kehandalan operasi dan mencapai produktivitas operasi.

Tujuan organisasi akan tercapai jika terdapat kualitas kerja yang tinggi dari para pegawai. Produktivitas kerja merupakan interaksi antara pendidikan, pengalaman kerja, dan pelatihan dimana produktivitas merupakan hal penting yang dibutuhkan dalam rangka menunjang pencapaian tujuan organisasi. Untuk melihat sejauh mana peranan Divisi Human Capital & General Affair pada PT. Berlian Jasa Terminal Indonesia (BJTI) Port, maka dapat dilihat dari produktivitas pegawai yang ada dalam organisasi tersebut. Untuk dapat melahirkan sumber daya manusia yang

berkualitas tidak saja diperlukan bibit sumber daya manusia yang baik, tetapi juga perlu suatu proses yang mendukung terwujudnya sumber daya manusia yang berprestasi sesuai dengan yang diharapkan organisasi.

Dapat dikatakan bahwa setiap pegawai mempunyai harapan besar untuk mencapai produktivitas tinggi, dengan asumsi bahwa manajemen dalam organisasi perlu memfasilitasi pegawai agar dapat meningkatkan kemampuannya, antara lain adalah dengan memberikan pengembangan (Pendidikan dan Pelatihan) kepada pegawai dan mempromosikan (Pengalaman) pegawai yang produktif.

Oleh karena itu maka peneliti memberikan judul pada penelitian ini " **Analisis Pendidikan, Pengalaman Kerja, dan Pelatihan terhadap Produktivitas Kerja"**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang di atas, maka perumusan masalah dari penelitian ini adalah :

1. Apakah pendidikan berpengaruh terhadap produktivitas kerja di PT. Berlian Jasa Terminal Indonesia (BJTI) Port ?
2. Apakah pengalaman kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja di PT. Berlian Jasa Terminal Indonesia (BJTI) Port ?
3. Apakah pelatihan berpengaruh terhadap produktivitas kerja di PT. Berlian Jasa Terminal Indonesia (BJTI) Port ?

1.3 Batasan Masalah

Pembatasan masalah dalam suatu penelitian diperlukan untuk memfokuskan masalah yang akan diteliti. Hal ini dilakukan mengingat cakupan yang sangat luas tentang produktivitas kerja karyawan, dengan beberapa faktor yang tidak dapat dijelaskan secara keseluruhan. Rendahnya produktivitas kerja dalam suatu organisasi ditentukan oleh banyak sekali faktor. Dalam penelitian ini mengambil faktor pendidikan, faktor pengalaman kerja dan faktor pelatihan karena diduga mempunyai indikasi sebagai penyebab masalahnya. Objek dalam penelitian ini dibatasi hanya karyawan PT. Berlian Jasa Terminal Indonesia (BJTI) Port.

1.4 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh penerapan pendidikan terhadap produktivitas kerja di PT. Berlian Jasa Terminal Indonesia (BJTI) Port.
2. Untuk mengetahui pengaruh penerapan pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja di PT. Berlian Jasa Terminal Indonesia (BJTI) Port.
3. Untuk mengetahui pengaruh penerapan pelatihan terhadap produktivitas kerja di PT. Berlian Jasa Terminal Indonesia (BJTI) Port.

1.5 Metodologi Penelitian

1. Jenis Penelitian

   Jenis penelitian yang digunakan adalah dengan menggabungkan studi pustaka dan studi lapangan melalui pendekatan kuantitatif.

2. Populasi dan Sampel

   Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Berlian Jasa Terminal Indonesia (BJTI) Port dengan menggunakan sampel sebanyak 77 karyawan.

3. Metode Pengumpulan Data

   Data berasal dari data primer yang diambil dengan menyebarkan kuesioner.

4. Teknik Analisis Data

   Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda.

5. Alat Analisis Data

   Alat analisis data yang digunakan pada penelitian ini menggunakan *software* SPSS versi 23.0.

1.6 Sistematika Penulisan

Untuk mendapatkan gambaran secara ringkas mengenai penelitian ini, maka sistem penulisannya akan dibagi kedalam beberapa bab sebagai berikut :

BAB I **PENDAHULUAN**

Bab ini membahas tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, batasan masalah, tujuan penelitian, metodologi penelitian, serta sistematika penulisan.

BAB II **LANDASAN TEORI**

Bab ini membahas tentang kajian-kajian teori pendidikan, pengalaman kerja dan pelatihan terhadap produktivitas kerja yang mendukung atau digunakan sebagai acuan pada saat atau sebelum melakukan penelitian serta hasil penelitian sebelumnya.

BAB III **METODE PENELITIAN**

Bab ini menjelaskan cara pengambilan dan pengolahan data dengan menggunakan alat-alat yang ada.

BAB IV **ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN**

Bab ini menjelaskan tentang gambaran umum objek penelitian, analisis data dan penelitian.

BAB V **KESIMPULAN DAN SARAN**

Bab ini menjelaskan tentang kesimpulan dari hasil penelitian yang dilakukan serta saran yang diberikan.

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Pendidikan

2.1.1 Definisi Pendidikan

Pendidikan dengan berbagai programnya mempunyai peranan penting dalam proses memperoleh dan meningkatkan kualitas dan kemampuan professional individu. Melalui pendidikan, seseorang dipersiapkan untuk memiliki bekal agar siap tahu, mengenal dan mengembangkan metode berpikir secara sistematik agar dapat memecahkan masalah yang akan dihadapi dalam kehidupan dikemudian hari. Hal tersebut nantinya akan nampak pada kinerja, yang pada akhirnya akan menjamin produktivitas kerja yang semakin meningkat.

Pendidikan menurut UU No.20 Tahun 2003 dalam Prayitno (2009) adalah usaha dasar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan akhlak bangsa dan negara.

Menurut Purwanto (2009) Pendidikan adalah usaha manusia untuk membina kepribadiannya sesuai dengan nilai-nilai dalam masyarakat dan kebudayaan. Pendidikan dapat dibatasi dalam pengertiannya yang sempit dan luas. Dalam arti sempit pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk menolong anak didik menjadi matang kedewasaannya. Pendidikan dalam arti ini dilakukan oleh institusi formal sekolah.

Menurut Langeveld dalam Hasbullah (2008) pendidikan adalah setiap usaha, pengaruh, perlindungan dan bantuan yang diberikan kepada anak yang tertuju kepada anak itu, atau lebih tepat membantu agar anak cukup cakap melaksanakan tugasnya sendiri. Pengaruh itu datangnya dari orang dewasa seperti buku, putaran hidup sehari-hari, dan sebagainya dan ditujukan kepada orang yang belum dewasa.

Dari berbagai definisi diatas maka dapat disimpulkan bahwa pendidikan merupakan salah satu upaya untuk mengembangkan sumber daya manusia, terutama untuk mengembangkan aspek kemampuan intelektual dan kepribadian manusia yang perlu dilakukan secara terus menerus.

2.1.2 Peran Pendidikan

Peran pendidikan adalah memberikan bimbingan, pengajaran dan latihan. Disatu pihak, organisasi yang mempekerjakan tenaga kerja yang menjalankan roda organisasi mulai dari kelompok manajerial sampai pada petugas yang melaksanakan kegiatan yang bersifat teknis operasional, mengharap dan bahkan menuntut produktivitas kerja yang tinggi. Sedangkan dilain pihak, pendidikan formal yang telah ditempuh merupakan modal yang penting, karena dapat menguasai suatu disiplin ilmu. Walaupun ilmu yang dimaksud masih perlu diadaptasikan kepada persyaratan dan tuntutan khusus yang ditentukan oleh organisasi tertentu.

Pengalaman merupakan modal yang besar artinya dalam menjalankan roda organisasi agar dapat lebih berhasil guna dan berdaya guna. Akan tetapi karena salah satu ciri kehidupan modern adalah selalu terjadinya perubahan secara cepat, maka diperlukan dinamika yang tinggi dalam bentuk kemampuan untuk mengikuti perubahan dari perkembangan yang terjadi. Dengan demikian belum tentu selalu dapat digunakan sebagai alat yang ampuh untuk melaksanakan tugas yang selalu dipengaruhi oleh perubahan dan perkembangan yang mungkin terjadi. Hal tersebut berarti pula bahwa orang yang paling berpengalaman sekalipun tetap memerlukan tambahan pendidikan dan pengetahuan.

Dengan demikian majunya peradaban dan aspirasi manusia, maka semakin diperlukan orang yang mempunyai pengetahuan dalam jumlah dan mutu yang semakin tinggi. Pengetahuan diterima dan dihayati sebagai kekayaan yang sangat berharga dan produktif sebab kinerja masa kini adalah kinerja yang didasarkan pada pikiran/ akal, bukan lagi pada tenaga. Karena itu pembentukan manusia yang terdidik dalam jumlah, mutu dan pemanfaatannya merupakan indikasi yang penting dalam kaitannya dengan potensi suatu organisasi.

2.2 Pengalaman Kerja

2.2.1 Definisi Pengalaman Kerja

Menurut Sedarmayanti (2009) pengalaman merupakan faktor utama dalam perkembangan seseorang, sedangkan pengalaman hanya mungkin diperoleh dalam hubungan lingkungannya.

Menurut Hani (2014) pengalaman kerja merupakan penguasaan pengetahuan dan keterampilan karyawan yang diukur dari lama masa kerja, tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki karyawan.

Dengan adanya pengalaman kerja maka telah terjadi proses penambahan ilmu pengetahuan dan keterampilan serta sikap pada diri seseorang, sehingga dapat menunjang dalam mengembangkan diri dengan perubahan yang ada. Pengalaman merupakan faktor utama dalam perkembangan seseorang dalam hal ini berarti bahwa jiwa dan kemampuan seseorang akan lebih mapan jika orang tersebut telah merasakan keadaan yang sebenarnya.

Dari pendapat diatas diketahui bahwa latihan berulang-ulang akan memperkuat dan meningkatkan pengetahuan dan kemampuan seseorang. Bagi seorang karyawan proses-proses dalam bekerja merupakan latihan yang akan menambah pengalaman, sehingga karyawan tersebut mampu menyelesaikan masalah-masalah yang dihadapinya dalam proses bekerja. Karenanya pengalaman dapat membangkitkan dan mengundang seseorang untuk melihat semua pekerjaan sebagai peluang untuk terus berlatih dan belajar sepanjang hayat.

2.3 Pelatihan

2.3.1 Definisi Pelatihan

Menurut Sunyoto (2012) pelatihan tenaga kerja adalah setiap usaha untuk memperbaiki performa pekerja pada suatu pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggung jawabnya atau satu pekerjaan yang ada kaitannya dengan pekerjaan.
Selain itu menurut Suparno Eko Widodo (2015) mengungkapkan bahwa pelatihan adalah proses pembelajaran yang memungkinkan pegawai melaksanakan pekerjaan sekarang sesuai dengan standar.

Menurut Sutrisno (2011) pelatihan membantu karyawan dalam memahami suatu pengetahuan praktis dan pengetrapannya, guna meningkatkan keterampilan, kecakapan, dan sikap yang diperlukan oleh organisasi dalam usaha mencapai tujuan.

Menurut Bernardin dan Russel (2013) *Training is defined as any attempt to improve employee performance on a currently held job or related to it.* Pelatihan dalam pengertian ini merupakan setiap usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan/ pegawai pada pekerjaan yang dipegangnya saat ini atau yang terkait dengan pekerjaannya. Hal ini biasanya berarti perubahan dalam pengetahuan, keterampilan, sikap, atau perilaku khusus.

Dari beberapa teori di atas, dapat disimpulkan bahwa pelatihan adalah suatu teknik atau proses mengajar dan memperbaiki kinerja karyawan baru dan lama untuk meningkatkan kinerja karyawan/ pegawai pada pekerjaan yang dipegangnya saat ini atau yang terkait dengan pekerjaanya. Agar efektif pelatihan seharusnya melibatkan pengalaman belajar, merupakan aktivitas organisasi yang terencana, dan dirancang untuk merespons kebutuhan yang teridentifikasi. Idealnya, pelatihan juga dirancang untuk memenuhi tujuan organisasi dan pada saat yang bersamaan memenuhi tujuan individual karyawan/ pegawai. Tujuannya dalam situasi pekerjaan ialah mengembangkan kemampuan individu untuk memenuhi kebutuhan organisasi saat ini dan di masa yang akan datang.

Peran karyawan / pegawai sangat menentukan berhasil tidaknya perusahaan mencapai sasarannya. Perusahaan harus selalu berusaha untuk memperoleh dan menempatkan karyawan yang qualified pada setiap jabatan dan pekerjaan supaya pelaksanaan pekerjaan lebih berdaya guna serta berhasil guna.

2.3.2 Tujuan Pelatihan

Menurut Janis Fisher Chan (2010) tujuan pelatihan adalah membantu orang mempelajari sesuatu yang mereka perlu ketahui atau bisa mereka lakukan untuk tujuan spesifik mencapai tujuan dan sasaran organisasi, atau mencapai sasaran karir.

2.3.3 Manfaat Pelatihan

Berbagai hasil penelitian, seperti yang dikutip Bernadin dan Russel (2013), menunjukkan pentingnya pelatihan dan pengembangan sebagai kontributor *"bottom line"* kinerja korporat/ organisasi. Pelatihan telah berkembang secara substansial pada akhir-akhir ini dengan bukti yang menunjukkan semakin besar investasi organisasi terhadap pelatihan dan pengembangan. Selain itu perusahaan-perusahaan yang masuk ke dalam daftar majalah *Fortune* mengalami 50 persen lebih sedikit *turnover* (pergantian karyawan) dibandingkan perusahaan sesamanya dan memperoleh pengembalian uang tiga kali lebih banyak untuk penyandang dana.

Menurut prediksi *Society for Human Resource Management Workplace* yang dipublikasikan pada 2011, salah satu dari sepuluh tren utama adalah daya saing global dan perlunya tenaga kerja terdidik dan terampil. Hal ini menunjukkan bahwa adanya kebutuhan terhadap pelatihan yang berkelanjutan untuk karyawan/ pegawai. Selain itu, organisasi dengan kesempatan dan program pelatihan yang luar biasa sering menjadikan perusahaannya masuk ke dalam daftar *"Best Company to Work for"* majalah *Fortune*, sebuah penghargaan yang diterjemahkan ke dalam kesuksesan finansial.

2.3.4 Kapan Pelatihan Diperlukan

Beberapa situasi di mana pelatihan benar-benar dibutuhkan adalah sebagai berikut :

a. Ketika karyawan baru dipekerjakan.
b. Ketika ada masalah kinerja.
c. Ketika pelatihan merupakan bagian dari rencana pengembangan individu.
d. Ketika ada perubahan besar-besaran yang sedang terjadi di dalam organisasi.
e. Ketika ada produk, proses, atau prosedur kerja baru.
f. Ketika organisasi membangun kekuatan cadangan sebagai bagian dari rencana suksesi.
g. Ketika para pekerja meminta.

2.4 Produktivitas Kerja

2.4.1 Definisi Produktivitas Kerja

Masalah produktivitas adalah masalah yang sangat penting untuk saat ini. Masyarakat semakin sadar bahwa produktivitas dapat meningkatkan kesejahteraan manusia. Pentingnya produktivitas kerja mencakup banyak hal seperti produktivitas tenaga kerja, produktivitas organisasi, produktivitas pemasaran dan sebagainya. Secara umum, pengertian produktivitas menyangkut hubungan antara keluaran dengan masukan yang digunakan. Istilah produktivitas sering kacau dengan istilah produksi. Banyak yang berpendapat bahwa semakin besar produksinya, semakin besar produktivitasnya. Para pakar pada umumnya sependapat bahwa produktivitas ialah output per unit, atau output dibagi input, atau rasio antara output dengan input.

Menurut Hartatik (2014) mengemukakan bahwa produktivitas kerja adalah kemampuan menghasilkan barang dan jasa dari berbagai sumber daya atau faktor produksi yang digunakan untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dihasilkan dalam suatu perusahaan.

Menurut Sinungan (2014) mengemukakan bahwa produktivitas adalah suatu konsep yang bersifat universal yang bertujuan untuk menyediakan lebih banyak barang dan jasa yang akan digunakan oleh banyak manusia, dengan menggunakan sumber- sumber riil yang semakin sedikit.

Tohardi yang dikutip oleh Sutrisno (2011) mengungkapkan bahwa produktivitas kerja merupakan sikap mental yang selalu mencari perbaikan terhadap apa yang telah ada, suatu keyakinan bahwa seseorang dapat melakukan pekerjaan lebih baik hari ini daripada hari kemarin, dan hari esok lebih baik dari hari ini.

2.4.2 Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja

Setiap perusahaan selalu berkeinginan agar tenaga kerja yang dimiliki mampu meningkatkan produktivitas yang tinggi. Produktivitas tenaga kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun faktor lain, seperti tingkat pendidikan, keterampilan, disiplin, sikap

dan etiket kerja, motivasi, gizi dan kesehatan, tingkat penghasilan, jaminan sosial, lingkungan kerja, iklim kerja, teknologi, sara produksi, manajemen, dan prestasi seperti yang dikatakan Ravianto yang dikutip oleh Sutrisno (2011).

Menurut Simanjuntak yang dikutip oleh Sutrisno (2011), ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan yaitu :

1. Pelatihan

Latihan kerja dimaksudkan untuk melengkapi kayawan dengan keterampilan dan cara-cara yang tepat untuk menggunakan peralatan kerja. Untuk itu, latihan kerja diperlukan bukan saja sebagai pelengkap akan tetapi sekaligus untuk memberikan dasar-dasar pengetahuan.

2. Mental dan kemampuan fisik karyawan

Keadaan metal dan fisik karyawan merupakan hal yang sangat penting untuk menjadi perhatian bagi organisasi, sebab keadaan fisik dan mental karyawan mempunyai hubungan yang sangat erat dengan produktivitas kerja karyawan.

3. Hubungan antara atasan dan bawahan

Hubugan atasan dan bawahan akan mempengaruhi kegiatan yang dilakukan sehari-hari. Bagaimana pandangan atasan terhadap bawahan, sejauh mana bawahan diikut sertakan dalam penentuan tujuan.

2.4.3 Upaya Peningkatan Produktivitas Kerja

Untuk meningkatkan produktivitas kerja dapat dilihat sebagai masalah keperilakuan, tetapi juga dapat mengandung aspek-aspek teknis. Untuk mengatasi hal tersebut perlu pemahaman yang tepat terhadap faktor-faktor penentu keberhasilan peningkatan produktivitas. Menurut Siagian yang dikutip oleh Sutrisno (2011) adapun faktor-faktor tersebut yaitu :

1. Perbaikan terus-menerus

Dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja, salah satu implikasinya adalah bahwa seluruh komponen organisasi harus melakukan perbaikan terus-menerus.

