

**PENGARUH TINGKAT PENDIDIKAN, MOTIVASI, USIA DAN
PENGALAMAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS
KERJA KARYAWAN BAGIAN KEPERAWATAN PADA
RUMAH SAKIT PKU MUHAMMADIYAH
SURAKARTA**



SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Tugas dan Syarat-Syarat Guna Memperoleh Gelar
Sarjana Ekonomi Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi
Universitas Muhammadiyah Surakarta

Disusun oleh :

DEDY ARIYANTO

B 100 030 159

**FAKULTAS EKONOMI MANAJEMEN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA**

2007

PENGESAHAN

Skripsi Berjudul :

**“PENGARUH TINGKAT PENDIDIKAN, MOTIVASI, USIA DAN
PENGALAMAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA
KARYAWAN BAGIAN KEPERAWATAN PADA RUMAH SAKIT PKU
MUHAMMADIYAH SURAKARTA”.**

Yang ditulis oleh :

DEDY ARIYANTO

B 100 030 159

Penandatanganan berpendapat bahwa skripsi tersebut telah memenuhi syarat untuk diterima.

Surakarta, Desember 2007

Pembimbing Utama

(Drs. Edi Priyono, MM)

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi

(Drs. Syamsudin, MM)

MOTTO

- ◆ *“ Ilmu pengetahuan tanpa agama bagaikan orang buta, tetapi agama tanpa ilmu pengetahuan bagaikan orang lumpuh ”*

(Imam Malik)

- ◆ *“ Nilai dari seseorang itu ditentukan dari keberaniannya dalam memikul tanggung jawab, mencintai hidup dan pekerjaannya ”*

- ◆ *“ Kebesaran suatu persahabatan bukanlah terletak pada sambutan tangan terbuka, senyuman atau suka cita akan persahabatan melainkan inspirasi jiwa yang dirasakan saat menemukan orang yang dipercaya dan mau mempercayainya ”*

(Khalil Gibran)

- ◆ *“ Hidup itu adalah perjuangan tanpa henti, tak usah sesali hari kemarin ”*

(Ahmad Dhani-Dewa)

- ◆ *“ Orang hidup itu nggak usah ngoyo, jalani aja apa adanya dengan hati lapang dan legowo ”*

- ◆ *“ Jadilah sekuntum mawar di dasar jurang yang sedap dipandang tetapi sulit dipegang, jadilah seseorang yang mudah didapati dirinya tetapi sulit diluluhkan hatinya ”*

(Vika)

PERSEMBAHAN

Dengan segenap cinta, ketulusan hati serta rasa terima kasih kupersembahkan sebuah karya sederhana ini untuk :

- ✚ Ayahanda dan Ibunda, atas semua perjuangan dan do'a yang telah dilakukan untuk dapat membuka jalan terang “untuk hidup dan masa depanku”
- ✚ Adek dan kakakku, makasih ya atas kasih sayang yang kalian berikan selama ini ke aku.
- ✚ Seseorang yang sangat aku cintai, kaulah segalanya untukku_makasih ya atas segala motivasi dan kasih sayang yang kau berikan kepadaku.
- ✚ Almamaterku, lingkungan yang mendewasakan pola pikirku untuk terus maju dan betah di fakultas ekonomi UMS.

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum Wr.Wb.

Segala puji syukur kehadiran Allah SWT atas segala rahmat dan hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi yang berjudul “PENGARUH TINGKAT PENDIDIKAN, MOTIVASI, USIA DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN BAGIAN KEPERAWATAN PADA RUMAH SAKIT PKU MUHAMMADIYAH SURAKARTA”.

Penulisan skripsi ini disusun untuk memenuhi salah satu syarat guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi, pada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Surakarta.

Dalam penyelesaian skripsi ini penulis tak lepas dari bantuan dari berbagai pihak yang ikut mendukung dalam pembuatan skripsi ini. Oleh sebab itu, pada kesempatan yang berbahagia ini, penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada yang terhormat :

1. Bapak Edi Priyono, MM selaku Dosen Pembimbing Utama yang telah memberikan bimbingan dan dorongan kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi.
2. Bapak Drs. Syamsudin, MM selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Surakarta.
3. Bapak Drs. Agus Muqorobin, MM selaku ketua jurusan manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Surakarta.
4. Bapak Drs. Ma'ruf, MM, selaku Dosen Pembimbing Akademik yang selama ini telah memberikan arahan dan bimbingannya.

5. Bapak dan Ibu Dosen serta karyawan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Surakarta yang telah banyak membantu dalam proses pendidikan dan khususnya dalam penelitian ini.
6. Bapak Triyono dan Ibu Sri Wahyuni .H, Amd. Beserta seluruh staf dan perawat RS. PKU Muhammadiyah Surakarta yang telah membantu dalam memperoleh data di dalam penelitian skripsi ini.
7. Ayahanda dan Ibunda, terima kasih do'a tulusnya hingga tercapai pemahaman hidup dan kehidupan.
8. Seseorang yang selalu dekat dihatiku, terima kasih atas dorongan dan semangat yang engkau berikan kepadaku.
9. Semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu, yang telah banyak membantu hingga terselesaikannya skripsi ini.

Akhirnya hanya satu kata yang penulis harapkan, semoga skripsi ini bermanfaat dan berguna bagi penulis dan bagi semua pihak pada umumnya dan semoga rekan-rekan semua bisa memperbaiki dan menyempurnakan skripsi ini.

Wassalamu'alaikum Wr.Wb.

Surakarta, Desember 2007

Penulis

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PENGESAHAN.....	ii
HALAMAN MOTTO	iii
HALAMAN PERSEMBAHAN	iv
KATA PENGANTAR	v
DAFTAR ISI.....	vii
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
ABSTRAKSI	xiv
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang masalah	1
B. Rumusan Masalah	3
C. Tujuan Penelitian	4
D. Manfaat Penelitian	4
E. Sistematika Skripsi.....	5
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
A. Sumber Daya Manusia dan Manajemen Sumber Daya Manusia.....	6
1. Pengertian Sumber Daya Manusia.....	6
2. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	7

B. Tingkat Pendidikan	9
1. Pengertian Pendidikan.....	9
a. Pendidikan Dasar.....	10
b. Pendidikan Menengah	10
c. Pendidikan Tinggi	10
2. Indikator Tingkat Pendidikan.....	11
a. Pendidikan Persekolahan / Formal	11
b. Pendidikan Luar Sekolah	11
3. Fungsi dan Tujuan Pendidikan.....	12
C. Motivasi	14
1. Pengertian Motivasi	14
2. Faktor-faktor yang Menimbulkan Motivasi Kerja (Yuliasari : 2005)	15
3. Model Motivasi	15
a. Model Tradisional	15
b. Model Hubungan Manusia	16
c. Model Sumber Daya Manusia	16
4. Teori-teori Motivasi	16
a. Teori Kepuasan.....	16
b. Prestasi Kerja.....	16
D. Usia	17
E. Pengalaman Kerja	18
1. Pengertian Pengalaman Kerja	18

2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Pengalaman Kerja.....	18
3. Cara Memperoleh Pengalaman Kerja	20
4. Manfaat Pengalaman Kerja.....	21
F. Produktivitas Kerja	22
1. Pengertian Produktivitas	22
2. Pengukuran Produktivitas	23
3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja	24
4. Manfaat Produktivitas	24
a. Manfaat Mikro.....	24
b. Manfaat Makro	25
G. Penelitian Terdahulu	25

BAB III METODE PENELITIAN

A. Kerangka Pemikiran.....	27
B. Devinisi Operasional Variabel	28
C. Hipotesis.....	29
D. Populasi Sampel dan Tehnik Sampling	30
E. Data dan Sumber Data	30
1. Data Primer	30
2. Data Sekunder	30
F. Tehnik Pengumpulan Data.....	31
1. Observasi.....	31
2. Interview	31
3. Dokumentasi	31

G. Metode Analisis Data	31
1. Analisis Regresi Linier Berganda	31
2. Uji t.....	32
3. Uji F	34
4. Koefisien Determinasi.....	35