Suatu organisasi selalu dihadapkan kepada tuntutan yang terus-menerus berubah, baik secara internal maupun eksternal. Tambahan pula, ada ungkapan yang menyatakan bahwa satu-satunya hal yang konstan di dunia adalah perubahan.

2. Peningkatan mutu hasil pekerjaan

Berkaitan erat dengan upaya melakukan perbaikan secara terus-menerus ialah peningkatan mutu hasil pekerjaan oleh semua orang dan segala komponen organisasi. Mutu tidak hanya berkaitan dengan produk yang dihasilkan dan dipasarkan, baik berupa barang maupun jasa, akan tetapi menyangkut segala jenis kegiatan yang diselanggarakan oleh semua satuan kerja, baik pelaksanaan tugas pokok, maupun pelaksanaan tugas penunjang dalam organisasi.

3. Pemberdayaan SDM

SDM merupakan unsur yang paling strategis dalam organisasi. Karena itu, memberdayakan SDM merupakan etos kerja yang sangat mendasar yang harus dipegang teguh oleh semua jabatan manajemen dalam hierarki organisasi.

2.5 Hubungan Antar Variabel

2.5.1 Hubungan Antara Pendidikan dengan Produktivitas Kerja

Pada umumnya orang yang mempunyai pendidikan formal yang lebih tinggi akan mempunyai wawasan yang lebih luas. Tingginya kesadaran akan pentingnya produktivitas akan mendorong tenaga kerja yang bersangkutan melakukan tindakan yang produktif (Kurniawan, 2009). Dari pernyataan tersebut dapat dikatakan bahwa tingkat pendidikan seorang karyawan/ pegawai berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja, karena orang yang berpendidikan lebih tinggi memiliki pengetahuan yang lebih untuk meningkatkan kinerjanya.

2.5.2 Hubungan Antara Pengalaman Kerja dengan Produktivitas Kerja

Pengalaman kerja tercermin dari pekerja yang memiliki kemampuan bekerja pada tempat lain sebelumnya. Semakin banyak pengalaman yang didapatkan oleh seorang pekerja semakin terlatih dan terampil dalam melaksanakan

pekerjaannya (Amri, 2010). Adanya tenaga kerja yang memiliki pengalaman kerja diharapkan memperoleh pekerjaan sesuai dengan keahliannya. Semakin nyaman seseorang dalam pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya maka diharapkan akan mampu meningkatkan produktivitasnya. Maka dapat dikatakan bahwa pengalaman kerja memiliki pengaruh positif terhadap produktivitas tenaga kerja.

2.5.3 Hubungan Antara Pelatihan dengan Produktivitas Kerja

Perusahaan harus dapat meningkatkan produktivitas kerja itu melalui pelatihan kepada karyawannya agar dapat bekerja dengan optimal, sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai (Sutrisno, 2009).

Produktivitas adalah pemicu terjadinya pelatihan kerja. Kurangnya produktivitas kerja maka diperlukan pelatihan kerja pada karyawan/ pegawai. Dengan demikian produktivitas kerja yang rendah dapat diatasi dengan pelatihan kerja.

2.6 Penelitian Terdahulu

Dalam penelitian ini, penulis mencoba mengambil rujukan dari beberapa penelitian sebelumnya yang mempunyai bahasan penelitian yang kurang lebih sama dengan penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti. Hal ini dimaksudkan untuk memberikan informasi yang lebih mengenai topik penelitian yang akan dilakukan. Beberapa penelitian terdahulu yaitu berupa 3 (tiga) buah skripsi yang berkaitan dengan pendidikan, pengalaman kerja, dan pelatihan. Perbandingan antara penelitian terdahulu dengan penelitian yang akan dilakukan penulis terlihat pada tabel berikut ini :

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

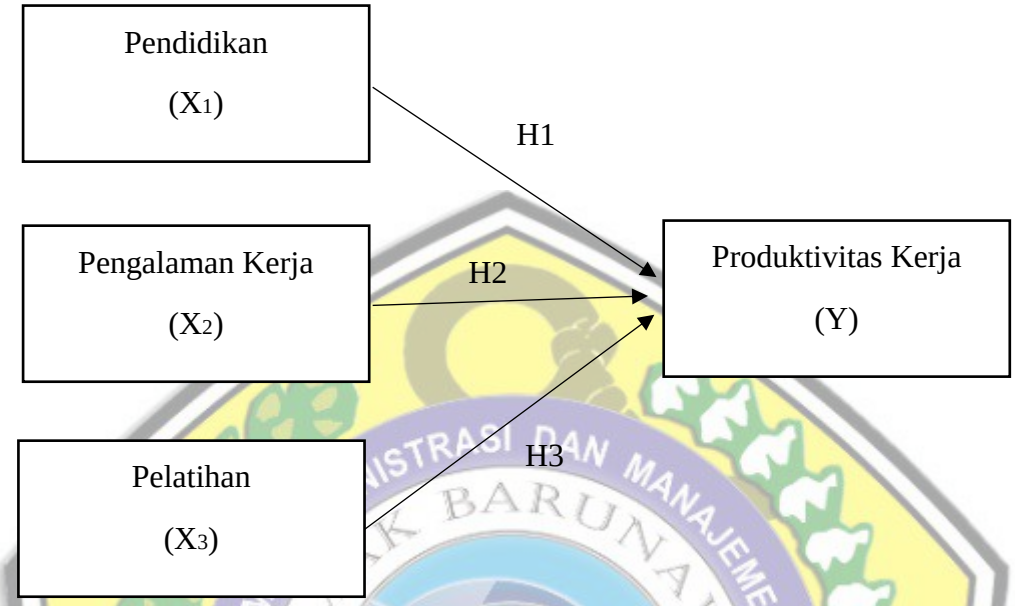
Nama Peneliti (Tahun)	Judul	Variabel	Teknik Analisis	Hasil Penelitian
Melmambessy Moses (2012)	Analisis Pengaruh Pendidikan, Pelatihan, dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Pegawai Dinas Pertambangan dan Energi Provinsi Papua	Pendidikan (X_1), Pelatihan (X_2), Pengalaman Kerja (X_3), Produktivitas Kerja (Y)	Regresi Linier Berganda	1. Pendidikan, Pelatihan, dan Pengalaman Kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Pertambangan dan Energi Provinsi Papua. 2. Pengalaman Kerja tidak berpengaruh dominan terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Pertambangan dan Energi

				Provinsi Papua.
Hanna Rianita Putri (2016)	Pengaruh Pendidikan, Pengalaman Kerja, dan Jenis Kelamin Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi CV. Karunia Abadi Wonosobo	Pendidikan (X_1), Pengalaman Kerja (X_2), Jenis Kelamin (X_3), Produktivitas Kerja (Y)	Regresi Linier Berganda	1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel pendidikan terhadap Produktivitas kerja karyawan bagian produksi CV. Karunia Abadi Wonosobo. 2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi CV. Karunia

				Abadi Wonosobo. 3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel jenis kelamin terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi CV. Karunia Abadi Wonosobo.
Asmara Hendra Komara dan Angela Luwis (2017)	Pengaruh Pelatihan dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada CV. Roda Lintas Katulistiwa Pekanbaru	Pelatihan (X_1), Pengalaman Kerja (X_2), Produktivitas (Y)	Regresi Linier Berganda	Berdasarkan pengujian secara simultan, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel pelatihan dan pengalaman kerja bepengaruh dan signifikan terhadap produktivitas karyawan.

Sumber : Diolah Oleh Penulis.

2.7 Kerangka Konseptual



Gambar 2. 1 Gambar Kerangka Konsep Penelitian

Keterangan :

Pendidikan	: Variabel Bebas (X_1)
Pengalaman Kerja	: Variabel Bebas (X_2)
Pelatihan	: Variabel Bebas (X_3)
Produktivitas Kerja	: Variabel Terikat (Y)

2.8 Hipotesis

1. H1 : Ada pengaruh pendidikan terhadap produktivitas kerja di PT. Berlian Jasa Terminal Indonesia (BJTI) Port.
2. H2 : Ada pengaruh pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja di PT. Berlian Jasa Terminal Indonesia (BJTI) Port.
3. H3 : Ada pengaruh pelatihan terhadap produktivitas kerja di PT. Berlian Jasa Terminal Indonesia (BJTI) Port.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Pendekatan Penelitian

Penelitian mengenai Analisis Pendidikan, Pengalaman Kerja, dan Pelatihan terhadap Produktivitas Kerja di PT. Berlian Jasa Terminal Indonesia (BJTI) Port, menggunakan jenis penelitian deskriptif kuantitatif. Menurut Sugiyono (2008) adalah metode penelitian yang berlandaskan pada sample filsafat positivme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sample tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Menurut Sugiyono (2014), *metode explanatory research* merupakan metode penelitian yang bermaksud menjelaskan kedudukan variabel-variabel yang diteliti serta pengaruh antara satu variabel dengan variabel yang lain.

3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian

a. Lokasi Penelitian

   Lokasi penelitian bertempat pada PT. Berlian Jasa Terminal Indonesia (BJTI) Port.

b. Waktu Penelitian

   Penelitian ini dilakukan pada periode 21 Maret – 21 Mei 2018.

3.3 Definisi Operasional Variabel

Definisi Operasional dan variabel-variabel penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut :

a. Pendidikan (X_1) Pendidikan merupakan suatu upaya untuk mengembangkan sumber daya manusia di PT. Berlian Jasa Terminal Indonesia (BJTI) Port, terutama untuk mengembangkan aspek kemampuan intelektual dan kepribadian karyawan yang perlu dilakukan secara terus menerus.
b. Pengalaman Kerja (X_2) Pengalaman Kerja merupakan suatu ukuran tentang lama waktu yang ditempuh seseorang dalam memahami tugas-tugas suatu

pekerjaan dan telah melakukannya dengan baik di PT. Berlian Jasa Terminal Indonesia (BJTI) Port.

c. Pelatihan (X_3) Pelatihan merupakan setiap usaha untuk meningkatkan produktivitas karyawan pada pekerjaan yang dipegangnya saat ini di PT. Berlian Jasa Terminal Indonesia (BJTI) Port atau yang terkait dengan pekerjaannya.

d. Produktivitas Kerja (Y) produktivitas merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan di PT. Berlian Jasa Terminal Indonesia (BJTI) Port dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dalam penelitian ini produktivitas kerja menggunakan indikator yang mana datanya diperoleh dari Laporan Bulanan karyawan.

Tabel 3. 1 Definisi Operasional Variabel Pendidikan, Pengalaman Kerja, dan Pelatihan

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala Pengukuran
Variabel Bebas (Independent Variable) Pendidikan (X_1)	Pendidikan formal	1. Pendidikan terakhir yang ditamatkan oleh setiap karyawan yang meliputi SD, SMP, SMA dan perguruan tinggi. 2. Kesesuaian jurusan pendidikan karyawan. 3. Kompetensi karyawan terhadap pekerjaannya.	Ordinal
	Pendidikan non formal	Pelatihan dan kursus selama di bangku sekolah.	Ordinal

	Pendidikan in formal	Sikap dan kepribadian karyawan yang dibentuk dari keluarga dan lingkungan.	Ordinal
Variabel Bebas (Independent Variable) Pengalaman Kerja (X_2)	Tingkat pengetahuan yang dimiliki	1. Kualifikasi teknis dan pengalaman. 2. Ketelitian dan kecermatan berdasarkan banyaknya tugas yang diberikan kepada karyawan.	Ordinal
	Tingkat keterampilan yang dimiliki	1. Lama menyelesaikan pekerjaan. 2. Mendeteksi masalah pekerjaan. 3. Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan.	Ordinal
Variabel Bebas (Independent Variable) Pelatihan (X_3)	Instruktur	1. Pendidikan trainer atau instruktur pelatihan. 2. Komunikatif yang dibangun oleh trainer dalam proses pelatihan. 3. Personality atau karakter yang dimiliki oleh seorang trainer. 4. Humanis dalam kegiatan pelatihan.	Ordinal
	Peserta	Melaksanakan program pelatihan	Ordinal

		sesuai dengan kebutuhan karyawan pada perusahaan.	
	Materi	Mampu mendorong karyawan dalam melaksanakan pekerjaan.	Ordinal
	Metode	1. Pensosialisasian tujuan. 2. Memiliki sasaran yang jelas.	Ordinal
	Tujuan	Meningkatkan keterampilan karyawan.	Ordinal

Sumber : Mangkunegara, 2011, Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan.

Tabel 3. 2 Definisi Operasional Variabel Produktivitas Kerja

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala Pengukuran
Variabel Terikat (Dependent Variable) Produktivitas Kerja (Y)	Kuantitas Kerja	1. Jumlah pekerjaan yang dapat diselesaikan 2. Kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan 3. Hasil yang dicapai sesuai dengan target perusahaan	Ordinal
	Kualitas Kerja	1. Kemampuan mengevaluasi	Ordinal

		2. Standart hasil kerja 3. Keterampilan dan kecakapan kerja	
	Ketepatan Waktu	1. Datang ke tempat kerja tepat waktu 2. Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu 3. Tidak menunda-nunda pekerjaan	Ordinal

Sumber : Hameed dan Amjad, 2009. *Impact of Office Design on Employees Productivity.*

3.4 Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2013) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti usntuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Berlian Jasa Terminal Indonesia (BJTI) Port sebanyak 325 orang.

Didalam suatu penelitian, seringkali kita tidak dapat mengamati seluruh individu dalam suatu populasi. Hal ini dapat dikarenakan jumlah populasi yang amat besar, cakupan wilayah penelitian yang cukup luas, atau keterbatasan wilayah penelitian. Untuk itu, kebanyakan penelitian menggunakan sampel. Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2013).

Salah satu metode yang digunakan untuk menentukan jumlah sampel adalah menggunakan rumus Slovin (Sevilla et. al.,1960), sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + N\,e^2}$$

Keterangan :

n = Jumlah sampel

N = Jumlah populasi

e = Batas toleransi kesalahan (*error tolerance*)

Dari rumus diatas diperoleh hasil sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + N\,e^2} = \frac{325}{1 + 325\ x\ 10\%^{\ 2}} = 76{,}47 = 77$$

Jadi jumlah sampel untuk penelitian ini sebanyak 77 karyawan PT. Berlian Jasa Terminal Indonesia (BJTI) Port.

3.5 Jenis dan Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

a. Data Primer

Menurut Sugiyono (2010) yang menyatakan bahwa Sumber primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Data primer pada penelitian ini adalah data yang dikumpulkan secara langsung berupa hasil kuesioner responden mengenai analisis pendidikan, pengalaman kerja, dan pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Berlian Jasa Terminal Indonesia (BJTI) Port.

a. Data Sekunder

Data sekunder menurut Sugiyono (2010) adalah Sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau lewat dokumen. Data sekunder diperoleh dari perusahaan yang dapat dilihat dokumentasi perusahaan PT. Berlian Jasa Terminal Indonesia (BJTI) Port, buku-buku referensi dan informasi lain yang berhubungan dengan penelitian.

3.6 Metode Pengumpulan Data

Metode yang dipergunakan untuk mengumpulkan data dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

a. Data Primer

1. Metode Studi Pustaka

   Beberapa kajian literatur dan teori-teori pendidikan, pengalaman kerja, pelatihan dan produktivitas kerja.

2. Metode Observasi

   Pengamatan secara langsung pelaksanaan pendidikan, pengalaman kerja, dan pelatihan di PT. Berlian Jasa Terminal Indonesia (PT. BJTI) Port meliputi kegiatan operasional kantor secara bertahap. Sesuai dengan jadwal kegiatan penelitian yang telah disesuaikan oleh PT. Berlian Jasa Terminal Indonesia (BJTI) Port.

3. Interview

   Dengan tahap pemberian induksi tentang penerapan pendidikan, pengalaman kerja, dan pelatihan yang diberikan oleh PT. Berlian Jasa Terminal Indonesia (BJTI) Port. Pengamatan penerapan pendidikan, pengalaman kerja, dan pelatihan yang didampingi oleh Supervisor Pengelolaan Human Capital atau divisi Human Capital and General Affair (HC&GA). Serta wawancara langsung dengan Supervisor Pengelolaan Human Capital dan seluruh karyawan Human Capital and General Affair.

4. Dokumentasi

   Dokumentasi yang dilakukan dalam penelitian berupa catatan wawancara dan foto-foto yang terkait dengan pelaksanaan penerapan pendidikan, pengalaman kerja, dan pelatihan di PT. Berlian Jasa Terminal Indonesia (BJTI) Port.

3.7 Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data hasil kuesioner sehingga perlu dilakukan uji validitas dan reliabilitas.

3.7.1 Uji Validitas

Uji validitas bertujuan untuk mengetahui sejauh mana validitas data yang diperoleh dari interview. Uji validitas sebagai alat ukur dalam penelitian ini, yaitu

menggunakan korelasi *product moment Pearson's*, yaitu dengan cara mengkorelasikan tiap pertanyaan dengan skor total, kemudian hasil korelasi tersebut dibandingkan dengan angka kritis taraf signifikan 5%, dengan mengunakan rumus (Sugiyono, 2014) :

$$r = \frac{n(\Sigma xy) - (\Sigma x \Sigma y)}{\sqrt{(n\Sigma x^2 - (\Sigma x)^2)\,(n\Sigma y^2 - (\Sigma y)^2)}}$$

Keterangan :

r = Koefisien korelasi

X = Skor pertanyaan

Y = Skor total

n = Jumlah sampel

Bila $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ α = 0,05 berarti data tersebut signifikan (valid) dan layak digunakan dalam hipotesis dalam pengujian hipotesis penelitian. Sebaliknya $r_{hitung} \leq r_{tabel}$ maka data tersebut tidak signifikan (tidak valid) dan tidak dapat diikutsertakan dalam pengujian hipotesis penelitian (Sugiyono, 2014).

3.7.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk menguji kemampuan suatu hasil pengukuran relatif konsisten apabila pengukurannya diulangi dua kali atau lebih. Reliabilitas berkonsentrasi pada masalah akurasi pengukuran dan hasilnya. Dengan kata lain reliabilitas menunjukkan seberapa besar pengukuran kendali terhadap subjek yang sama. Pengujian kendala alat ukur dalam alat penelitian menggunakan reliabilitas metode alpha (α) yang digunakan adalah metode *Cronbach* :

$$\alpha = \frac{kr}{1 + (k-1)r}$$

Keterangan :

α = koefisien reliabilitas

r = koefisien rata-rata korelasi antar variabel

k = jumlah variabel bebas dalam persamaan

Pengukuran reliabilitas dilakukan dengan menguji statistik *Cronbach Alpha*. Suatu instrumen dinyatakan reliabel, bila koefisien reliabilitas minimal 0,60 (Sugiyono, 2012).