BAB IV PEMBAHASAN DAN HASIL PENELITIAN

A. Gambaran Umum Obyek Penelitian	37
1. Sejarah Rumah Sakit	37
2. Tujuan, Visi, Misi, Falsafah dan Motto	41
3. Profil Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Surakarta ..	42
4. Struktur Organisasi	43
5. Sumber Daya Insani	44
6. Pendidikan dan Pelatihan	44
7. Program Layanan PKU (Solo Skin Center)	45
a. Bedah Sedot Lemak (BSL)	45
b. Katering Diet.....	45
c. Deteksi Dini kanker Payudara.....	46
d. Keuntungan Pemeriksaan.....	47
e. Pemeriksaan Penunjang	47
8. Bimbingan Rohani	48
9. Konsultasi Psikologi dan Keluarga Sakinah	48
10. Pemeriksaan Diagnostik Psikologis	49

B. Analisis Data	50
1. Uji Validitas.....	50
a. Uji Validitas Tingkat Pendidikan.....	50
b. Uji Validitas Motivasi	51
c. Uji Validitas Usia.....	51
d. Uji Validitas Pengalaman Kerja.....	52
e. Uji Validitas Produktivitas kerja	53
2. Uji Reliabilitas	54
1. Analisis Regresi Linier Berganda.....	55
2. Uji t.....	56
a. Uji t Tingkat Pendidikan	56
b. Uji t Motivasi.....	57
c. Uji t Usia.....	59
d. Uji t Pengalaman Kerja	60
3. Uji F.....	61
4. Koefisien Determinasi	63
C. Pembahasan.....	64
 BAB V PENUTUP	
A. Kesimpulan	66
B. Keterbatasan Penelitian.....	67
C. Saran – saran	68

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
Tabel IV.1 Hasil Uji Validitas Tingkat Pendidikan.....	50
Tabel IV.2 Hasil Uji Validitas Motivasi	51
Tabel IV.3 Hasil Uji Validitas Usia	52
Tabel IV.4 Hasil Uji Validitas Pengalaman Kerja.....	52
Tabel IV.5 Hasil Uji Validitas Produktivitas Kerja	53
Tabel IV.6 Hasil Uji Reliabilitas.....	54

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
Gambar III.1 Kerangka Pemikiran.....	27
Gambar III.2 Uji t.....	33
Gambar III.3 Uji F	34
Gambar IV.1 Struktur Organisasi RS. PKU Muhammadiyah Surakarta .	43
Gambar IV.2 Uji t Tingkat Pendidikan	57
Gambar IV.3 Uji t Motivasi	58
Gambar IV.4 Uji t Usia	59
Gambar IV.5 Uji t Pengalaman Kerja	61
Gambar IV.6 Uji F	62

ABSTRAKSI

Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh tingkat pendidikan, motivasi, usia dan pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja karyawan, dan menentukan faktor yang paling dominan terhadap produktivitas kerja karyawan. Metode analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda, uji t, uji F dan koefisien determinasi.

Berdasarkan hasil perhitungan dan analisis data yang telah dilakukan, variabel tingkat pendidikan, motivasi, usia dan pengalaman kerja secara bersama-sama memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel produktivitas kerja. Hal tersebut ditunjukkan dengan hasil uji F ($\alpha = 5\%$) sebesar $38,046 > F_{tabel}$ sebesar 2,61. Dengan demikian hipotesis pertama dari penelitian ini yaitu bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel tingkat pendidikan, motivasi, usia dan pengalaman kerja terhadap variabel produktivitas kerja terbukti kebenarannya.

Dengan nilai t_{hitung} sebesar $3,203 \geq 1,980$ ($t_{hitung} > t_{tabel}$) maka hal tersebut menunjukkan bahwa variabel tingkat pendidikan memiliki pengaruh paling dominan terhadap produktivitas kerja. Variabel motivasi mengikutinya dengan nilai t_{hitung} sebesar 3,159, pengalaman kerja 2,761, usia 1,126. Dengan demikian hipotesis kedua yaitu bahwa variabel tingkat pendidikan memiliki pengaruh yang paling dominan terhadap variabel produktivitas kerja terbukti kebenarannya. Dari analisis koefisien determinasi variabel tingkat pendidikan, motivasi, usia dan pengalaman kerja memberikan pengaruh sebesar 63,6% terhadap variabel produktivitas kerja karyawan, sedangkan 36,4% sisanya dijelaskan oleh faktor-faktor tersebut di atas yang tidak teramati dalam penelitian ini.

Keywords : tingkat pendidikan, motivasi, usia, pengalaman kerja, produktivitas kerja karyawan.