3.7.3 Uji Asumsi Klasik

Setelah memperoleh model regresi linier berganda, maka langkah selanjutnya yang dilakukan apakah model yang dikembangkan bersifat BLUE (*Best Liniar Unbised Estimator*). Metode ini mempunyai kriteria bahwa pengamatan harus mewakili variasi minimum, konstanta, dan efisien. Asumsi BLUE yang harus dipenuhi antara lain tidak ada multikolinearitas, tidak terjadi heteroskedastisitas dan data berdistribusi normal.

1. Uji Normalitas

Uji normalitas data dilakukan untuk mengetahui apakah data yang diperoleh berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas yang dilakukan terhadap sampel dilakukan dengan mengunakan *Kolmogorov-Smirnov test* dengan menetapkan derajat keyakinan (α) sebesar 5%. Uji ini dilakukan pada setiap variabel dengan ketentuan bahwa jika secara individual masing-masing variabel memenuhi asumsi normalitas, maka secara simultan variabel-variabel tersebut juga bisa dinyatakan memenuhi asumsi normalitas (Latan, 2013).

Kriteria pengujian dengan melihat besaran *Kolmogorov-Smirnov test* adalah :

a. Jika signifikasi > 0,05 maka data tersebut berdistribusi normal.
b. Jika signifikasi < 0,05 maka data tersebut tidak berdistribusi normal.

2. Uji Multikolinearitas

Salah satu asumsi dari model regresi linier bahwa tidak terjadi korelasi yang signifikan antara variabel bebasnya. Untuk menguji hal tersebut maka diperlukan suatu uji yang disebut uji multikolinieritas.

Menurut Duwi Priyatno (2012) pengertian multikolinieritas adalah Multikolinieritas adalah keadaan di mana pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang sempurna atau mendekati sempurna antar variabel independen. Pada regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi yang sempurna atau mendekati sempurna diantara variabel bebas.

Uji multikolinieritas adalah untuk melihat ada atau tidaknya korelasi yang tinggi antara variabel-variabel bebasnya, maka hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikatnya menjadi terganggu.

Jika terdapat korelasi yang kuat dimana sesama variabel independen maka konsekuensinya adalah:

a. Koefisien-koefisien regresi menjadi tidak dapat ditaksir.
b. Nilai standar error setiap koefisien regresi menjadi tidak terhingga.

Dengan demikian, semakin besar korelasi diantara sesama variabel independen maka tingkat kesalahan dari koefisien regresi semakin besar yang dapat mengakibatkan standar error semakin besar pula.

Cara yang digunakan untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas adalah dengan melihat besarnya nilai variance inflation factor (VIF) :

a. Jika VIF < 10 dan Tolerance Value > 0,1 maka tidak terjadi multikolinieritas.
b. Jika VIF > 10 dan Tolerance Value < 0,1 maka terjadi multikolinieritas.

Menurut Danang Sunyoto (2013) ada beberapa cara mengatasi multikolinieritas yaitu:

a. Menghilangkan salah satu atau lebih vaiabel bebas yang mempunyai koefisien korelasi tinggi atau menyebabkan multikolinieritas.
b. Mengurangi hubungan linier antarvariabel bebas dengan menggunakan logaritma natural (ln).
c. Menggunakan metode lain misalnya regresi Bayesian dan metode regresi Ridge.

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Cara memprediksi ada tidaknya heteroskedastisitas pada suatu model dapat dilihat dari pola gambar scatterplot model tersebut (Latan, 2013). Dasar pengambilan keputusan antara lain :

a. Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik (point-point) yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka telah terjadi heteroskedastisitas.
b. Jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

3.7.4 Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis Regresi Linear Berganda merupakan salah satu analisis yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh suatu variabel terhadap variabel lain. Dalam analisis regresi variabel yang mempengaruhi disebut *independent variable* (variabel bebas) dan variabel yang mempengaruhi disebut *dependent variable* (variabel terikat). Jika dalam persamaan regresi hanya terdapat salah satu variabel bebas dan satu variabel terikat, maka disebut sebagai regresi sederhana, sedangkan jika variabelnya bebasnya lebih dari satu, maka disebut sebagai persamaan regresi berganda.

Untuk mengetahui analisis pendidikan, pengalaman kerja, dan pelatihan terhadap produktivitas kerja di PT. Berlian Jasa Terminal Indonesia (BJTI) Port, digunakan analisis regresi linier berganda :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan :

Karakteristik pada masing-masing variabel

a = konstanta

b_1 = koefisien regresi variabel pendidikan

b_2 = koefisien regresi variabel pengalaman kerja

b_3 = koefisien regresi variabel pelatihan

X_1 = variabel pendidikan

X_2 = variabel pengalaman kerja

X_3 = variabel pelatihan

Y = produktivitas kerja

e = faktor gangguan

3.7.5 Uji Hipotesis

Uji hipotesis digunakan untuk mengetahui signifikasi dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat yang terdapat dalam model. Uji hipotesis yang dilakukan adalah :

1. Uji t

Analisis ini digunakan untuk membuktikan signifikan pengaruh dari variabel bebas secara parsial terhadap variabel terkait. Rumusnya adalah :

$$t = \frac{bi}{Se(bi)}$$

Keterangan :

t = test signifikan dengan angka korelasi

bi = koefisien regresi

Se (bi) = *standard error* dari koefisien korelasi

Formulasi hipotesis uji t :

1. Ho

Tidak ada pengaruh secara parsial (individu) antara variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y).

2. Ha

Ada pengaruh secara parsial (individu) antara variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y).

3. *Level of significane* 5% (Uji 2 sisi, 5% : 2 = 2,5% atau 0,025).

a. H_o diterima dan H_a ditolak jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau jika nilai Sig, > 0,05.

b. H_o ditolak dan H_a diterima jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau jika nilai Sig, < 0,05.

2. Uji F

Uji F digunakan untuk melihat signifikansi pengaruh dari variabel bebas secara simultan (serentak) terhadap variabel terikat.

Rumus yang akan digunakan adalah :

$$F = \frac{R^2/(k-1)}{1 - R^2/(n-k)}$$

Keterangan :

F = pengujian secara simultan

R^2 = koefisien determinasi

k = banyaknya variabel

n = banyaknya sampel

Formulasi hipotesis uji F :

1. Ho

Ada pengaruh secara simultan antara varibel bebas (X_1, X_2, X_3) terhadap varibel terikat (Y).

2. Ha

Tidak ada pengaruh simultan antara varibel bebas (X_1, X_2, X_3) terhadap varibel terikat (Y).

3. *Level of significane* 5%.

a. Apabila $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ dengan Sig, < α maka Ho diterima.

b. Apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ dengan Sig, ≥ α maka Ho ditolak, dan Ha diterima.

3. Uji R^2 (Koefisien Determinasi)

Koefisien determinasi adalah data untuk mengetahui seberapa besar persentase pengaruh langsung variabel bebas yang semakin dekat hubungannya dengan variabel terikat atau dapat dikatakan bahwa penggunaan model tersebut bisa dibenarkan.

Dari koefisiensi determinasi (R^2) dapat diperoleh suatu nilai untuk mengukur besarnya sumbangan dari beberapa variabel X terhadap variasi naik turunnya variabel Y.

$$R^2 = \Sigma y \frac{b^1\Sigma x_1 y + b^2\Sigma x_2 y + b^3\Sigma x_3 y + b^4\Sigma x_4 y}{\Sigma y^2}$$

Keterangan :

R^2 = Koefisien determinasi berganda

Y = Variabel terikat *(dependent)*

X = Variabel bebas *(Independent)*

BAB IV

ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Perusahaan

4.1.1 Sejarah Perusahaan

PT. Berlian Jasa Terminal Indonesia (BJTI) adalah salah satu Anak Perusahaan dari PT. Pelabuhan Indonesia III (Persero) yang merupakan Spin Off (pemisahan) dari Divisi Usaha Terminal PT. Pelindo III (Persero) Cabang Tanjung Perak dan berdiri pada tanggal 9 Januari 2002. Fokus utama pada saat ini PT. BJTI menangani Kegiatan B/M Petikemas Domestik di Terminal Berlian Tanjung Perak Surabaya, disamping menghandle kegiatan penunjang lainnya yang berhubungan dengan jasa kepelabuhanan.

Pertengahan 2008 s/d saat ini PT. BJTI dipercaya mengelola Terminal Kawasan Satui yang merupakan kawasan PT. Pelindo III Cabang Kotabaru Kalimantan Selatan, dengan menghandle kegiatan B/M Batubara, Bungkil, Kernil dan Serpih Kayu. Tanggal 27 September 2010 status PT. BJTI sebagai Terminal Operator dikukuhkan sebagai Badan Usaha Pelabuhan (BUP) berdasarkan Keputusan Menteri Perhubungan RI Nomor : KP. 410 Tahun 2010. Pada Bulan Januari Tahun 2012 PT. BJTI melebarkan sayap bisnisnya dengan mengoperasikan Kegiatan B/M dan Lapangan di PT. Pelindo III (Persero) Cabang Tenau Kupang.

Untuk memperkuat branding PT. BJTI dalam prespektif customer, maka tanggal 5 Juni 2015 dilakukan Re-branding menjadi “BJTI PORT” dengan menghadirkan semua Stake holder (pemangku kepentingan) di wilayah Tanjung Perak. Dengan semangat baru berdasarkan tagline “Denyut Nadi kehidupan Negeri” maka BJTI PORT memperluas lingkup usahanya diluar Surabaya dengan menghandle Operasional serta Maintenance Alat dan alat bantu B/M pada 8 (delapan Cabang) di wilayah PT. Pelindo III, yaitu Cabang Gresik, Benoa, Bima, Maumere, Sampit, Batulicin, Kumai dan Lembar.

Saat ini BJTI PORT memiliki beberapa anak perusahaan sebagaimana dalam bagan berikut : yaitu PT. Berlian Manyar Sejahtera (BMS), PT. Berkah Kawasan Manyar Sejahtera (BKMS), PT. Pelindo Property Indonesia (PPI), PT. Terminal Curah Semarang (TCS), PT. Terminal Nilam Utara (TNU), PT. Energy Manyar Sejahtera (EMS).

PT. Berlian Jasa Terminal Indonesia (BJTI) Port terletak di Jl. Perak Barat No. 379 Perak Utara, Pabean Cantikan, Kota Surabaya, Jawa Timur, 60165.

Sumber : www.bjtiport.co.id

Gambar 4.1: Denah Lokasi PT. Berlian Jasa Terminal Indonesia (BJTI) Port.

4.1.2 Visi dan Misi Perusahaan

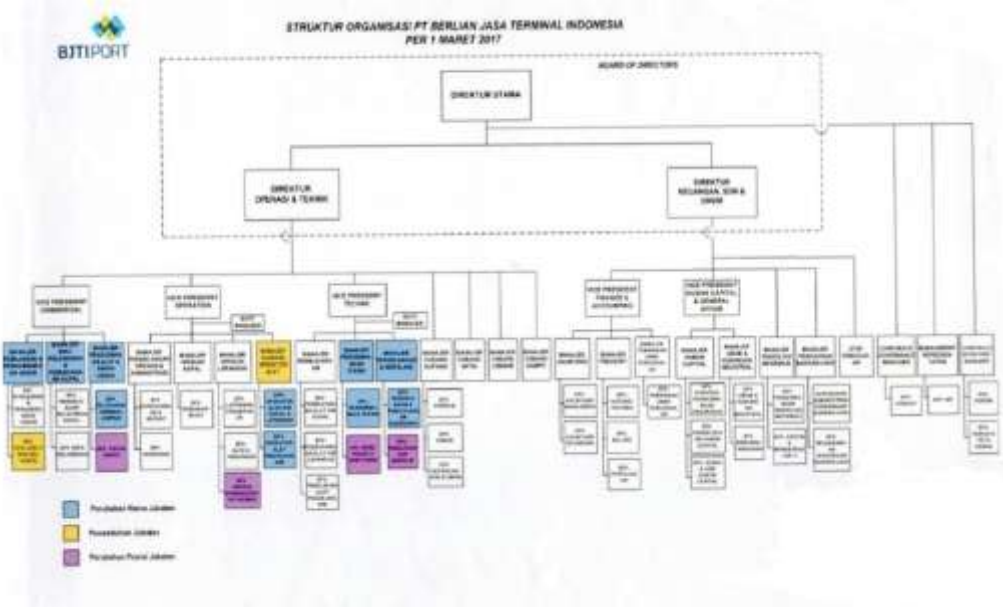
Visi :

Menjadi penyedia solusi jasa pelabuhan terbaik sebagai mitra logistic terpercaya, yang menyatukan Indonesia.

Misi :

a. Menyediakan dan mengoperasikan fasilitas terminal pelabuhan dan peralatan tepat guna.
b. Menyediakan SDM yang professional dibidang operasi terminal dan logistik.
c. Memberikan jasa pelayanan logistik tepat waktu dan efisien.
d. Turut mengembangkan perekonomian negara dan memupuk keuntungan.

4.1.3 Gambar Struktur Organisasi



Sumber : PT. Berlian Jasa Terminal Indonesia (BJTI) Port

Gambar 4.2 Struktur Organisasi

PT. Berlian Jasa Terminal Indonesia (BJTI) Port dipimpin oleh 3 direksi, yaitu Direktur Utama sebagai posisi tertinggi di perusahaan, Direktur Operasi dan Teknik yang bertanggung jawab terhadap seluruh operasi di terminal, dan yang terakhir adalah Direktur Keuangan, SDM & Umum.

Terdapat 10 departemen yang dikepalai oleh Vice President dan manager, yang langsung bertanggung jawab kepada direktur sesuai bidang masing-masing.

4.1.4 Tugas dan Tanggung Jawab dari Struktur Organisasi

1. Tugas dan tanggung jawab Direktur Utama :

a. Mengelola dan mengembangkan perusahaan sebagai unit profit center secara efektif aman sesuai visi dan misi Perusahaan.

b. Memastikan tercapainya target perusahaan sebagai suatu unit usaha dalam pelayanan jasa handling terminal dalam memenuhi kebutuhan *stakeholders.*

2. Tugas dan tanggung jawab Direktur Operasi dan Teknik :

a. Direktur Operasi dan Teknik bertanggung jawab atas tercapainya target operasional perusahaan baik dari aspek komersial, operasi, pendukung teknik, dan pengembangan perusahaan sebagai suatu unit profit center secara efektif, aman sesuai visi dan misi yang telah ditetapkan.

3. Tugas dan tanggung jawab Direktur Keuangan, SDM, dan Umum :

a. Direktur Keuangan, SDM dan Umum bertanggung jawab atas pengelolaan sumber dan penggunaan dana perusahaan untuk pengelolaan perusahaan, pengelolaan sumber daya manusia, pengembangan teknologi informasi dan proses pengadaan barang dan jasa, serta pengembangan perusahaan sebagai suatu unit profit center secara efektif, efisien dan aman sesuai visi dan misi Perusahaan.

4.2 Data Responden

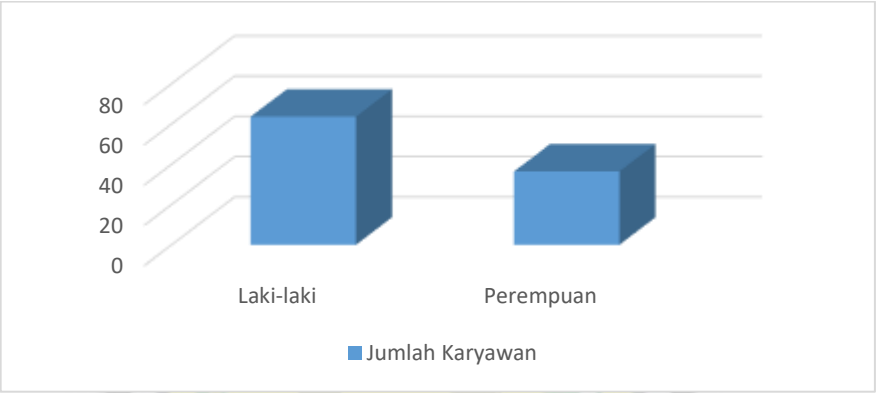
Data-data mengenai responden sangat penting untuk mengetahui karakteristik dari responden. Dalam penelitian yang menjadi responden adalah karyawan PT. Berlian Jasa Terminal Indonesia (BJTI) Port. Jumlah keseluruhan responden dalam penelitian ini sebanyak 77 orang. Data responden dalam penelitian ini dibagi menjadi 4 (empat) kategori yaitu meliputi jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan, dan lama bekerja. Penelitian terhadap data responden berdasarkan kategori tersebut dilakukan untuk memberikan gambaran mengenai identitas responden. Level responden pada penelitian ini adalah *middle management* (manajemen menengah) dan *supervisory management* (manajemen lini pertama).

4.2.1 Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dijelaskan dalam analisis distribusi frekuensi yang dapat dilihat pada gambar berikut ini :

Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

n = 77



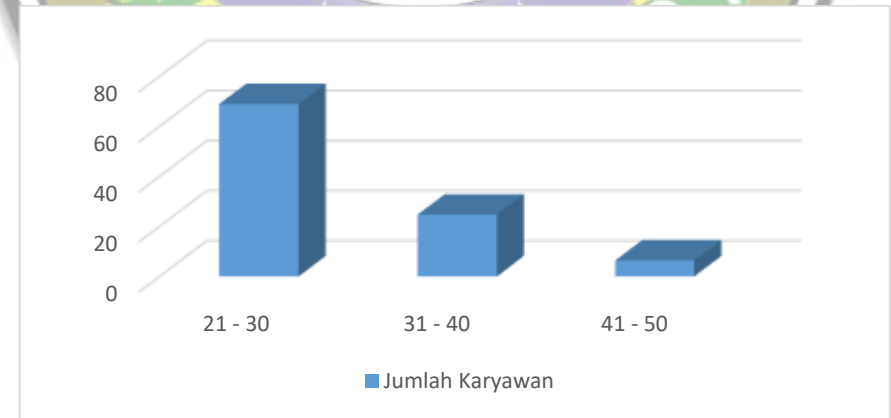
Gambar 4.3
Grafik Batang Berdasarkan Jenis Kelamin
Sumber : Hasil pengolahan data menggunakan SPSS 23.0, April 2018

Dari gambar 4.3 diatas terlihat bahwa dari 77 responden, terdapat 49 orang laki-laki dengan presentase sebesar 63,6% dan 28 orang perempuan dengan persentase sebesar 36,4%. Dengan demikian karyawan PT. Berlian Jasa Terminal Indonesia (BJTI) Port didominasi laki-laki.