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perkembangan dunia usaha yang semakin meningkat selaras dengan peningkatan kondisi perekonomian di Indonesia juga berarti adanya persaingan yang semakin ketat. Sebagian besar, suatu perusahaan memiliki tujuan yang sama yakni berorientasi untuk mendapatkan sejumlah laba semaksimal mungkin meskipun disamping misi-misi yang lainnya. Demikian halnya dengan rumah sakit, rumah sakit merupakan suatu perusahaan yang bergerak dibidang pelayanan jasa terhadap masyarakat luas, baik masyarakat dari golongan atas, menengah maupun tingkat bawah sekaligus. Disinilah peran rumah sakit dituntut untuk bisa mengoptimalkan pelayanannya tanpa harus memandang tingkat golongan ekonomi dari masyarakat itu sendiri.

Semakin banyaknya rumah sakit yang ada mendorong rumah sakit untuk dapat bersaing dengan rumah sakit lain dalam memberikan pelayanan yang sebaik-baiknya demi kepuasan konsumen. Sehingga mendorong kepercayaan konsumen atau pasien untuk melakukan jasa perawatan atau pengobatan di rumah sakit. Semakin baik pelayanan rumah sakit tersebut dipengaruhi oleh tingkat produktivitas kerja sumber daya manusianya.

Hal tersebut menjadikan topik yang berkenaan dengan sumber daya manusia akan tetap aktual dibicarakan sepanjang tahun, terutama yang berkaitan dengan produktivitas kerja karyawan, yang merupakan dasar dari

pengembangan rumah sakit. Lebih-lebih untuk menyongsong era liberalisasi tahun 2020, dimana sejak dini harus dipersiapkan sumber daya manusia yang mampu untuk menerima kemajuan teknologi dan ketatnya persaingan dunia usaha.

Secara internal, dalam pengelolaan dan pembenahan manajemen rumah sakit, sumber daya manusia menempati posisi yang strategis. Walaupun didukung modal yang tinggi serta teknologi yang handal tanpa didukung oleh sumber daya manusia yang berkualitas, maka tujuan rumah sakit tidak akan mungkin tercapai.

Rumah sakit sebagai institusi yang bergerak dalam bidang pelayanan kesehatan haruslah mampu memberikan pelayanan yang bermutu dan berkualitas, baik dari segi pelayanan, perawatan dan juga memberikan fasilitas yang baik pada pasien. Dengan adanya pelayanan tersebut maka akan terciptalah produktivitas bagi suatu perusahaan atau rumah sakit.

Pengukuran produktivitas kerja karyawan digunakan sebagai sarana manajemen untuk menganalisis dan mendorong efisiensi, maka peningkatan produktivitas akan memberikan kemampuan yang lebih besar bagi perusahaan untuk memperbaiki pengupahan karyawannya, yang kemudian akan mendorong kegairahan dan semangat kerja karyawan.

Tingkat pendidikan, motivasi, usia dan pengalaman kerja karyawan baik baru maupun lama merupakan sebagian faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja dalam rangka mengembangkan dan meningkatkan profesionalitas karyawan dalam pekerjaannya dan menyesuaikan diri dengan

perubahan dan pengembangan yang berlangsung sekarang ini. Dengan demikian jelaslah, bahwa tingkat pendidikan, motivasi, usia dan pengalaman kerja mempunyai peranan yang penting bagi perusahaan karena akan mempengaruhi tingkat produktivitas perusahaan.

Mengingat pentingnya faktor-faktor tersebut sangat mempengaruhi produktivitas perusahaan guna mencapai tujuan, maka dalam penelitian ini penulis memberi judul “PENGARUH TINGKAT PENDIDIKAN, MOTIVASI, USIA DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN BAGIAN KEPERAWATAN PADA RUMAH SAKIT PKU MUHAMMADIYAH SURAKARTA”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian dari latar belakang yang disampaikan dimuka, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah tingkat pendidikan, motivasi, usia dan pengalaman kerja berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan?
2. Faktor mana yang paling dominan antara tingkat pendidikan, motivasi, usia dan pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja karyawan?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dalam penelitian ini adalah untuk :

1. Menganalisis pengaruh tingkat pendidikan, motivasi, usia dan pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.
2. Menganalisis faktor mana yang lebih dominan antara tingkat pendidikan, motivasi, usia dan pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi Perusahaan

Membantu memberikan masukan pada pihak pimpinan perusahaan dalam menentukan kebijaksanaan-kebijaksanaan demi kemajuan rumah sakit, terutama mengenai perekrutan tenaga kerja.