4.2.2 Berdasarkan Usia

Data Responden Berdasarkan Usia

n = 77



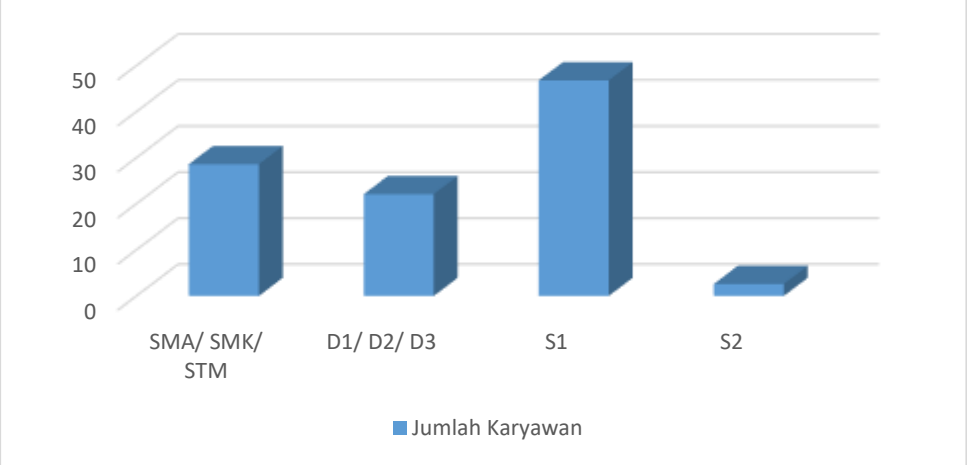
Gambar 4.4
Grafik Batang Berdasarkan Usia
Sumber : Hasil pengolahan data menggunakan SPSS 23.0, April 2018

Dari data responden berdasarkan usia diatas menunjukkan bahwa jumlah responden yang berusia dari 21 tahun sampai dengan 30 tahun sebanyak 53 orang dengan persentase 68,9%. Responden yang berusia antara 31 tahun sampai 40 tahun sebanyak 19 orang dengan persentase sebesar 24,7%. Responden yang berusia antara 41 tahun sampai 50 tahun sebanyak 5 orang dengan persentase 6,4%. Dari gambar 4.4 tersebut di atas dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden adalah yang berusia 21 sampai dengan 40 tahun, karena pada usia tersebut termasuk dalam usia produktif. Perusahaan lebih mempercayai karyawan pada usia produktif, karena karyawan yang bekerja dalam usia produktif dapat melakukan pekerjaanya dengan maksimal. Selain itu secara umum memiliki kondisi fisik yang lebih kuat, sehingga dapat melakukan tugas dengan baik, dan dapat memaksimalkan produktivitas kerja.

4.2.3 Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Data Karyawan Berdasarkan Tingkat Pendidikan

n = 77



Gambar 4.5
Grafik Batang Berdasarkan Tingkat Pendidikan
Sumber : Hasil pengolahan data menggunakan SPSS 23.0, April 2018

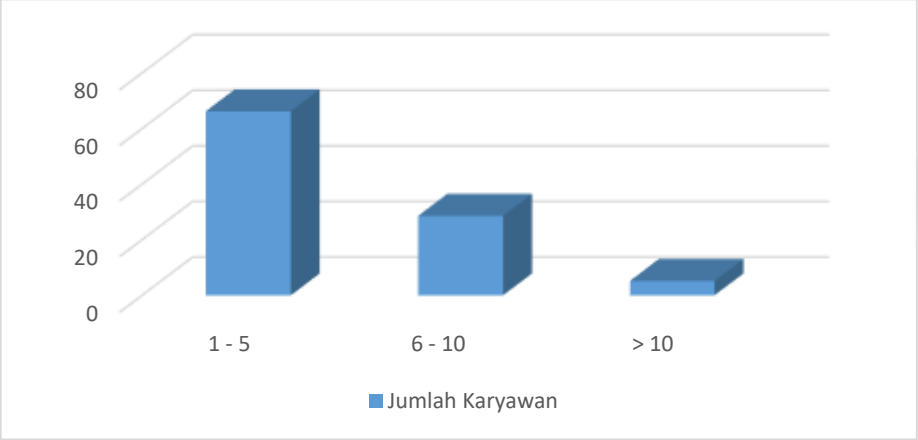
Dari hasil pengolahan kuesioner didapatkan data responden pada karyawan PT. Berlian Jasa Terminal Indonesia (BJTI) Port diketahui responden yang memiliki tingkat pendidikan S1 lebih mendominasi yaitu sebanyak 36 orang dengan persentase sebesar 46,8 %, sedangkan yang memiliki tingkat pendidikan SMA/

SMK/ STM sebanyak 22 orang dengan persentase 28,6%, sisanya memiliki tingkat pendidikan D1/ D2/ D3 sebanyak 17 orang dengan persentase 22,1% dan tingkat pendidikan S2 sebanyak 2 orang dengan persentase 2,6 %. Hal ini menunjukkan bahwa dengan tingkat pendidikan yang semakin tinggi akan mempengaruhi tingkat pemahaman terhadap pekerjaan yang ditekuni serta mempengaruhi produktivitas kerja.

4.2.4 Berdasarkan Lama Bekerja

Data Karyawan Berdasarkan Lama Bekerja

n = 77



Gambar 4.6
Grafik Batang Berdasarkan Lama Bekerja
Sumber : Hasil pengolahan data menggunakan SPSS 23.0, April 2018

Dari hasil pengolahan kuesioner didapatkan data responden pada karyawan PT. Berlian Jasa Terminal Indonesia (BJTI) Port diketahui responden yang memiliki lama bekerja 1 tahun sampai dengan 5 tahun lebih mendominasi sebanyak 51 orang dengan persentase sebesar 66,2 %, sedangkan yang memiliki lama bekerja 6 tahun sampai dengan 10 tahun sebanyak 22 orang dengan persentase sebesar 28,6 %, dan yang memiliki lama bekerja lebih dari 10 tahun sebanyak 4 orang dengan persentase sebesar 5,2 %. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi lama bekerja karyawan semakin tinggi pula tingkat produktivitas kerja suatu perusahaan.

4.3 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Dalam penelitian ini peneliti melakukan *pre-test* untuk memastikan bahwa kuesioner yang dijadikan instrument dalam pengumpulan data dapat dipahami dan dipersepsikan oleh responden sehingga dapat sesuai dengan apa yang dimaksudkan dalam penelitian. Pemahaman responden terhadap pernyataan pada kuesioner merupakan aspek yang penting, baik pemahaman terhadap inti pernyataan maupun kalimat yang tertuang pada kuesioner.

Menurut Saifuddin Azwar (2014) bahwa validitas mengacu sejauh mana akurasi suatu tes atau skala dalam menjalankan fungsi pengukurannya. Data yang dihasilkan dari *pre-test* kemudian akan diuji validitas dan reliabitasnya, sehingga data yang akan digunakan dalam penelitian sesungguhnya adalah data yang memiliki tingkat validitas serta reliabilitas yang tinggi. Dalam uji validitas dan reliabilitas saling memiliki keterkaitan indikasi, sehingga hasil uji validitas yang baik tentunya akan menghasilkan uji reliabilitas yang baik pula. Reliabilitas dinyatakan dalam bentuk angka, biasanya sebagai koefesien. Koefesien tinggi berarti reliabilitas tinggi.

Pre-test dalam penelitian ini dilakukan peneliti kepada 77 responden yang merupakan karyawan PT. Berlian Jasa Terminal Indonesia (BJTI) Port. Kuesioner yang disebarkan terdiri dari 31 butir pertanyaan, 20 pertanyaan merupakan variabel bebas yang memiliki 10 dimensi dan 11 pertanyaan merupakn variabel terikat yang memiliki 3 dimensi. Hasil dari pre-test ini dihitung dengan menggunakan SPSS versi 23.0 yang kemudian menghasilkan data yang akurat.

4.3.1 Hasil Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2014) validitas adalah merupakan derajat ketepatan antara data yang terjadi pada objek penelitian dengan data yang dapat dilaporkan peneliti. Dengan demikian data yang valid adalah data yang tidak berbeda antara data yang dilaporkan oleh peneliti dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek penelitian. Menghitung nilai *Table Pearson Product Moment* dengan signifikan 5% menggunakan rumus :

$$df = n - k$$

Keterangan :

df = derajat bebas

n = jumlah sampel

k = jumlah variabel bebas

Dari rumus di atas diperoleh hasil sebagai berikut :

df = n - k = 77 – 3 = 74 dengan signifikan 5% dan melihat *Table Pearson Product Moment* dapat diperoleh nilai sebesar 0,226.

Penulis mendapatkan hasil perhitungan untuk menentukan validitas data dengan memperhatikan hasil SPSS pada tabel *item-total statistics*. Adapun tabel *item-total statistics* sebagai berikut :

Tabel 4.1

Hasil Uji Validitas Pendidikan

Butir Pernyataan	r_{hitung}	*Table Pearson Product Moment*	Keterangan
$X_1.1$	0,700	0,226	VALID
$X_1.2$	0,674	0,226	VALID
$X_1.3$	0,492	0,226	VALID
$X_1.4$	0,382	0,226	VALID
$X_1.5$	0,658	0,226	VALID
$X_1.6$	0,450	0,226	VALID

Sumber : Hasil pengolahan data menggunakan SPSS 23.0, April 2018

Tabel 4.2

Hasil Uji Validitas Pengalaman Kerja

Butir Pernyataan	r_{hitung}	*Table Pearson Product Moment*	Keterangan
$X_2.1$	0,500	0,226	VALID
$X_2.2$	0,722	0,226	VALID
$X_2.3$	0,655	0,226	VALID
$X_2.4$	0,509	0,226	VALID
$X_2.5$	0,784	0,226	VALID

Sumber : Hasil pengolahan data menggunakan SPSS 23.0, April 2018

Tabel 4.3

Hasil Uji Validitas Pelatihan

Butir Pernyataan	r_{hitung}	*Table Pearson Product Moment*	Keterangan
X3.1	0,359	0,226	VALID
X3.2	0,574	0,226	VALID
X3.3	0,566	0,226	VALID
X3.4	0,522	0,226	VALID
X3.5	0,458	0,226	VALID
X3.6	0,660	0,226	VALID
X3.7	0,606	0,226	VALID
X3.8	0,596	0,226	VALID
X3.9	0,615	0,226	VALID

Sumber : Hasil pengolahan data menggunakan SPSS 23.0, April 2018

Tabel 4.4

Hasil Uji Validitas Produktivitas Kerja

Butir Pernyataan	r_{hitung}	*Table Pearson Product Moment*	Keterangan
Y.1	0,506	0,226	VALID
Y.2	0,735	0,226	VALID
Y.3	0,565	0,226	VALID
Y.4	0,678	0,226	VALID
Y.5	0,649	0,226	VALID
Y.6	0,654	0,226	VALID
Y.7	0,654	0,226	VALID
Y.8	0,468	0,226	VALID
Y.9	0,541	0,226	VALID
Y.10	0,581	0,226	VALID
Y.11	0,410	0,226	VALID

Sumber : Hasil pengolahan data menggunakan SPSS 23.0, April 2018

Dari tabel *item-total statistics* tersebut, dapat dilihat khusunya pada kolom r_{hitung} dan *Table Pearson Product Moment*. Hasil seluruh variabel memiliki nilai r_{hitung} lebih besar dari pada *Table Pearson Product Moment*, dimana nilai *Table Pearson Product Moment* (77 ; 0,05) = 0,226 sehingga sesuai dengan teori yang telah dijelaskan sebelumnya, maka r_{hitung} > *Table Pearson Product Moment*

sehingga dapat dinyatakan bahwa instrumen (pernyataan) dikatakan valid dan dapat diteruskan untuk penelitian.

4.3.2 Hasil Uji Reliabilitas

Cronbach's Alpha Reliability digunakan untuk uji reliabilitas. Konstruk yang dianggap reliable adalah lebih besar dari 0.6. Perhitungan uji reliabilitas ini dilakukan setelah melakukan uji validitas dan mereduksi indikator-indikator yang tidak valid. Hasil dari uji reliabilitas dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 4.5

Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	*Cronbach Alpha*	Keterangan
1	Pendidikan (X_1)	.803	Reliabel
2	Pengalaman Kerja (X_2)	.787	Reliabel
3	Pelatihan (X_3)	.812	Reliabel
4	Produktivitas Kerja (Y)	.854	Reliabel

Sumber : Hasil pengolahan data menggunakan SPSS 23.0, April 2018

Pada tabel di atas, dapat dilihat bahwa hasil perhitungan SPSS yang mengahasilkan tabel *reliability statistics* menyatakan nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,600. Sehingga sesuai dengan teori yang telah dikemukakan sebelumnya bisa ditarik kesimpulan seluruh data dapat dikatakan telah memenuhi uji reliabilitas.

4.4 Uji Asumsi Klasik

4.4.1 Uji Normalitas

Penulis menggunakan bantuan program *SPPSS for windows* versi 23.0 dengan analisis Uji Normalitas dan *output*-nya berupa tabel berikut ini:

Tabel 4.6

Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		77
Normal Parameters[a,b]	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.98861405
Most Extreme Differences	Absolute	.098
	Positive	.098
	Negative	-.089
Test Statistic		.098
Asymp. Sig. (2-tailed)		.066[c]

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber : Hasil pengolahan data menggunakan SPSS 23.0, April 2018

Pada tabel di atas, dapat dilihat bahwa hasil perhitungan SPSS yang mengahasilkan tabel normalitas menyatakan nilai signifikan 0,066 > 0,05. Sehingga sesuai dengan teori yang telah dikemukakan sebelumnya bisa ditarik kesimpulan seluruh data dapat dikatakan telah memenuhi uji normalitas.

4.4.2 Uji Multikolinearitas

Tabel 4.7

Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients[a]

Model		Collinearity Statistics		Keterangan
		Tolerance	VIF	
1	(Constant)			
	Pendidikan	.532	1.880	Tidak Terjadi Multikolinearitas
	Pengalaman Kerja	.451	2.220	Tidak Terjadi Multikolinearitas
	Pelatihan	.370	2.704	Tidak Terjadi Multikolinearitas

a. Dependent Variable : Produktivitas Kerja

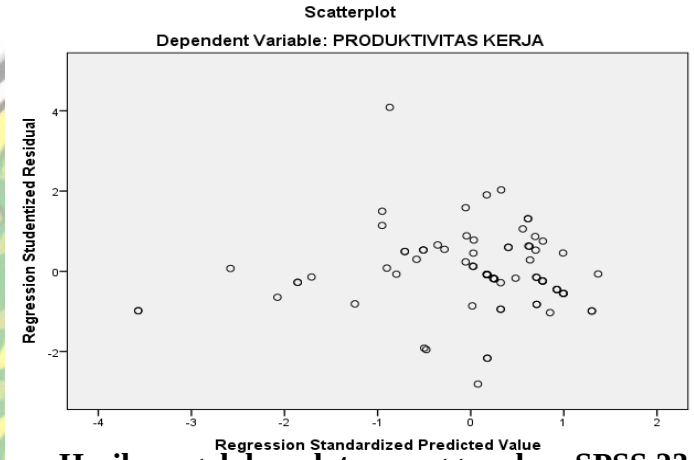
Sumber : Hasil pengolahan data menggunakan SPSS 23.0, April 2018

Pada tabel di atas, dapat dilihat bahwa hasil perhitungan SPSS yang mengahasilkan koefisien toleransi lebih besar dari 0,1 dan VIF kurang dari 10. Sehingga sesuai dengan teori yang telah dikemukakan sebelumnya bisa ditarik kesimpulan variabel bebas pendidikan, pengalaman kerja, dan pelatihan telah memenuhi uji multikolinearitas.

4.4.3 Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4.8

Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber : Hasil pengolahan data menggunakan SPSS 23.0, April 2018

Ciri-ciri tidak terjadi gejala heteroskedastisitas :

1. Titik-titik data penyebar di atas dan di bawah atau di sekitar angka 0.
2. Titik-titik tidak mengumpul hanya di atas atau di bawah saja.
3. Penyebaran titik-titik data tidak boleh membentuk pola bergelombang melebar kemudian menyempit dan melebar kembali.
4. Penyebaran titik-titik data tidak berpola.

Berdasarkan ciri-ciri di atas bisa ditarik kesimpulan bahwa variabel bebas pendidikan, pengalaman kerja dan pelatihan serta variabel terikat produktivitas kerja memenuhi uji heteroskedastisitas.

4.5 Analisis Deskriptif

Pada bagian ini peneliti akan memaparkan data berdasarkan dimensi dalam bentuk tabel distribusi frekuensi. Hal ini bertujuan untuk memudahkan dalam

membaca hasil penelitian yang telah dilakukan. Adapun data untuk membuat tabel distribusi tersebut diperoleh dari hasil pengolahan data kuesioner dengan menggunakan software SPSS 23.0 dengan melihat tingkat frekuensi responden dalam memilih jawaban yang tersedia.

Ada beberapa dimensi yang disajikan dalam penelitian ini, yang diambil dari teori pendidikan, pengalaman kerja dan pelatihan oleh Mangkunegara (2011) dan teori produktivitas Hemeed dan Amjad (2009). Berikut ini akan disajikan dimensi frekuensi berdasarkan dimensi-dimensi pada penelitian ini.

4.5.1 Variabel Pendidikan

Dalam penelitian ini variabel pendidikan diukur melalui tiga dimensi yaitu pendidikan formal, pendidikan non formal, dan pendidikan in formal. Penilaian responden terhadap setiap indikator pada tiga dimensi tersebut digambarkan melalui tabel distribusi frekuensi untuk setiap indikatornya.

Tabel 4.9

Dimensi Pendidikan Formal

Jawaban Responden Semakin Tinggi Pendidikan Formal yang Saya Dapatkan Akan Membantu Dalam Menyelesaikan Pekerjaan

Kategori	frekuensi	Persentase %
Sangat Setuju	13	16,9
Setuju	50	64,9
Netral	9	11,7
Tidak Setuju	5	6,5
Sangat Tidak Setuju	0	0
Total	**77**	**100**

Sumber : Hasil pengolahan data menggunakan SPSS 23.0, April 2018

Pada tabel 4.9 menunjukkan bahwa jawaban responden pada indikator pertama dari dimensi pendidikan formal mengarah pada persetujuan. Sebanyak 50 responden dengan persentase sebesar 64,9% menjawab setuju, 13 responden menjawab sangat setuju dengan persentase sebesar 16,9%, 9 responden menjawab

netral dengan persentase sebesar 11,7%, dan 5 responden menjawab tidak setuju dengan persentase 6,5%. Dengan melihat hasil jawaban responden dapat disimpulkan bahwa jumlah responden yang cenderung menyetujui pernyataan ini adalah sebesar 63 orang, sedangkan yang netral sebesar 9 orang dan yang tidak setuju sebesar 5 orang. Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan PT. Berlian Jasa Terminal Indonesia (BJTI) Port mengutamakan pendidikan formal dalam menyelesaikan pekerjaan sebagai upaya untuk meningkatkan produktivitas kerja.

Tabel 4.10

Dimensi Pendidikan Formal

Jawaban Responden Melalui Pendidikan Formal Saya Mendapatkan Keterampilan Serta Memberikan Pengetahuan yang Bisa Saya Gunakan Dalam Bekerja

Kategori	frekuensi	Persentase %
Sangat Setuju	23	29,9
Setuju	41	53,2
Netral	9	11,7
Tidak Setuju	4	5,2
Sangat Tidak Setuju	0	0
Total	**77**	**100**

Sumber : Hasil pengolahan data menggunakan SPSS 23.0, April 2018

Berdasarkan hasil pengolahan data mengenai jawaban dari indikator melalui pendidikan formal saya mendapatkan keterampilan serta memberikan pengetahuan yang bisa saya gunakan dalam bekerja dapat diketahui bahwa sebanyak 41 responden (53,2%) menjawab setuju, 23 responden (29,9%) menjawab sangat setuju, 9 responden (11,7%) menjawab netral dan 4 responden (5,2%) menjawab tidak setuju. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa melalui pendidikan formal karyawan mendapatkan keterampilan sehingga berguna pada saat bekerja.

Tabel 4.11

Dimensi Pendidikan Formal

Jawaban Responden Pendidikan Formal Membuat Saya Bisa Melakukan Pekerjaan Dengan Baik

Kategori	frekuensi	Persentase %
Sangat Setuju	16	20,8
Setuju	46	59,7
Netral	11	14,3
Tidak Setuju	4	5,2
Sangat Tidak Setuju	0	0
Total	**77**	**100**

Sumber : Hasil pengolahan data menggunakan SPSS 23.0, April 2018

Berdasarkan hasil pengolahan data mengenai jawaban dari indikator pendidikan formal membuat saya bisa melakukan pekerjaan dengan baik dapat diketahui bahwa sebanyak 46 responden (59,7%) menjawab setuju, 16 responden (20,8%) menjawab sangat setuju, 11 responden (14,3%) menjawab netral, dan 4 responden (5,2%) menjawab tidak setuju. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa pendidikan formal membuat karyawan bisa melakukan pekerjaannya dengan baik sehingga membantu perusahaan mencapai produktivitas yang diharapkan.

Tabel 4.12

Dimensi Pendidikan Non Formal

Jawaban Responden Saya Pernah Mengikuti Kursus atau Pelatihan Sebelum Bekerja

Kategori	frekuensi	Persentase %
Sangat Setuju	10	13,0
Setuju	47	61,0
Netral	18	23,4
Tidak Setuju	2	2,6
Sangat Tidak Setuju	0	0

Total	**77**	**100**

Sumber : Hasil pengolahan data menggunakan SPSS 23.0, April 2018

Berdasarkan hasil pengolahan data mengenai jawaban dari indikator saya pernah mengikuti kursus atau pelatihan sebelum bekerja dapat diketahui bahwa sebanyak 47 responden (61,0%) menjawab setuju, 18 responden (23,4%) menjawab netral, 10 responden (13,0%) menjawab sangat setuju, dan 2 responden (2,6%) menjawab tidak setuju. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa banyak karyawan yang mengikuti kursus atau pelatihan untuk menunjang pekerjaan mereka.

Tabel 4.13

Dimensi Pendidikan Non Formal

Jawaban Responden Kursus atau Pelatihan yang Saya Ikuti Sebelum Bekerja Membantu Pekerjaan Saya Sekarang

Kategori	frekuensi	Persentase %
Sangat Setuju	20	26,0
Setuju	44	57,1
Netral	11	14,3
Tidak Setuju	2	2,6
Sangat Tidak Setuju	0	0
Total	**77**	**100**

Sumber : Hasil pengolahan data menggunakan SPSS 23.0, April 2018

Berdasarkan hasil pengolahan data mengenai jawaban dari indikator kursus atau pelatihan yang saya ikuti sebelum bekerja membantu pekerjaan saya sekarang dapat diketahui bahwa sebanyak 44 responden (57,1%) menjawab setuju, 20 responden (26,0%) menjawab sangat setuju, 11 responden (14,3%) menjawab netral, dan 2 responden (2,6%) menjawab tidak setuju. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa kursus atau pelatihan yang diikuti oleh karyawan sebelum bekerja dapat membantu mereka dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Tabel 4.14

Dimensi Pendidikan In Formal

Jawaban Responden Sikap dan Kepribadian yang Saya Peroleh dari Lingkungan Keluarga Membantu Pekerjaan Saya Sekarang

Kategori	frekuensi	Persentase %
Sangat Setuju	16	20,8
Setuju	49	63,6
Netral	9	11,7
Tidak Setuju	3	3,9
Sangat Tidak Setuju	0	0
Total	**77**	**100**

Sumber : Hasil pengolahan data menggunakan SPSS 23.0, April 2018

Berdasarkan hasil pengolahan data mengenai jawaban dari indikator sikap dan kepribadian yang saya peroleh dari lingkungan keluarga membantu pekerjaan saya sekarang dapat diketahui bahwa sebanyak 49 responden (63,6%) menjawab setuju, 16 responden (20,8%) menjawab sangat setuju, 9 responden (11,7%) menjawab netral, dan 3 responden (3,9%) menjawab tidak setuju. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa sikap dan kepribadian seseorang yang diperoleh dari lingkungan keluarga sangat mempengaruhi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

4.5.2 Variabel Pengalaman Kerja

Tabel 4.15

Dimensi Tingkat Pengetahuan yang Dimiliki

Jawaban Responden Dengan Pengalaman Kerja yang Saya Miliki, Saya dengan Mudah Memahami Prosedur Kerja yang Berlaku

Kategori	frekuensi	Persentase %
Sangat Setuju	12	15,6
Setuju	55	71,4
Netral	10	13,0

Tidak Setuju	0	0
Sangat Tidak Setuju	0	0
Total	**77**	**100**

Sumber : Hasil pengolahan data menggunakan SPSS 23.0, April 2018

Berdasarkan hasil pengolahan data mengenai jawaban dari indikator dengan pengalaman kerja yang saya miliki, saya dengan mudah memahami prosedur kerja yang berlaku dapat diketahui bahwa sebanyak 55 responden (71,4%) menjawab setuju, 12 responden (15,6%) menjawab sangat setuju, dan 10 responden (13,0%) menjawab netral. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa pengalaman kerja yang dimiliki seorang karyawan dapat memudahkannya dalam memahami prosedur kerja yang berlaku di perusahaan selanjutnya.

Tabel 4.16

Dimensi Tingkat Pengetahuan yang Dimiliki

Jawaban Responden Pengalaman Kerja yang Saya Miliki Membantu Mengurangi Kesalahan-Kesalahan Saat Bekerja

Kategori	frekuensi	Persentase %
Sangat Setuju	16	20,8
Setuju	43	55,8
Netral	16	20,8
Tidak Setuju	2	2,6
Sangat Tidak Setuju	0	0
Total	**77**	**100**

Sumber : Hasil pengolahan data menggunakan SPSS 23.0, April 2018

Berdasarkan hasil pengolahan data mengenai jawaban dari indikator pengalaman kerja yang saya miliki membantu mengurangi kesalahan-kesalahan saat bekerja dapat diketahui bahwa sebanyak 43 responden (55,8%) menjawab setuju, 16 responden (20,8%) menjawab sangat setuju dan netral, sedangkan 2 responden (2,6%) menjawab tidak setuju. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa pengalaman kerja yang dimiliki oleh seorang karyawan dapat membantu mengurangi kesalahan saat bekerja.

Tabel 4.17

Dimensi Tingkat Keterampilan yang Dimiliki

Jawaban Responden Pengalaman Kerja yang Saya Miliki Membantu Saya Menyelesaikan Pekerjaan Sesuai dengan Deadline yang Ditentukan oleh Perusahaan

Kategori	frekuensi	Persentase %
Sangat Setuju	10	13,0
Setuju	52	67,5
Netral	11	14,3
Tidak Setuju	4	5,2
Sangat Tidak Setuju	0	0
Total	**77**	**100**

Sumber : Hasil pengolahan data menggunakan SPSS 23.0, April 2018

Berdasarkan hasil pengolahan data mengenai jawaban dari indikator pengalaman kerja yang saya miliki membantu saya menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan deadline yang ditentukan oleh perusahaan dapat diketahui bahwa sebanyak 52 responden (67,5%) menjawab setuju, 11 responden (14,3%) menjawab netral, 10 responden (13,0%) menjawab sangat setuju, 4 responden (5,2%) menjawab tidak setuju. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa pengalaman kerja yang dimiliki oleh karyawan membantu mereka dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan deadline yang ditentukan oleh perusahaan.

Tabel 4.18

Dimensi Tingkat Keterampilan yang Dimiliki

Jawaban Responden Dengan Pengalaman Kerja yang Saya Miliki Sehingga Saya Mempunyai Inisiatif Dalam Menyelesaikan Pekerjaan

Kategori	frekuensi	Persentase %
Sangat Setuju	10	13,0
Setuju	52	67,5
Netral	12	15,6

Tidak Setuju	3	3,9
Sangat Tidak Setuju	0	0
Total	**77**	**100**

Sumber : Hasil pengolahan data menggunakan SPSS 23.0, April 2018

Berdasarkan hasil pengolahan data mengenai jawaban dari indikator dengan pengalaman kerja yang saya miliki sehingga saya mempunyai inisiatif dalam menyelesaikan pekerjaan dapat diketahui bahwa sebanyak 52 responden (67,5%) menjawab setuju, 12 responden (15,6%) menjawab netral, 10 responden (13,0%) menjawab sangat setuju, dan 3 responden (3,9%) menjawab tidak setuju. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa karyawan yang memiliki pengalaman kerja mereka jauh memiliki inisiatif dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Tabel 4.19

Dimensi Tingkat Keterampilan yang Dimiliki

Jawaban Responden Dengan Pengalaman Kerja di Perusahaan yang Sebelumnya, Saya Dapat Menguasai Peralatan Kerja yang Disediakan oleh Perusahaan Saat Ini

Kategori	frekuensi	Persentase %
Sangat Setuju	17	22,1
Setuju	41	53,2
Netral	14	18,2
Tidak Setuju	5	6,5
Sangat Tidak Setuju	0	0
Total	**77**	**100**

Sumber : Hasil pengolahan data menggunakan SPSS 23.0, April 2018

Berdasarkan hasil pengolahan data mengenai jawaban dari indikator dengan pengalaman kerja di perusahaan yang sebelumnya, saya dapat menguasai peralatan kerja yang disediakan oleh perusahaan saat ini dapat diketahui bahwa sebanyak 41 responden (53,2%) menjawab setuju, 17 responden (22,1%) menjawab sangat setuju, 14 responden (18,2%) menjawab netral, dan 5 responden (6,5%) menjawab tidak setuju. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa karyawan yang

memiliki pengalaman kerja di Perusahaan sebelumnya mereka dapat menguasai peralatan kerja yang disediakan oleh Perusahaan saat ini sehingga Perusahaan jauh diuntungkan karena tidak memberikan pelatihan terlalu lama.

4.5.3 Variabel Pelatihan

Tabel 4.20

Dimensi Instruktur (Eksternal)

Jawaban Responden Tingkat Pendidikan Trainer Sangat Mempengaruhi Dalam Proses Pelatihan

Kategori	frekuensi	Persentase %
Sangat Setuju	20	26,0
Setuju	41	53,2
Netral	12	15,6
Tidak Setuju	4	5,2
Sangat Tidak Setuju	0	0
Total	**77**	**100**

Sumber : Hasil pengolahan data menggunakan SPSS 23.0, April 2018

Berdasarkan hasil pengolahan data mengenai jawaban dari indikator tingkat pendidikan trainer sangat mempengaruhi dalam proses pelatihan dapat diketahui bahwa sebanyak 41 responden (53,2%) menjawab setuju, 20 responden (26,0) menjawab sangat setuju, 12 responden (15,6%) menjawab netral dan 4 responden (5,2%) menjawab tidak setuju. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa tingkat pendidikan seorang trainer dalam proses pelatihan sangat mempengaruhi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Tabel 4.21

Dimensi Instruktur (Eksternal)

Jawaban Responden Dalam Proses Pelatihan Trainer Sangat Komunikatif dalam Membangun Suasana

Kategori	frekuensi	Persentase %
Sangat Setuju	13	16,9
Setuju	51	66,2
Netral	10	13,0
Tidak Setuju	3	3,9
Sangat Tidak Setuju	0	0
Total	**77**	**100**

Sumber : Hasil pengolahan data menggunakan SPSS 23.0, April 2018

Berdasarkan hasil pengolahan data mengenai jawaban dari indikator dalam proses pelatihan trainer sangat komunikatif dalam membangun suasana dapat diketahui bahwa sebanyak 51 responden (66,2%) menjawab setuju, 13 responden (16,9%) menjawab sangat setuju, 10 responden (13,0%) menjawab netral, dan 3 responden (3,9%) menjawab tidak setuju. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa dalam proses pelatihan seorang trainer harus memiliki kemampuan komunikatif dengan karyawan dalam membangun suasana. Dengan begitu apa yang disampaikan oleh seorang trainer bisa diterima dengan baik oleh peserta pelatihan.

Tabel 4.22

Dimensi Instruktur (Eksternal)

Jawaban Responden *Personality* atau Karakter yang Dimiliki oleh Seorang Trainer Mempengaruhi Proses Pelatihan

Kategori	frekuensi	Persentase %
Sangat Setuju	21	27,3
Setuju	32	41,6
Netral	22	28,6
Tidak Setuju	2	2,6

Sangat Tidak Setuju	0	0
Total	**77**	**100**

Sumber : Hasil pengolahan data menggunakan SPSS 23.0, April 2018

Berdasarkan hasil pengolahan data mengenai jawaban dari indikator personality atau karakter yang dimiliki oleh seorang trainer mempengaruhi proses pelatihan dapat diketahui bahwa sebanyak 32 responden (41,6%) menjawab setuju, 21 responden (27,3%) menjawab sangat setuju, 22 responden (28,6%) menjawab netral, dan 2 responden (2,6%) menjawab tidak setuju. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa *personality* atau karakter yang dimiliki oleh seorang trainer mempengaruhi proses pelatihan peserta di suatu Perusahaan.

Tabel 4.23

Dimensi Instruktur (Eksternal)

Jawaban Responden Dalam Melakukan Proses Pelatihan Trainer Begitu Humanis Terhadap Peserta Pelatihan

Kategori	frekuensi	Persentase %
Sangat Setuju	15	19,5
Setuju	41	53,2
Netral	19	24,7
Tidak Setuju	2	2,6
Sangat Tidak Setuju	0	0
Total	**77**	**100**

Sumber : Hasil pengolahan data menggunakan SPSS 23.0, April 2018

Berdasarkan hasil pengolahan data mengenai jawaban dari indikator dalam melakukan proses pelatihan trainer begitu humanis terhadap peserta pelatihan dapat diketahui bahwa sebanyak 41 responden (53,2%) menjawab setuju, 15 responden (19,5%) menjawab sangat setuju, 19 responden (24,7%) menjawab netral, dan 2 responden (2,6%) menjawab tidak setuju. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa dalam melakukan pelatihan trainer hendaknya bersikap humanis terhadap peserta pelatihan.

Tabel 4.24

Dimensi Peserta

Jawaban Responden Program Pelatihan yang Diberikan kepada Karyawan Sesuai dengan Kebutuhan Perusahaan

Kategori	frekuensi	Persentase %
Sangat Setuju	10	13,0
Setuju	48	62,3
Netral	18	23,4
Tidak Setuju	1	1,3
Sangat Tidak Setuju	0	0
Total	**77**	**100**

Sumber : Hasil pengolahan data menggunakan SPSS 23.0, April 2018

Berdasarkan hasil pengolahan data mengenai jawaban dari indikator program pelatihan yang diberikan kepada karyawan sesuai dengan kebutuhan perusahaan dapat diketahui bahwa sebanyak 48 responden (62,3%) menjawab setuju, 18 responden (23,4%) menjawab netral, 10 responden (13,0%) menjawab sangat setuju, dan 1 responden (1,3%) menjawab tidak setuju. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa dalam melaksanakan program pelatihan kepada karyawan sebaiknya disesuaikan dengan kebutuhan perusahaan sehingga tujuan organisasi dapat tercapai salah satunya meningkatkan produktivitas kerja.

Tabel 4.25

Dimensi Materi

Jawaban Responden Materi yang Disampaikan pada Saat Pelatihan Mampu Mendorong Karyawan Dalam Melaksanakan dan Menyelesaikan Pekerjaan

Kategori	frekuensi	Persentase %
Sangat Setuju	11	14,3
Setuju	46	59,7
Netral	16	20,8
Tidak Setuju	4	5,2

Sangat Tidak Setuju	0	0
Total	**77**	**100**

Sumber : Hasil pengolahan data menggunakan SPSS 23.0, April 2018

Berdasarkan hasil pengolahan data mengenai jawaban dari indikator materi yang disampaikan pada saat pelatihan mampu mendorong karyawan dalam melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaan dapat diketahui bahwa sebanyak 46 responden (59,7%) menjawab setuju, 16 responden (20,8%) menjawab netral, 11 responden (14,3%) menjawab sangat setuju, dan 4 responden (5,2%) menjawab tidak setuju. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa dalam penyampaian materi kepada peserta pelatihan mampu mendorong mereka dalam melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaan.

Tabel 4.26

Dimensi Metode

Jawaban Responden Sosialisasi Pelatihan yang Dilakukan oleh Perusahaan, Membantu Saya Dalam Menyelesaikan Pekerjaan

Kategori	frekuensi	Persentase %
Sangat Setuju	7	9,1
Setuju	50	64,9
Netral	17	22,1
Tidak Setuju	3	3,9
Sangat Tidak Setuju	0	0
Total	**77**	**100**

Sumber : Hasil pengolahan data menggunakan SPSS 23.0, April 2018

Berdasarkan hasil pengolahan data mengenai jawaban dari indikator sosialisasi pelatihan yang dilakukan oleh perusahaan, membantu saya dalam menyelesaikan pekerjaan dapat diketahui bahwa sebanyak 50 responden (64,9%) menjawab setuju, 17 responden (22,1%) menjawab netral, 7 responden (9,1%) menjawab sangat setuju, dan 3 responden (3,9%) menjawab tidak setuju. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa sosialisasi pelatihan yang dilakukan oleh

perusahaan mampu membantu karyawan menyelesaikan pekerjaan sehingga produktivitas kerja bisa semakin meningkat.