2. Bagi Penulis

Diharapkan menambah khasanah pengetahuan dan dapat mengembangkan ilmu pengetahuan khususnya terhadap sumber daya manusia. Sehingga nantinya diharapkan dapat mengaplikasikan ilmunya jika sudah terjun di dunia perusahaan.

E. Sistematika Skripsi

BAB I : PENDAHULUAN

Berisi tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika skripsi.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Berisi tentang pengertian sumber daya manusia dan manajemen sumber daya manusia, tingkat pendidikan, motivasi, usia, pengalaman kerja, produktivitas kerja, serta penelitian terdahulu.

BAB III : METODE PENELITIAN

Berisi tentang kerangka pemikiran, definisi operasional variabel, hipotesis, populasi, sampel dan tehnik sampling, data dan sumber data, tehnik pengumpulan data dan metode analisa data.

BAB IV : PEMBAHASAN DAN HASIL PENELITIAN

Meliputi gambaran umum obyek penelitian, tujuan visi, misi, falsafah dan motto, profil rumah sakit PKU Muhammadiyah Surakarta, struktur organisasi, sumber daya insani, pendidikan dan pelatihan, program layanan PKU (*Solo Skin Center*), bimbingan rohani, konsultasi psikologi dan keluarga sakinah, pemeriksaan diagnostik psikologis dan analisis data serta pembahasan hasil penelitian.

BAB V : PENUTUP

Bab penutup berisi kesimpulan, keterbatasan penelitian dan saran-saran.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Sumber Daya Manusia dan Manajemen Sumber Daya Manusia

1. Pengertian Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang terjadi didalam organisasi, meliputi semua orang yang melakukan kegiatan atau aktivitas. Secara universal, sumber daya manusia yang terdapat dalam suatu organisasi dikelompokkan menjadi dua macam yaitu:

- a Sumber daya manusia (*human resource*)
- b Sumber daya non manusia (*non human resource*)

Manajemen sumber daya manusia adalah mengelola atau mengurus sumber daya manusia. Dari keseluruhan dari sumber daya yang tersedia dalam suatu organisasi, baik organisasi publik maupun swasta, sumber daya manusia adalah yang paling penting dan sangat menentukan. Karena sumber daya manusia memiliki ratio, rasa, dan karsa. Kemudian sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber yang memiliki akal, perasaan, keinginan, kemampuan, ketrampilan, pengetahuan, dorongan daya dan karsa.

Semua potensi sumber daya manusia tersebut sangat berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuannya. Betapa besar majunya teknologi, berkembangnya informasi tersedianya modal dan memadainya bahan (material), namun jika tanpa sumber daya manusia maka akan sulit bagi organisasi untuk mencapai tujuannya. Manajemen sumber daya manusia mencakup masalah-masalah yang berkaitan dengan pembinaan, penggunaan, dan perlindungan sumber daya manusia.

Manajemen sumber daya manusia yang vital bagi pencapaian tujuan-tujuan organisasi, dan pemanfaatan berbagai fungsi dan kegiatan personalia untuk menjamin bahwa mereka digunakan secara efektif dan bijak agar bermanfaat bagi individu, organisasi, dan masyarakat.

Penggantian istilah manajemen personalia dengan manajemen sumber daya manusia dianggap sebagai suatu gerakan yang mencerminkan pengakuan adanya peran vital dan semakin pentingnya sumber daya manusia dalam suatu organisasi, adanya tantangan-tantangan yang semakin besar dalam pengelolaan sumber sumber daya manusia efektif, serta terjadinya pertumbuhan ilmu pengetahuan dan profesionalisme di bidang manajemen sumber daya manusia.

2. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Pengertian manajemen menurut Simamora (2001:3) adalah proses pendayagunaan bahan baku dan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan yang ditetapkan. Proses ini melibatkan organisasi arahan, koordinasi, dan evaluasi orang-orang yang mencapai berbagai hasil. Esensi manajemen adalah aktivitas bekerja dengan orang lain agar mencapai berbagai hasil. Melalui manajemen dilakukan proses pengintegrasian berbagai sumber dan tugas untuk mencapai berbagai tujuan organisasi yang telah ditentukan.