Tabel 4.27

Dimensi Metode

Jawaban Responden Pelatihan yang Dilakukan oleh Perusahaan Memiliki Sasaran yang Jelas terhadap Pekerjaan Saya Saat Ini

Kategori	frekuensi	Persentase %
Sangat Setuju	11	14,3
Setuju	46	59,7
Netral	18	23,4
Tidak Setuju	2	2,6
Sangat Tidak Setuju	0	0
Total	**77**	**100**

Sumber : Hasil pengolahan data menggunakan SPSS 23.0, April 2018

Berdasarkan hasil pengolahan data mengenai jawaban dari indikator pelatihan yang dilakukan oleh perusahaan memiliki sasaran yang jelas terhadap pekerjaan saya saat ini dapat diketahui bahwa sebanyak 46 responden (59,7%) menjawab setuju, 18 responden (23,4%) menjawab netral, 11 responden (14,3%) menjawab sangat setuju, dan 2 responden (2,6%) menjawab tidak setuju. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa pelatihan yang dilakukan oleh perusahaan memiliki sasaran yang jelas terhadap pekerjaan setiap karyawan yang memperoleh pelatihan.

Tabel 4.28

Dimensi Tujuan

Jawaban Responden Pelatihan yang Diberikan Perusahaan Mampu Meningkatkan Keterampilan Saya Dalam Bekerja

Kategori	frekuensi	Persentase %
Sangat Setuju	15	19,5
Setuju	41	53,2

Netral	19	24,7
Tidak Setuju	2	2,6
Sangat Tidak Setuju	0	0
Total	**77**	**100**

Sumber : Hasil pengolahan data menggunakan SPSS 23.0, April 2018

Berdasarkan hasil pengolahan data mengenai jawaban dari indikator pelatihan yang diberikan perusahaan mampu meningkatkan keterampilan saya dalam bekerja dapat diketahui bahwa sebanyak 41 responden (53,2%) menjawab setuju, 19 responden (24,7%) menjawab netral, 15 responden (19,5%) menjawab sangat setuju, dan 2 responden (2,6%) menjawab tidak setuju. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa pelatihan yang diberikan perusahaan mampu meningkatkan keterampilan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

4.5.4 Variabel Produktivitas Kerja

Dalam penelitian ini variabel produktivitas kerja diukur melalui tiga dimensi yaitu kuantitas kerja, kualitas kerja dan ketepatan waktu. Penilaian responden terhadap setiap indikator pada tiga dimensi tersebut digambarkan melalui tabel distribusi frekuensi untuk setiap indikatornya.

Tabel 4.29

Dimensi Kuantitas Kerja

Jawaban Responden Jumlah Pekerjaan yang Saya Tangani Sesuai Dengan yang Ditentukan oleh Perusahaan

Kategori	frekuensi	Persentase %
Sangat Setuju	8	10,4
Setuju	49	63,6
Netral	13	16,9
Tidak Setuju	7	9,1
Sangat Tidak Setuju	0	0
Total	**77**	**100**

Sumber : Hasil pengolahan data menggunakan SPSS 23.0, April 2018

Pada variabel produktivitas kerja, kuantitas kerja menjadi salah satu dimensinya, dimana kuantitas kerja adalah kemampuan pekerja dalam menyelesaikan sejumlah pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan dengan efisien dan efektif. Dalam hal ini terlihat bahwa para karyawan PT. Berlian Jasa Terminal Indonesia (BJTI) Port dapat menyelesaikan sejumlah pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan sesuai dengan standart yang telah ditentukan, karena mereka berusaha untuk memberikan yang terbaik bagi perusahaan. Hal ini dapat dilihat dari jawaban responden yang menunjukkan 49 orang menjawab setuju.

Tabel 4.30

Dimensi Kuantitas Kerja

Jawaban Responden Pekerjaan yang Diberikan Sesuai dengan Kemampuan Saya

Kategori	frekuensi	Persentase %
Sangat Setuju	13	16,9
Setuju	46	59,7
Netral	15	19,5
Tidak Setuju	1	1,3
Sangat Tidak Setuju	2	2,6
Total	**77**	**100**

Sumber : Hasil pengolahan data menggunakan SPSS 23.0, April 2018

Hasil pengolahan data pada indikator ini menunjukkan bahwa 46 responden menjawab setuju, dan 13 responden menjawab sangat setuju pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan sesuai dengan kemampuan karyawan, sehingga dengan pendidikan, pengalaman kerja dan pelatihan yang mereka dapatkan mampu meningkatkan produktivitas kerja.

Tabel 4.31

Dimensi Kuantitas Kerja

Jawaban Responden Hasil Pekerjaan yang Saya Selesaikan Sesuai dengan Target yang Ditentukan oleh Perusahaan

Kategori	frekuensi	Persentase %
Sangat Setuju	18	23,4
Setuju	45	58,4
Netral	10	13,0
Tidak Setuju	4	5,2
Sangat Tidak Setuju	0	0
Total	**77**	**100**

Sumber : Hasil pengolahan data menggunakan SPSS 23.0, April 2018

Hasil pengolahan data pada indikator ini menunjukkan bahwa 45 responden menjawab setuju dan 18 responden menjawab sangat setuju dalam menyelesaikan pekerjaan yang mereka lakukan sesuai dengan standart yang telah ditentukan oleh perusahaan. Hal ini dapat disimpulkan bahwa mayoritas karyawan telah produktif dalam bekerja, karena dapat mencapai target kerja yang ditetapkan oleh perusahaan, sehingga tujuan perusahaan dapat terwujud.

Tabel 4.32

Dimensi Kualitas Kerja

Jawaban Responden Saya Menyelesaikan Pekerjaan Sesuai dengan Standar yang Diterapkan

Kategori	frekuensi	Persentase %
Sangat Setuju	12	15,6
Setuju	52	67,5
Netral	9	11,7
Tidak Setuju	4	5,2
Sangat Tidak Setuju	0	0
Total	**77**	**100**

Sumber : Hasil pengolahan data menggunakan SPSS 23.0, April 2018

Hasil pengolahan data pada indikator ini menunjukkan bahwa 52 responden menjawab setuju dan 12 responden menjawab sangat setuju dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar yang diterapkan. Hal ini dapat disimpulkan bahwa mayoritas karyawan bekerja dengan baik sehingga output yang diberikan dapat maksimal dan sesuai dengan tujuan perusahaan.

Tabel 4.33

Dimensi Kualitas Kerja

Jawaban Responden Saya Selalu Memaksimalkan Hasil Pekerjaan yang Saya Lakukan

Kategori	frekuensi	Persentase %
Sangat Setuju	22	28,6
Setuju	46	59,7
Netral	7	9,1
Tidak Setuju	2	2,6
Sangat Tidak Setuju	0	0
Total	**77**	**100**

Sumber : Hasil pengolahan data menggunakan SPSS 23.0, April 2018

Hasil pengolahan data pada indikator ini menunjukkan bahwa 46 responden menjawab setuju, 22 responden menjawab sangat setuju selalu memaksimalkan hasil pekerjaan yang mereka lakukan. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian dari karyawan telah menunjukkan kualitas kerja mereka, sehingga mereka dapat meningkatkan produktivitas kerja.

Tabel 4.34

Dimensi Kualitas Kerja

Jawaban Responden Saya Selalu Berusaha Meningkatkan Kualitas Kerja

Kategori	frekuensi	Persentase %
Sangat Setuju	24	31,2
Setuju	44	57,1

Netral	9	11,7
Tidak Setuju	0	0
Sangat Tidak Setuju	0	0
Total	**77**	**100**

Sumber : Hasil pengolahan data menggunakan SPSS 23.0, April 2018

Berdasarkan hasil pengolahan data mengenai jawaban dari indikator saya selalu berusaha meningkatkan kualitas kerja dapat diketahui bahwa sebanyak 44 responden (57,1%) menjawab setuju, 24 responden (31,2%) menjawab sangat setuju, dan 9 responden (11,7%) menjawab netral. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa karyawan PT. Berlian Jasa Terminal Indonesia (BJTI) Port selalu berusaha meningkatkan kualitas kerja mereka, sehingga semakin tinggi produktivitas kerja perusahaan tersebut.

Tabel 4.35

Dimensi Ketepatan Waktu

Jawaban Responden Saya Hadir Tepat Waktu

Kategori	frekuensi	Persentase %
Sangat Setuju	24	31,2
Setuju	44	57,1
Netral	9	11,7
Tidak Setuju	0	0
Sangat Tidak Setuju	0	0
Total	**77**	**100**

Sumber : Hasil pengolahan data menggunakan SPSS 23.0, April 2018

Berdasarkan hasil pengolahan data mengenai jawaban dari indikator saya hadir tepat waktu dapat diketahui bahwa sebanyak 44 responden (57,1%) menjawab setuju, 24 responden (31,2%) menjawab sangat setuju, dan 9 responden (11,7%) menjawab netral. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa karyawan PT. Berlian Jasa Terminal Indonesia (BJTI) Port selalu datang tepat waktu saat bekerja.

Tabel 4.36

Dimensi Ketepatan Waktu

Jawaban Responden Saya Tidak Akan Meninggalkan Tempat Kerja Tanpa Seijin Atasan

Kategori	frekuensi	Persentase %
Sangat Setuju	10	13,0
Setuju	40	51,9
Netral	16	20,8
Tidak Setuju	11	14,3
Sangat Tidak Setuju	0	0
Total	**77**	**100**

Sumber : Hasil pengolahan data menggunakan SPSS 23.0, April 2018

Berdasarkan hasil pengolahan data mengenai jawaban dari indikator saya tidak akan meninggalkan tempat kerja tanpa seijin atasan dapat diketahui bahwa sebanyak 40 responden (51,9%) menjawab setuju, 16 responden (20,8%) menjawab netral, 10 responden (13,0%) menjawab sangat setuju, dan 11 responden (14,3%) menjawab tidak setuju. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa karyawan PT. Berlian Jasa Terminal Indonesia (BJTI) Port tidak akan meninggalkan tempat kerja tanpa seijin atasan selama jam kerja belum selesai.

Tabel 4.37

Dimensi Ketepatan Waktu

Jawaban Responden Saya Dapat Menyelesaikan Pekerjaan yang Diberikan oleh Atasan dengan Tepat Waktu

Kategori	frekuensi	Persentase %
Sangat Setuju	6	7,8
Setuju	55	71,4
Netral	11	14,3
Tidak Setuju	5	6,5
Sangat Tidak Setuju	0	0

Total	**77**	**100**

Sumber : Hasil pengolahan data menggunakan SPSS 23.0, April 2018

Berdasarkan hasil pengolahan data mengenai jawaban dari indikator saya dapat menyelesaikan pekerjaan yang diberikan oleh atasan dengan tepat waktu dapat diketahui bahwa sebanyak 55 responden (71,4%) menjawab setuju, 11 responden (14,3%) menjawab netral, 6 responden (7,8%) menjawab sangat setuju, dan 5 responden (6,5%) menjawab tidak setuju. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa karyawan PT. Berlian Jasa Terminal Indonesia (BJTI) Port memiliki disiplin kerja serta ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Tabel 4.38

Dimensi Ketepatan Waktu

Jawaban Responden Saya Melaksanakan Pekerjaan yang Dibebankan Perusahaan dengan Sungguh-Sungguh

Kategori	frekuensi	Persentase %
Sangat Setuju	17	22,1
Setuju	44	57,1
Netral	14	18,2
Tidak Setuju	1	1,3
Sangat Tidak Setuju	1	1,3
Total	**77**	**100**

Sumber : Hasil pengolahan data menggunakan SPSS 23.0, April 2018

Berdasarkan hasil pengolahan data mengenai jawaban dari indikator saya melaksanakan pekerjaan yang dibebankan perusahaan dengan sungguh-sungguh dapat diketahui bahwa sebanyak 44 responden (57,1%) menjawab setuju, 17 responden (22,1%) menjawab sangat setuju, 14 responden (18,2%) menjawab netral, 1 responden (1,3%) menjawab tidak setuju dan 1 responden (1,3%) menjawab sangat tidak setuju. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa karyawan PT. Berlian Jasa Terminal Indonesia (BJTI) Port memiliki tanggung jawab yang tinggi dalam melaksanakan pekerjaan untuk kemajuan perusahaan.

Tabel 4.39

Dimensi Ketepatan Waktu

Jawaban Responden Saya Tidak Suka Menunda-Nunda Pekerjaan yang Diberikan oleh Atasan

Kategori	frekuensi	Persentase %
Sangat Setuju	16	20,8
Setuju	49	63,6
Netral	9	11,7
Tidak Setuju	3	3,9
Sangat Tidak Setuju	0	0
Total	**77**	**100**

Sumber : Hasil pengolahan data menggunakan SPSS 23.0, April 2018

Berdasarkan hasil pengolahan data mengenai jawaban dari indikator saya tidak suka menunda-nunda pekerjaan yang diberikan oleh atasan dapat diketahui bahwa sebanyak 49 responden (63,6%) menjawab setuju, 16 responden (20,8%) menjawab sangat setuju, 9 responden (11,7%) menjawab netral, dan 3 responden (3,9%) menjawab tidak setuju. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa karyawan PT. Berlian Jasa Terminal Indonesia (BJTI) Port dapat memanfaatkan waktu jam kerja mereka dengan baik, sehingga mereka dapat dikatakan sangat produktif dalam bekerja.

4.6 Analisis Data dan Pembahasan

Penelitian ini menggunakan teknik analisis *Regresi Liniar Berganda* untuk melihat seberapa besar pengaruh pendidikan, pengalaman kerja dan pelatihan terhadap produktivitas kerja dari data yang diperoleh serta untuk melihat seberapa kuat hubungan diantara kedua variabel tesebut. Dalam penelitian ini, yang menjadi variabel independen adalah pendidikan, pengalaman kerja dan pelatihan dan yang menjadi variabel dependen adalah produktivitas kerja.

Berikut ini adalah hasil pengolahan kusioner terhadap dua variabel yang diuji hubungannya yaitu pendidikan, pengalaman kerja dan pelatihan dengan produktivitas kerja. Penulis menggunakan bantuan program *SPPSS for windows*

versi 23.0 dengan analisis *Regresi Liniar Berganda* dan *output*-nya berupa tabel berikut ini:

Tabel 4.40

Regresi Liniar Berganda

Variabel	Koefisien Regresi	T	Sig	Kesimpulan
Konstanta	6,899	2,188	.032	-
Pendidikan	0,322	2,082	.041	Signifikan
Pengalaman Kerja	0,941	4,582	.000	Signifikan
Pelatihan	0,299	2,215	.030	Signifikan
Koefisien Korelasi	0,812			
Koefisien Determinasi	0,659			

Sumber : Hasil pengolahan data menggunakan SPSS 23.0, April 2018

Berdasarkan analisis regresi maka persamaan regresi liniar berganda adalah :

$$\mathbf{Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e}$$

$$\mathbf{Y = 6{,}899 + 0{,}322X_1 + 0{,}941X_2 + 0{,}299X_3}$$

Adapun kesimpulan analisis regresi pada penelitian ini antara lain :

a. Jika nilai variabel pendidikan (X_1) = 0, pengalaman kerja (X_2) = 0, pelatihan (X_3) = 0 maka akan diketahui nilai Y sebesar 6,899.
b. Jika nilai variabel pendidikan (X_1) = 1, pengalaman kerja (X_2) = 0, pelatihan (X_3) = 0 maka akan diketahui nilai Y akan mengalami kenaikan sebesar 0,322.
c. Jika nilai variabel pendidikan (X_1) = 0, pengalaman kerja (X_2) = 1, pelatihan (X_3) = 0 maka akan diketahui nilai Y akan mengalami kenaikan sebesar 0,941.
d. Jika nilai variabel pendidikan (X_1) = 0, pengalaman kerja (X_2) = 0, pelatihan (X_3) = 1 maka akan diketahui nilai Y akan mengalami kenaikan sebesar 0,299.

4.6.1 Uji t

Adapun hasil uji t penelitian ini adalah :

A. Uji t untuk variabel pendidikan (X_1)

Berdasarkan tabel 4.37 nilai koefisien dapat dilihat bahwa t_{hitung} untuk pendidikan adalah 2,082 > t_{tabel} 1,996 dan signifikan sebesar 0,041 < 0,05, sehingga keputusannya H_o ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa variabel bebas yaitu pendidikan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

B. Uji t untuk variabel pengalaman kerja (X_2)

Berdasarkan tabel 4.33 nilai koefisien dapat dilihat bahwa t_{hitung} untuk pengalaman kerja adalah 4,582 > t_{tabel} 1,996 dan signifikan sebesar 0,000 < 0,05, sehingga keputusan H_o ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa variabel bebas yaitu pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

C. Uji t untuk variabel pelatihan (X_3)

Berdasarkan tabel 4.33 nilai koefisien dapat dilihat bahwa t_{hitung} untuk pelatihan adalah 2,215 > t_{tabel} 1,996 dan signifikan sebesar 0,030 < 0,05, sehingga keputusan H_o ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa variabel bebas yaitu pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

4.6.2 Uji F

Tabel 4.41

Hasil Uji F

ANOVA[a]

Model		F	Sig.	Kesimpulan
1	Regression	46.974	.000[b]	Signifikan
	Residual			
	Total			

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

b. Predictors: (Constant), Pelatihan, Pendidikan, Pengalaman Kerja

Sumber : Hasil pengolahan data menggunakan SPSS 23.0, April 2018

Berdasarkan tabel 4.38 diatas, didapatkan nilai F_{hitung} adalah 46,974 > F_{tabel} 2,73 dan nilai dari ρ 0,000 < 0,05, sehingga keputusan uji F adalah Ho ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa variabel bebas pendidikan, pengalaman kerja dan pelatihan secara bersama-sama mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

4.6.3 Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 4.42

Tabel Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.812[a]	.659	.645	3.04941

a. Predictors: (Constant), Pelatihan, Pendidikan, Pengalaman Kerja

Sumber : Hasil pengolahan data menggunakan SPSS 23.0, April 2018

Besaran koefisien determinasi (R^2) menunjukkan variabilitas observasi dari variabel dependen yaitu produktivitas kerja yang dijelaskan oleh variabel independennya yaitu pendidikan, pengalaman kerja dan pelatihan. Koefisien determinasi yang bernilai nol tidak selalu berarti tidak ada pengaruh, akan tetapi hanya menunjukkan tidak adanya pengaruh linier.

Dari tabel 4.39 regresi liniar berganda diatas dapat terlihat bahwa nilai R sebesar 0,812, yang berarti terdapat hubungan yang kuat antara pendidikan, pengalaman kerja dan pelatihan dengan produktivitas kerja. Nilai R square (R^2) 0,659 adalah yang didapat dari hasil ($0{,}812^2$). Berdasarkan hasil koefisien determinasi dapat diketahui bahwa 65,9% variabel pendidikan, pengalaman kerja dan pelatihan dapat menjelaskan variabel produktivitas kerja atau pendidikan, pengalaman kerja dan pelatihan memberikan pengaruh sebesar 65,9% terhadap produktivitas kerja pada karyawan PT. Berlian Jasa Terminal Indonesia (BJTI) Port. Sisanya sebesar 34,1% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini.

4.6.4 Pembahasan

a. Pengaruh pendidikan terhadap produktivitas kerja.

Variabel pendidikan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja artinya semakin tinggi pendidikan karyawan maka akan semakin tinggi juga produktivitas kerja dalam suatu perusahaan. Sesuai kondisi perusahaan dapat dilihat bahwa untuk mencapai posisi tertinggi dibutuhkan karyawan yang memiliki tingkat pendidikan yang tinggi pula.

Berdasarkan hasil penelitian bahwa variabel pendidikan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja, maka penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu yaitu penelitian dari Melmambessy Moses (2012) yang menyatakan bahwa variabel pendidikan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel produktivitas kerja karyawan.

b. Pengaruh pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja.

Variabel pengalaman kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja artinya semakin banyak pengalaman kerja karyawan maka akan semakin tinggi juga produktivitas kerja dalam suatu perusahaan. Sesuai kondisi perusahaan dapat dilihat bahwa untuk mencapai posisi tertinggi dibutuhkan karyawan yang memiliki pengalaman kerja lebih dari sepuluh tahun minimal.

Berdasarkan hasil penelitian bahwa variabel pengalaman kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja, maka penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu yaitu penelitian dari Melmambessy Moses (2012) yang menyatakan bahwa variabel pengalaman kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel produktivitas kerja karyawan.

c. Pengaruh pelatihan terhadap produktivitas kerja.

Variabel pelatihan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja artinya semakin banyak pelatihan yang dimiliki karyawan maka semakin tinggi juga produktivitas kerja dalam suatu perusahaan. Sesuai kondisi perusahaan dapat dilihat bahwa pelatihan yang diperoleh karyawan sesuai dengan yang dibutuhkan oleh perusahaan guna meningkatkan produktivitas kerja.

Berdasarkan hasil penelitian bahwa variabel pelatihan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja, maka penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu yaitu penelitian dari Melmambessy Moses (2012) yang menyatakan bahwa variabel pelatihan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel produktivitas kerja karyawan.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Sesuai dengan tujuan yang telah dirumuskan dalam penelitian ini, maka hasil analisis yang telah dilakukan, secara ringkas dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Variabel pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel produktivitas kerja. Dengan t_{hitung} untuk pendidikan adalah 2,082 > t_{tabel} 1,996 dan signifikan sebesar 0,041 < 0,05. Artinya jika pendidikan karyawan semakin tinggi maka produktivitas kerja akan meningkat.
2. Variabel pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel produktivitas kerja. Dengan t_{hitung} untuk pengalaman kerja adalah 4,582 > t_{tabel} 1,996 dan signifikan sebesar 0,000 < 0,05. Artinya jika pengalaman kerja karyawan semakin tinggi maka produktivitas kerja akan meningkat.
3. Variabel pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel produktivitas kerja. Dengan t_{hitung} untuk pelatihan adalah 2,215 > t_{tabel} 1,996 dan signifikan sebesar 0,030 < 0,05. Artinya jika pelatihan karyawan semakin tinggi maka produktivitas kerja akan meningkat.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan yang menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan dan positif dari variabel pendidikan, pengalaman kerja dan pelatihan terhadap variabel produktivitas kerja, maka penulis memberikan saran-saran yang dapat dijadikan rujukan dan bahan pertimbangan agar kedepannya dapat bermanfaat. Berikut ini adalah saran-saran yang diberikan penulis berdasarkan hasil penelitian :

1. Untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan maka perusahaan sebaiknya menggunakan metode pelatihan yang tepat pada karyawan. Dengan metode pelatihan yang tepat karyawan dapat dengan mudah

memahami isi dari materi-materi pelatihan sehingga lebih efektif dan efisien dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

2. Untuk penelitian selanjutnya diharapkan hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai acuan untuk penelitian selanjutnya ditempat lain serta mengembangkan konsep penelitian ini menggunakan variabel-variabel yang belum masuk dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

Amri, S, dan Ahmadi, I. 2010. *Proses Pembelajaran Inovatif dan Kreatif Dalam Kelas*. Jakarta : PT. Prestasi Pustakaraya.

Azwar, Saifuddin. 2014. *Metode Penelitian*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.

Bernardin, dan Russel. 2013. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung : Alfabeta.

Chan, Fisher, Janis. 2013. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung : Alfabeta.

Danang, Sunyoto. 2013. *Metodologi Penelitian Akuntansi*. Bandung : PT. Refika.

Duwi Priyatno. 2012. *Cara Kilat Belajar Analisis Data dengan SPSS 20*. Yogyakarta : Andi.

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

_____ 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana.

Ernie Tisnamwati S, dan Kurniawan Saifullah. 2009. *Pengantar Manajemen*. Jakarta : Salemba Empat.

Hameed, dan Amjad. 2009. *Impact of Design on Employees Productivity*. Jakarta : PT. Indeks.

Hani, T. Handoko. 2014. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPFE.

Hartatik, Indah Puji. 2014. *Buku Praktis Mengembangkan SDM. Cetakan 1*. Yogyakarta : Laksana.

Hasbullah. 2008. *Dasar-Dasar Ilmu Pendidikan*. Jakarta : Raja Grafindo Persada.

Latan, Hengky, dan Selva Temalagi. 2013. *Analisis Multivariate Teknik dan Menggunakan Program IBM SPSS 20.0*. Bandung : Alfabeta.

Mangkunegara, Prabu, Anwar, A.A. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : Rosda.

Prayitno. 2009. *Dasar Teori dan Praksis Pendidikan*. Jakarta : Grasindo.

Purwanto. 2009. *Prinsip-Prinsip Evaluasi Pengajaran*. Bandung : Remaja Rusda Karya.

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

Sinungan, Muchdarsyah. 2014. *Produktivitas Apa dan Bagaimana*. Jakarta : Bumi Aksara.

Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta.

_____ 2010. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta.

_____ 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta.

_____ 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta.

_____ 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung : Alfabeta.

Sunyoto, D. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : CAPS.

Widodo, Eko, Suparno. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.

LAMPIRAN

Lampiran 1

KUESIONER PENELITIAN

Kepada Yth.

Bapak/ Ibu/ Saudara/ i Karyawan

Di PT. Berlian Jasa Terminal Indonesia (BJTI) Port

Dengan hormat,

Dalam rangka penulisan tugas akhir skripsi, saya mahasiswi Administrasi Bisnis STIA dan Manajemen Kepelabuhan Barunawati Surabaya akan melakukan penelitian yang akan membahas tentang "Analisis Pendidikan, Pengalaman Kerja dan Pelatihan terhadap Produktivitas Kerja". Saya memohon kesediaan Bapak/ Ibu/ Saudara/ i Karyawan meluangkan waktu untuk mengisi kuesioner penelitian ini.

Kuesioner yang diisi oleh Bapak/ Ibu/ Saudara/ i akan diolah, dianalisis, dan bukan merupakan hasil akhir. Data yang diisi oleh Bapak/ Ibu/ Saudara/ i akan digabung dengan data lain untuk memperoleh hasil yang diinginkan dalam penelitian ini. Sesuai dengan etika penelitian, data yang saya peroleh akan dijaga kerahasiaannya dan hanya akan digunakan untuk penelitian ini. Untuk itu, saya sangat mengharapkan agar Bapak/ Ibu/ Saudara/ i dapat memberikan jawaban yang sesuai dengan keadaan yang sebenarnya.

Atas bantuan dan partisipasi Bapak/ Ibu/ Saudara/ i, saya ucapkan terima kasih.

Surabaya, 26 Maret 2018

Peneliti,

Serly Puspita Dewi
N.I.M 14.11131

PETUNJUK PENGISIAN KUESIONER

A. Petunjuk Pengisian

1. Sebelum menjawab baca lah pertanyaan dibawah ini dengan cermat dan teliti.
2. Beri tanda *checklist* (√) pada salah satu alternatif jawaban yang Bapak/Ibu/Saudara/i pilih dan setiap pertanyaan hanya diperkenankan memilih salah satu jawaban saja. Semua jawaban diharapkan tidak ada yang dikosongkan, karena jawaban tersebut sesuai dengan keadaan Bapak/Ibu/Saudara/i sendiri, maka tidak ada jawaban yang dianggap salah.

   Alternatif jawaban :

   a. SS = Sangat Setuju
   b. S = Setuju
   c. N = Netral
   d. TS = Tidak Setuju
   e. STS = Sangat Tidak Setuju

B. Identitas Responden

1. Nama : ……
2. Usia : ……
3. Jenis kelamin : ☐ laki - laki
   ☐ perempuan
4. Alamat : ……
5. Bagian : ……
6. Lama bekerja : ……
7. Pendidikan terakhir : ……
8. Status Perkawinan : ……

Variabel Pendidikan (X_1) :

No	Pertanyaan	Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
Dimensi pendidikan formal						
X_1.1	Semakin tinggi pendidikan formal yang saya dapatkan akan membantu dalam menyelesaikan pekerjaan.					
X_1.2	Melalui pendidikan formal saya mendapatkan keterampilan serta memberikan pengetahuan yang bisa saya gunakan dalam bekerja.					
X_1.3	Pendidikan formal membuat saya bisa melakukan pekerjaan dengan baik.					
Dimensi pendidikan non formal						
X_1.4	Saya pernah mengikuti kursus atau pelatihan sebelum bekerja.					
X_1.5	Kursus atau pelatihan yang saya ikuti sebelum bekerja membantu pekerjaan saya sekarang.					
Dimensi pendidikan in formal						
X_1.6	Sikap dan kepribadian yang saya peroleh dari lingkungan keluarga membantu pekerjaan saya sekarang.					

Variabel Pengalaman Kerja (X_2) :

No	Pertanyaan	Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
Dimensi tingkat pengetahuan yang dimiliki						
X_2.1	Dengan pengalaman kerja yang saya miliki, saya dengan mudah memahami prosedur kerja yang berlaku.					
X_2.2	Pengalaman kerja yang saya miliki membantu mengurangi kesalahan-kesalahan saat bekerja.					
Dimensi tingkat keterampilan yang dimiliki						
X_2.3	Pengalaman kerja yang saya miliki membantu saya menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan deadline yang ditentukan oleh perusahaan.					
X_2.4	Dengan pengalaman kerja yang saya miliki sehingga saya mempunyai inisiatif dalam menyelesaikan pekerjaan.					
X_2.5	Dengan pengalaman kerja di perusahaan yang sebelumnya, saya dapat menguasai peralatan kerja yang disediakan oleh perusahaan saat ini.					

Variabel Pelatihan (X_3) :

No	Pertanyaan	Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
Dimensi instruktur (eksternal)						
X_3.1	Tingkat pendidikan trainer sangat mempengaruhi dalam proses pelatihan.					
X_3.2	Dalam proses pelatihan trainer sangat komunikatif dalam membangun suasana.					
X_3.3	Personality atau karakter yang dimiliki oleh seorang trainer mempengaruhi proses pelatihan.					
X_3.4	Dalam melakukan proses pelatihan trainer begitu humanis terhadap peserta pelatihan.					
Dimensi peserta						
X_3.5	Program pelatihan yang diberikan kepada karyawan sesuai dengan kebutuhan perusahaan.					
Dimensi materi						
X_3.6	Materi yang disampaikan pada saat pelatihan mampu mendorong karyawan dalam melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaan.					
Dimensi metode						
X_3.7	Sosialisasi pelatihan yang dilakukan oleh perusahaan, membantu saya dalam menyelesaikan pekerjaan.					

X3.8	Pelatihan yang dilakukan oleh perusahaan memiliki sasaran yang jelas terhadap pekerjaan saya saat ini.					
Dimensi tujuan						
X3.9	Pelatihan yang diberikan perusahaan mampu meningkatkan keterampilan saya dalam bekerja.					

Variabel Produktivitas Kerja (Y) :

No	**Pertanyaan**	**Jawaban**				
		SS	**S**	**N**	**TS**	**STS**
Dimensi kuantitas kerja						
Y.1	Jumlah pekerjaan yang saya tangani sesuai dengan yang ditentukan oleh perusahaan.					
Y.2	Pekerjaan yang diberikan sesuai dengan kemampuan saya.					
Y.3	Hasil pekerjaan yang saya selesaikan sesuai dengan target yang ditentukan oleh perusahaan.					
Dimensi kualitas kerja						
Y.4	Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar yang diterapkan.					
Y.5	Saya selalu memaksimalkan hasil pekerjaan yang saya lakukan.					
Y.6	Saya selalu berusaha meningkatkan kualitas kerja.					
Dimensi ketepatan waktu						
Y.7	Saya hadir tepat waktu.					

Y.8	Saya tidak akan meninggalkan tempat kerja tanpa seijin atasan.					
Y.9	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan yang diberikan oleh atasan dengan tepat waktu.					
Y.10	Saya melaksanakan pekerjaan yang dibebankan perusahaan dengan sungguh-sungguh.					
Y.11	Saya tidak suka menunda-nunda pekerjaan yang diberikan oleh atasan.					

Lampiran 2

Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

JENIS KELAMIN

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	LAKI-LAKI	49	63.6	63.6	63.6
	PEREMPUAN	28	36.4	36.4	100.0
	Total	77	100.0	100.0	

Data Responden Berdasarkan Usia

USIA

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20.00	8	10.4	10.4	10.4
	21.00	10	13.0	13.0	23.4
	22.00	3	3.9	3.9	27.3
	23.00	2	2.6	2.6	29.9
	24.00	3	3.9	3.9	33.8
	25.00	4	5.2	5.2	39.0
	26.00	3	3.9	3.9	42.9
	27.00	5	6.5	6.5	49.4
	28.00	4	5.2	5.2	54.5
	30.00	11	14.3	14.3	68.8
	31.00	4	5.2	5.2	74.0
	33.00	4	5.2	5.2	79.2
	34.00	4	5.2	5.2	84.4
	35.00	1	1.3	1.3	85.7
	36.00	2	2.6	2.6	88.3
	37.00	4	5.2	5.2	93.5
	42.00	1	1.3	1.3	94.8
	43.00	1	1.3	1.3	96.1
	44.00	1	1.3	1.3	97.4
	50.00	2	2.6	2.6	100.0
	Total	77	100.0	100.0	

Data Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

PENDIDIKAN TERAKHIR

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA/ SMK/ STM	22	28.6	28.6	28.6
	D1/ D2/ D3	17	22.1	22.1	50.6
	S1	36	46.8	46.8	97.4
	S2	2	2.6	2.6	100.0
	Total	77	100.0	100.0	

Data Responden Berdasarkan Lama Bekerja

LAMA BEKERJA

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1 - 5	51	66.2	66.2	66.2
	6 - 10	22	28.6	28.6	94.8
	> 10	4	5.2	5.2	100.0
	Total	77	100.0	100.0	

Lampiran 3

Hasil SPSS Statistik Deskriptif Variabel X_1, X_2, X_3, Y

X1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TIDAK SETUJU	5	6.5	6.5	6.5
	NETRAL	9	11.7	11.7	18.2
	SETUJU	50	64.9	64.9	83.1
	SANGAT SETUJU	13	16.9	16.9	100.0
	Total	77	100.0	100.0	

X1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TIDAK SETUJU	4	5.2	5.2	5.2
	NETRAL	9	11.7	11.7	16.9
	SETUJU	41	53.2	53.2	70.1
	SANGAT SETUJU	23	29.9	29.9	100.0
	Total	77	100.0	100.0	

X1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TIDAK SETUJU	4	5.2	5.2	5.2
	NETRAL	11	14.3	14.3	19.5
	SETUJU	46	59.7	59.7	79.2
	SANGAT SETUJU	16	20.8	20.8	100.0
	Total	77	100.0	100.0	

X1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TIDAK SETUJU	2	2.6	2.6	2.6
	NETRAL	18	23.4	23.4	26.0
	SETUJU	47	61.0	61.0	87.0
	SANGAT SETUJU	10	13.0	13.0	100.0
	Total	77	100.0	100.0	

X1.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TIDAK SETUJU	2	2.6	2.6	2.6
	NETRAL	11	14.3	14.3	16.9
	SETUJU	44	57.1	57.1	74.0
	SANGAT SETUJU	20	26.0	26.0	100.0
	Total	77	100.0	100.0	

X1.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TIDAK SETUJU	3	3.9	3.9	3.9
	NETRAL	9	11.7	11.7	15.6
	SETUJU	49	63.6	63.6	79.2
	SANGAT SETUJU	16	20.8	20.8	100.0
	Total	77	100.0	100.0	

X2.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	NETRAL	10	13.0	13.0	13.0
	SETUJU	55	71.4	71.4	84.4
	SANGAT SETUJU	12	15.6	15.6	100.0
	Total	77	100.0	100.0	

X2.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TIDAK SETUJU	2	2.6	2.6	2.6
	NETRAL	16	20.8	20.8	23.4
	SETUJU	43	55.8	55.8	79.2
	SANGAT SETUJU	16	20.8	20.8	100.0
	Total	77	100.0	100.0	

X2.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TIDAK SETUJU	4	5.2	5.2	5.2
	NETRAL	11	14.3	14.3	19.5
	SETUJU	52	67.5	67.5	87.0
	SANGAT SETUJU	10	13.0	13.0	100.0
	Total	77	100.0	100.0	

X2.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TIDAK SETUJU	3	3.9	3.9	3.9
	NETRAL	12	15.6	15.6	19.5
	SETUJU	52	67.5	67.5	87.0
	SANGAT SETUJU	10	13.0	13.0	100.0
	Total	77	100.0	100.0	

X2.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TIDAK SETUJU	5	6.5	6.5	6.5
	NETRAL	14	18.2	18.2	24.7
	SETUJU	41	53.2	53.2	77.9
	SANGAT SETUJU	17	22.1	22.1	100.0
	Total	77	100.0	100.0	

X3.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TIDAK SETUJU	4	5.2	5.2	5.2
	NETRAL	12	15.6	15.6	20.8
	SETUJU	41	53.2	53.2	74.0
	SANGAT SETUJU	20	26.0	26.0	100.0
	Total	77	100.0	100.0	