Menurut Simamora (2001:3), manajemen sumber daya manusia adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok pekerja.

Flippo (1995) mendefinisikan manajemen sumber daya manusia sebagai perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan

kegiatan-kegiatan pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pelepasan sumber daya manusia agar tercapai berbagai tujuan individu, organisasi dan masyarakat.

Sedangkan menurut Handoko sendiri (1995:4), manajemen sumber daya manusia adalah manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai baik tujuan-tujuan individu maupun organisasi.

Definisi manajemen sumber daya manusia menurut Heidjrachman dan Husnan (1990:5) adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan dari pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian dan pemeliharaan tenaga kerja dan maksud untuk membantu mencapai tujuan perusahaan, individu dan masyarakat.

Manajemen sumber daya manusia merupakan pemanfaatan sumber daya manusia agar mencapai tujuan organisasional, konsekuensinya manajer-manajer pada semua jajaran menaruh perhatian pada sumber daya manusia. Pada hakekatnya manajer-manajer membuat segala sesuatu dilakukan melalui upaya orang-orang lain yang membutuhkan pengelolaan sumber daya manusia yang efektif. Manajemen sumber daya manusia yang baik mengharuskan anggota organisasi untuk mencapai tujuan. Para manajer harus mencapai kiat meningkatkan kepuasan karyawan, keterlibatannya dalam kehidupan organisasi, memperbaiki kualitas lingkungan kerja dan efisiensi produktivitas karyawan. manajemen sumber daya manusia yang efektif dapat meningkatkan efektivitas perusahaan.

B. Tingkat Pendidikan

1. Pengertian Pendidikan

Menurut Ranu Pandojo dan Husnan (1986) pendidikan adalah suatu kegiatan untuk meningkatkan pengetahuan umum seseorang termasuk di dalamnya peningkatan penguasaan teori dan ketrampilan memutuskan terhadap persoalan-persoalan yang menyangkut kegiatan atau penelitian untuk masa datang.

Menurut Ki Hajar Dewantara yang dikutip oleh Soemanto dan Soetopo (1982:11) menyebutkan bahwa pendidikan adalah daya upaya yang memajukan timbulnya budi pekerti (kekuatan batin, karakter), pikiran (intelekt) dan tumbuhnya anak untuk menjamin anak didik selaras dengan dunianya.

Menurut Undang-undang No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional pasal 1 ayat (1) menjelaskan pengertian pendidikan adalah usaha sadar 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 mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara.

Undang-undang No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional Bab VI pasal 14 menjelaskan bahwa jenjang pendidikan formal terdiri atas pendidikan dasar, pendidikan menengah, dan pendidikan tinggi.

Adapun tiga (3) tingkat pendidikan itu adalah sebagai berikut:

a) Pendidikan dasar.

Pendidikan dasar merupakan jenjang pendidikan yang melandasi jenjang pendidikan menengah. Pendidikan dasar berbentuk sekolah dasar (SD) dan Madrasah Ibtidaiyah (MI) atau bentuk lain yang sederajat serta Sekolah Menengah Pertama (SMP) dan Madrasah Tsanawiyah (MTs), atau bentuk lain yang sederajat.

b) Pendidikan menengah.

Pendidikan menengah merupakan lanjutan pendidikan dasar. Pendidikan menengah terdiri atas pendidikan menengah umum dan pendidikan menengah kejuruan. Pendidikan menengah berbentuk Sekolah Menengah Atas (SMA), Madrasah Aliyah (MA), Sekolah Menengah Kejuruan (SMK), dan Madrasah Aliyah Kejuruan (MAK), atau bentuk lain yang sederajat.

c) Pendidikan tinggi.