X3.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TIDAK SETUJU	3	3.9	3.9	3.9
	NETRAL	10	13.0	13.0	16.9
	SETUJU	51	66.2	66.2	83.1
	SANGAT SETUJU	13	16.9	16.9	100.0
	Total	77	100.0	100.0	

X3.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TIDAK SETUJU	2	2.6	2.6	2.6
	NETRAL	22	28.6	28.6	31.2
	SETUJU	32	41.6	41.6	72.7
	SANGAT SETUJU	21	27.3	27.3	100.0
	Total	77	100.0	100.0	

X3.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TIDAK SETUJU	2	2.6	2.6	2.6
	NETRAL	19	24.7	24.7	27.3
	SETUJU	41	53.2	53.2	80.5
	SANGAT SETUJU	15	19.5	19.5	100.0
	Total	77	100.0	100.0	

X3.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TIDAK SETUJU	1	1.3	1.3	1.3
	NETRAL	18	23.4	23.4	24.7
	SETUJU	48	62.3	62.3	87.0
	SANGAT SETUJU	10	13.0	13.0	100.0
	Total	77	100.0	100.0	

X3.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TIDAK SETUJU	4	5.2	5.2	5.2
	NETRAL	16	20.8	20.8	26.0
	SETUJU	46	59.7	59.7	85.7
	SANGAT SETUJU	11	14.3	14.3	100.0
	Total	77	100.0	100.0	

X3.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TIDAK SETUJU	3	3.9	3.9	3.9
	NETRAL	17	22.1	22.1	26.0
	SETUJU	50	64.9	64.9	90.9
	SANGAT SETUJU	7	9.1	9.1	100.0
	Total	77	100.0	100.0	

X3.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TIDAK SETUJU	2	2.6	2.6	2.6
	NETRAL	18	23.4	23.4	26.0
	SETUJU	46	59.7	59.7	85.7
	SANGAT SETUJU	11	14.3	14.3	100.0
	Total	77	100.0	100.0	

X3.9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TIDAK SETUJU	2	2.6	2.6	2.6
	NETRAL	19	24.7	24.7	27.3
	SETUJU	41	53.2	53.2	80.5
	SANGAT SETUJU	15	19.5	19.5	100.0
	Total	77	100.0	100.0	

Y1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TIDAK SETUJU	7	9.1	9.1	9.1
	NETRAL	13	16.9	16.9	26.0
	SETUJU	49	63.6	63.6	89.6
	SANGAT SETUJU	8	10.4	10.4	100.0
	Total	77	100.0	100.0	

Y2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SANGAT TIDAK SETUJU	2	2.6	2.6	2.6
	TIDAK SETUJU	1	1.3	1.3	3.9
	NETRAL	15	19.5	19.5	23.4
	SETUJU	46	59.7	59.7	83.1
	SANGAT SETUJU	13	16.9	16.9	100.0
	Total	77	100.0	100.0	

Y3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TIDAK SETUJU	4	5.2	5.2	5.2
	NETRAL	10	13.0	13.0	18.2
	SETUJU	45	58.4	58.4	76.6
	SANGAT SETUJU	18	23.4	23.4	100.0
	Total	77	100.0	100.0	

Y4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TIDAK SETUJU	4	5.2	5.2	5.2
	NETRAL	9	11.7	11.7	16.9
	SETUJU	52	67.5	67.5	84.4
	SANGAT SETUJU	12	15.6	15.6	100.0
	Total	77	100.0	100.0	

Y5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TIDAK SETUJU	2	2.6	2.6	2.6
	NETRAL	7	9.1	9.1	11.7
	SETUJU	46	59.7	59.7	71.4
	SANGAT SETUJU	22	28.6	28.6	100.0
	Total	77	100.0	100.0	

Y6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	NETRAL	9	11.7	11.7	11.7
	SETUJU	44	57.1	57.1	68.8
	SANGAT SETUJU	24	31.2	31.2	100.0
	Total	77	100.0	100.0	

Y7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	NETRAL	9	11.7	11.7	11.7
	SETUJU	44	57.1	57.1	68.8
	SANGAT SETUJU	24	31.2	31.2	100.0
	Total	77	100.0	100.0	

Y8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TIDAK SETUJU	11	14.3	14.3	14.3
	NETRAL	16	20.8	20.8	35.1
	SETUJU	40	51.9	51.9	87.0
	SANGAT SETUJU	10	13.0	13.0	100.0
	Total	77	100.0	100.0	

Y9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TIDAK SETUJU	5	6.5	6.5	6.5
	NETRAL	11	14.3	14.3	20.8
	SETUJU	55	71.4	71.4	92.2
	SANGAT SETUJU	6	7.8	7.8	100.0
	Total	77	100.0	100.0	

Y10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SANGAT TIDAK SETUJU	1	1.3	1.3	1.3
	TIDAK SETUJU	1	1.3	1.3	2.6
	NETRAL	14	18.2	18.2	20.8
	SETUJU	44	57.1	57.1	77.9
	SANGAT SETUJU	17	22.1	22.1	100.0
	Total	77	100.0	100.0	

Y11

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TIDAK SETUJU	3	3.9	3.9	3.9
	NETRAL	9	11.7	11.7	15.6
	SETUJU	49	63.6	63.6	79.2
	SANGAT SETUJU	16	20.8	20.8	100.0
	Total	77	100.0	100.0	

Lampiran 4

Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.803	.799	6

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.787	.784	5

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.812	.815	9

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.854	.860	11

Lampiran 5

Hasil Uji Asumsi Klasik

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		77
Normal Parameters[a,b]	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.98861405
Most Extreme Differences	Absolute	.098
	Positive	.098
	Negative	-.089
Test Statistic		.098
Asymp. Sig. (2-tailed)		.066[c]

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Coefficients[a]

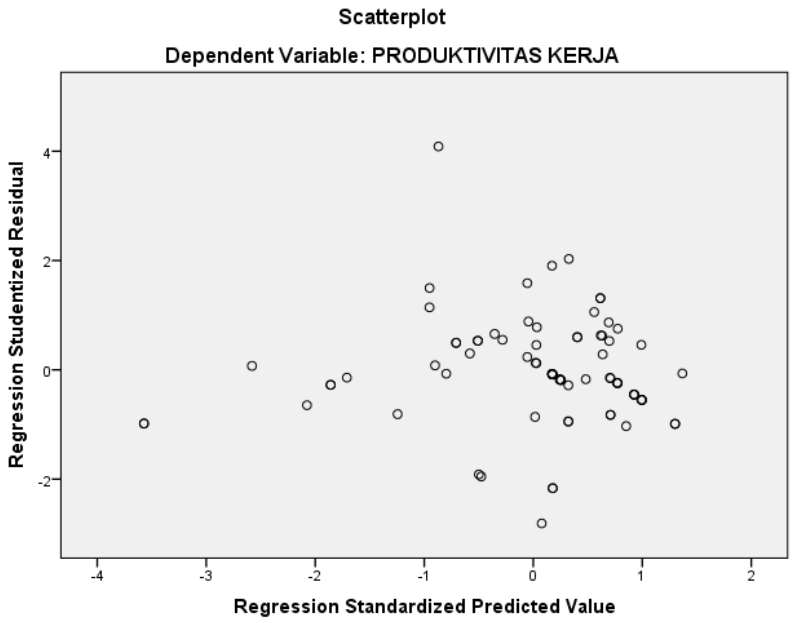
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	6.899	3.153		2.188	.032		
	PENDIDIKAN	.322	.155	.195	2.082	.041	.532	1.880
	PENGALAMAN KERJA	.941	.205	.467	4.582	.000	.451	2.220
	PELATIHAN	.299	.135	.249	2.215	.030	.370	2.704

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS KERJA

Residuals Statistics[a]

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	28.6914	49.1976	43.5195	4.15237	77
Std. Predicted Value	-3.571	1.367	.000	1.000	77
Standard Error of Predicted Value	.369	1.340	.644	.262	77
Adjusted Predicted Value	29.3349	49.2070	43.5784	4.11118	77
Residual	-7.84010	12.09273	.00000	2.98861	77
Std. Residual	-2.571	3.966	.000	.980	77
Stud. Residual	-2.810	4.087	-.009	1.019	77
Deleted Residual	-9.36463	12.84275	-.05896	3.23334	77
Stud. Deleted Residual	-2.955	4.622	-.005	1.061	77
Mahal. Distance	.126	13.678	2.961	3.490	77
Cook's Distance	.000	.384	.021	.059	77
Centered Leverage Value	.002	.180	.039	.046	77

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS KERJA



Lampiran 6

Hasil SPSS Uji Regresi Linier Berganda

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.812[a]	.659	.645	3.04941

a. Predictors: (Constant), PELATIHAN, PENDIDIKAN, PENGALAMAN KERJA

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1310.403	3	436.801	46.974	.000[b]
	Residual	678.818	73	9.299		
	Total	1989.221	76			

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS KERJA

b. Predictors: (Constant), PELATIHAN, PENDIDIKAN, PENGALAMAN KERJA

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.899	3.153		2.188	.032
	PENDIDIKAN	.322	.155	.195	2.082	.041
	PENGALAMAN KERJA	.941	.205	.467	4.582	.000
	PELATIHAN	.299	.135	.249	2.215	.030

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS KERJA

Lampiran 7

Tabel Pearson Product Moment

Critical Values for Pearson's Correlation Coefficient

	Proportion in ONE Tail					
	.25	.10	.05	.025	.01	.005
	Proportion in TWO Tails					
DF	.50	.20	.10	.05	.02	.01
51	.0947	.1789	.2284	.2706	.3188	.3509
52	.0938	.1772	.2262	.2681	.3158	.3477
53	.0929	.1755	.2241	.2656	.3129	.3445
54	.0920	.1739	.2221	.2632	.3102	.3415
55	.0912	.1723	.2201	.2609	.3074	.3385
56	.0904	.1708	.2181	.2586	.3048	.3357
57	.0896	.1693	.2162	.2564	.3022	.3328
58	.0888	.1678	.2144	.2542	.2997	.3301
59	.0880	.1664	.2126	.2521	.2972	.3274
60	.0873	.1650	.2108	.2500	.2948	.3248
61	.0866	.1636	.2091	.2480	.2925	.3223
62	.0858	.1623	.2075	.2461	.2902	.3198
63	.0852	.1610	.2058	.2441	.2880	.3173
64	.0845	.1598	.2042	.2423	.2858	.3150
65	.0838	.1586	.2027	.2404	.2837	.3126
66	.0832	.1574	.2012	.2387	.2816	.3104
67	.0826	.1562	.1997	.2369	.2796	.3081
68	.0820	.1550	.1982	.2352	.2776	.3060
69	.0814	.1539	.1968	.2335	.2756	.3038
70	.0808	.1528	.1954	.2319	.2737	.3017
71	.0802	.1517	.1940	.2303	.2718	.2997
72	.0796	.1507	.1927	.2287	.2700	.2977
73	.0791	.1497	.1914	.2272	.2682	.2957
74	.0786	.1486	.1901	.2257	.2664	.2938
75	.0780	.1477	.1888	.2242	.2647	.2919
76	.0775	.1467	.1876	.2227	.2630	.2900
77	.0770	.1457	.1864	.2213	.2613	.2882
78	.0765	.1448	.1852	.2199	.2597	.2864
79	.0760	.1439	.1841	.2185	.2581	.2847
80	.0755	.1430	.1829	.2172	.2565	.2830
81	.0751	.1421	.1818	.2159	.2550	.2813
82	.0746	.1412	.1807	.2146	.2535	.2796
83	.0742	.1404	.1796	.2133	.2520	.2780
84	.0737	.1396	.1786	.2120	.2505	.2764
85	.0733	.1387	.1775	.2108	.2491	.2748
86	.0728	.1379	.1765	.2096	.2477	.2732
87	.0724	.1371	.1755	.2084	.2463	.2717
88	.0720	.1364	.1745	.2072	.2449	.2702
89	.0716	.1356	.1735	.2061	.2435	.2687
90	.0712	.1348	.1726	.2050	.2422	.2673
91	.0708	.1341	.1716	.2039	.2409	.2659
92	.0704	.1334	.1707	.2028	.2396	.2645
93	.0700	.1327	.1698	.2017	.2384	.2631
94	.0697	.1320	.1689	.2006	.2371	.2617
95	.0693	.1313	.1680	.1996	.2359	.2604
96	.0689	.1306	.1671	.1986	.2347	.2591
97	.0686	.1299	.1663	.1975	.2335	.2578
98	.0682	.1292	.1654	.1966	.2324	.2565
99	.0679	.1286	.1646	.1956	.2312	.2552
100	.0675	.1279	.1638	.1946	.2301	.2540

Lampiran 8

Tabel Uji t

Titik Persentase Distribusi t (df = 41 – 80)

df \ Pr	0.25 0.50	0.10 0.20	0.05 0.10	0.025 0.050	0.01 0.02	0.005 0.010	0.001 0.002
41	0.68052	1.30254	1.68288	2.01954	2.42080	2.70118	3.30127
42	0.68038	1.30204	1.68195	2.01808	2.41847	2.69807	3.29595
43	0.68024	1.30155	1.68107	2.01669	2.41625	2.69510	3.29089
44	0.68011	1.30109	1.68023	2.01537	2.41413	2.69228	3.28607
45	0.67998	1.30065	1.67943	2.01410	2.41212	2.68959	3.28148
46	0.67986	1.30023	1.67866	2.01290	2.41019	2.68701	3.27710
47	0.67975	1.29982	1.67793	2.01174	2.40835	2.68456	3.27291
48	0.67964	1.29944	1.67722	2.01063	2.40658	2.68220	3.26891
49	0.67953	1.29907	1.67655	2.00958	2.40489	2.67995	3.26508
50	0.67943	1.29871	1.67591	2.00856	2.40327	2.67779	3.26141
51	0.67933	1.29837	1.67528	2.00758	2.40172	2.67572	3.25789
52	0.67924	1.29805	1.67469	2.00665	2.40022	2.67373	3.25451
53	0.67915	1.29773	1.67412	2.00575	2.39879	2.67182	3.25127
54	0.67906	1.29743	1.67356	2.00488	2.39741	2.66998	3.24815
55	0.67898	1.29713	1.67303	2.00404	2.39608	2.66822	3.24515
56	0.67890	1.29685	1.67252	2.00324	2.39480	2.66651	3.24226
57	0.67882	1.29658	1.67203	2.00247	2.39357	2.66487	3.23948
58	0.67874	1.29632	1.67155	2.00172	2.39238	2.66329	3.23680
59	0.67867	1.29607	1.67109	2.00100	2.39123	2.66176	3.23421
60	0.67860	1.29582	1.67065	2.00030	2.39012	2.66028	3.23171
61	0.67853	1.29558	1.67022	1.99962	2.38905	2.65886	3.22930
62	0.67847	1.29536	1.66980	1.99897	2.38801	2.65748	3.22696
63	0.67840	1.29513	1.66940	1.99834	2.38701	2.65615	3.22471
64	0.67834	1.29492	1.66901	1.99773	2.38604	2.65485	3.22253
65	0.67828	1.29471	1.66864	1.99714	2.38510	2.65360	3.22041
66	0.67823	1.29451	1.66827	1.99656	2.38419	2.65239	3.21837
67	0.67817	1.29432	1.66792	1.99601	2.38330	2.65122	3.21639
68	0.67811	1.29413	1.66757	1.99547	2.38245	2.65008	3.21446
69	0.67806	1.29394	1.66724	1.99495	2.38161	2.64898	3.21260
70	0.67801	1.29376	1.66691	1.99444	2.38081	2.64790	3.21079
71	0.67796	1.29359	1.66660	1.99394	2.38002	2.64686	3.20903
72	0.67791	1.29342	1.66629	1.99346	2.37926	2.64585	3.20733
73	0.67787	1.29326	1.66600	1.99300	2.37852	2.64487	3.20567
74	0.67782	1.29310	1.66571	1.99254	2.37780	2.64391	3.20406
75	0.67778	1.29294	1.66543	1.99210	2.37710	2.64298	3.20249
76	0.67773	1.29279	1.66515	1.99167	2.37642	2.64208	3.20096
77	0.67769	1.29264	1.66488	1.99125	2.37576	2.64120	3.19948
78	0.67765	1.29250	1.66462	1.99085	2.37511	2.64034	3.19804
79	0.67761	1.29236	1.66437	1.99045	2.37448	2.63950	3.19663
80	0.67757	1.29222	1.66412	1.99006	2.37387	2.63869	3.19526

Lampiran 9

Tabel Uji F

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
46	4.05	3.20	2.81	2.57	2.42	2.30	2.22	2.15	2.09	2.04	2.00	1.97	1.94	1.91	1.89
47	4.05	3.20	2.80	2.57	2.41	2.30	2.21	2.14	2.09	2.04	2.00	1.96	1.93	1.91	1.88
48	4.04	3.19	2.80	2.57	2.41	2.29	2.21	2.14	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
49	4.04	3.19	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
50	4.03	3.18	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.07	2.03	1.99	1.95	1.92	1.89	1.87
51	4.03	3.18	2.79	2.55	2.40	2.28	2.20	2.13	2.07	2.02	1.98	1.95	1.92	1.89	1.87
52	4.03	3.18	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.07	2.02	1.98	1.94	1.91	1.89	1.86
53	4.02	3.17	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
54	4.02	3.17	2.78	2.54	2.39	2.27	2.18	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
55	4.02	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.06	2.01	1.97	1.93	1.90	1.88	1.85
56	4.01	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
57	4.01	3.16	2.77	2.53	2.38	2.26	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
58	4.01	3.16	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.05	2.00	1.96	1.92	1.89	1.87	1.84
59	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.04	2.00	1.96	1.92	1.89	1.86	1.84
60	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.25	2.17	2.10	2.04	1.99	1.95	1.92	1.89	1.86	1.84
61	4.00	3.15	2.76	2.52	2.37	2.25	2.16	2.09	2.04	1.99	1.95	1.91	1.88	1.86	1.83
62	4.00	3.15	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.99	1.95	1.91	1.88	1.85	1.83
63	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
64	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.24	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
65	3.99	3.14	2.75	2.51	2.36	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.85	1.82
66	3.99	3.14	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.84	1.82
67	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.98	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
68	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
69	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.86	1.84	1.81
70	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.14	2.07	2.02	1.97	1.93	1.89	1.86	1.84	1.81
71	3.98	3.13	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.97	1.93	1.89	1.86	1.83	1.81
72	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
73	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
74	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.22	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.85	1.83	1.80
75	3.97	3.12	2.73	2.49	2.34	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.83	1.80
76	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
77	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
78	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.80
79	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.79
80	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.21	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.84	1.82	1.79
81	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.82	1.79
82	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
83	3.96	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
84	3.95	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
85	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
86	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.78
87	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.83	1.81	1.78
88	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.81	1.78
89	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78
90	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78