Pendidikan tinggi merupakan jenjang pendidikan setelah pendidikan menengah yang mencakup program pendidikan diploma, sarjana, *magister*, spesialis, dan doktor yang diselenggarakan oleh perguruan tinggi. Pendidikan tinggi diselenggarakan dengan sistem terbuka. Akademi menyelenggarakan pendidikan vokasi dalam satu cabang atau sebagian cabang ilmu pengetahuan, teknologi dan atau seni

tertentu. Politeknik menyelenggarakan pendidikan vokasi dalam sejumlah bidang pengetahuan khusus. Sekolah tinggi menyelenggarakan pendidikan akademik dan atau vokasi dalam lingkup satu disiplin ilmu tertentu dan jika memenuhi syarat dapat menyelenggarakan pendidikan profesi. Institut menyelenggarakan pendidikan akademik dan atau pendidikan vokasi alam sekelompok disiplin ilmu pengetahuan, teknologi, dan atau seni dan jika memenuhi syarat dapat menyelenggarakan pendidikan profesi. Universitas menyelenggarakan pendidikan akademik dan atau pendidikan vokasi dalam sejumlah ilmu pengetahuan, teknologi, dan atau seni dan jika memenuhi syarat dapat menyelenggarakan pendidikan profesi.

2. Indikator Tingkat Pendidikan

Pendidikan pada hakekatnya merupakan suatu proses yang berlangsung seumur hidup dan dilaksanakan di dalam lingkungan keluarga, sekolah dan masyarakat. Oleh karena itu pendidikan adalah tanggung jawab bersama antara keluarga, masyarakat dan pemerintah. Sistem Pendidikan Nasional dalam Undang-Undang RI No. 20 Tahun 2003, mengemukakan bahwa pendidikan terbagi atas:

- a. Pendidikan persekolahan/formal (Pasal 14) jenjang pendidikan dasar, pendidikan menengah dan pendidikan tinggi.
- b. Pendidikan luar sekolah:

- 1) Pasal 26 ayat 2
- 2) Pendidikan non formal berfungsi mengembangkan potensi peserta didik dengan penekanan pada penguasaan pengetahuan dan ketrampilan fungsional serta pengembangan sikap dan kepribadian profesional.
- 3) Pasal 27 ayat 1
- 4) Kegiatan pendidikan informal yang dilakukan oleh keluarga dan lingkungan berbentuk kegiatan belajar secara mandiri.

Sedangkan pendidikan formal menurut Ahmadi dan Ubbyati (2001:15) adalah pendidikan formal adalah pendidikan yang berlangsung teratur, bertingkat dan mengikuti syarat-syarat tertentu secara ketat. Pendidikan ini berlangsung di sekolah.

Pendidikan non formal atau pendidikan luar sekolah menurut Gunawan (1995:63) adalah semua usaha sadar yang dilakukan untuk membantu perkembangan kepribadian serta kemampuan anak dan orang dewasa di luar sistem persekolahan melalui pengaruh yang sengaja dilakukan melalui beberapa sistem dan metode penyampaian seperti kursus, bahan bacaan, radio, televisi, penyuluhan dan media komunikasi lainnya.

3. Fungsi dan Tujuan Pendidikan

Fungsi dan tujuan pendidikan nasional sesuai dengan Undang-undang RI. No. 20 tahun 2003 tentang SISDIKNAS adalah bahwa pendidikan nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan

membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab.

Wuradji, seperti dikutip oleh Wahyuningtyas (1995:19) menyatakan bahwa fungsi pendidikan itu meliputi:

- a. Memindahkan nilai-nilai budaya
- b. Nilai-nilai pengajaran
- c. Peningkatan mobilitas sosial
- d. Fungsi sertifikasi
- e. Job training
- f. Memantapkan dan mengembangkan hubungan-hubungan sosial.

Tingkat pendidikan berupa pendidikan formal dan non formal mempunyai tujuan untuk mengembangkan kualitas sumber daya manusia yang terarah, terpadu dan menyeluruh melalui berbagai upaya proaktif dan reaktif dalam membentuk manusia seutuhnya agar manusia menjadi sadar akan dirinya dan dapat dimanfaatkan lingkungannya untuk meningkatkan taraf hidupnya. Untuk dapat berfungsi demikian, manusia memerlukan pengetahuan, keterampilan, penguasaan teknologi dan dapat mandiri melalui pendidikan. Produktivitas kerja memerlukan pengetahuan dan ketrampilan dan penguasaan teknologi, sehingga dengan adanya tingkat

pendidikan karyawan maka produktivitas kerja karyawan akan mudah tercapai.

C. Motivasi

1. Pengertian Motivasi

Menurut Manullang (1980) motivasi kerja adalah suatu faktor yang mendorong karyawan untuk melakukan tindakan tertentu yang mengarah pada suatu tujuan tertentu. Proses timbulnya motivasi dimana orang berusaha untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhannya yang tidak terpenuhi, menyebabkan orang akan mencari jalan untuk mengurangi ketegangan yang disebabkan oleh kekurangan-kekurangannya. (Suwanto, 1991).

Menurut As'ad (1987) motivasi adalah keinginan seseorang yang mendorong untuk beraktivitas karena berharap akan membawa pada keadaan yang lebih memuaskan daripada keadaan sekarang. Dengan motivasi orang akan terdorong untuk bekerja keras demi tercapainya tujuan yang diinginkan serta menggunakan keahlian dan kemampuan yang dimiliki untuk mencapainya (Mc. Clelland dalam Gibson,dkk:1990).

Motivasi kerja merupakan pemberian gaya penggerak yang menciptakan kegairahan seseorang bekerja agar efektif dan terintegrasi dengan segala upaya untuk mencapai kepuasan (Winardi:2000). Motivasi dapat mempengaruhi dalam melakukan sesuatu yang diinginkan atau melaksanakan tugas sesuai aturannya (Martoyo:2004).

Pengembangan karir sangat dibutuhkan, baik oleh individu maupun organisasi karena pengembangan karir yang sudah ada dapat membawa hasil yang memuaskan. Individu yang memiliki kesempatan akan pengembangan karir akan cenderung melakukan pekerjaan dengan senang hati, tanpa beban dan sungguh-sungguh, yang pada gilirannya memotivasi kerja individu yang bersangkutan. Motivasi bukanlah suatu yang dapat diamati dan diukur secara langsung, tetapi dapat disimpulkan dari perilaku yang tampak. Sedangkan menurut T. R. Mitchell (1982) seperti dikutip Kreiner dan Kinicki (2000), motivasi adalah proses-proses psikologis yang meningkatkan dan mengarahkan perilaku untuk mencapai tujuan.

2. Faktor-faktor yang menimbulkan motivasi kerja (Yuliasari:2005) :
 - 1) Dorongan material (misal: uang, barang)
 - 2) Kesempatan untuk mendapatkan kehormatan (misal: prektise, upah, imbalan dan kuasa perorangan)
 - 3) Syarat-syarat pekerjaan yang diinginkan (misal: lingkungan bersih dan tenang)
 - 4) Kebanggaan akan pekerjaan (baik untuk keluarga maupun orang lain)
 - 5) Kesenangan individu dalam hubungan sosial dan organisasi
 - 6) Karyawan turut serta dalam sebagian kegiatan-kegiatan yang penting dalam perusahaan.
3. Adapun model motivasi dibagi menjadi tiga yaitu:
 - 1) Model Tradisional

Menurut Fredyck Taylor, bahwa para menajer mendorong atau memotivasi para pekerja agar lebih banyak berproduksi dengan cara

memberikan imbalan berupa upah atau gaji yang semakin meningkat.

2) Model Hubungan Manusia

Elton Mayo dan peneliti hubungan manusia lainnya bahwa kontrak-kontrak sosial atau hubungan kemanusiaan dengan karyawan

3) Model Sumber Daya Manusia

Bahwa para pekerja termotivasi oleh banyak faktor, tidak hanya uang atau keinginan untuk berprestasi dan mendapat pekerjaan yang berarti.

4. Teori-teori motivasi

1) Teori Kepuasan

Teori ini memusatkan pada faktor-faktor didalam individu yang mendorong, mengarahkan, mempertahankan dan menghentikan perilaku. Mereka mencoba untuk menentukan kebutuhan-kebutuhan spesifik yang memotivasi orang. Teori ini memusatkan diri pada kebutuhan individu didalam menjelaskan kepuasan kerja, perilaku kerja dan sistem imbalan. Teori ini menyatakan, bahwa defisiensi kebutuhan didalam diri individu memacu suatu respon perilaku.

2) Prestasi Kerja

Manusia sebagai karyawan yang menjadi sumber daya manajemen yang sangat penting harus dapat dimanfaatkan secara cermat, efektif dan utuh. Oleh karena itu, perusahaan mengupayakan agar tenaga kerja yang ada dapat bekerja sesuai dengan bidang dan keahliannya. Suatu perusahaan akan berjalan lancar apabila para karyawan ikut serta

dalam meningkatkan perusahaan dan tentunya perusahaan akan berusaha memberikan atau memenuhi kebutuhan para karyawan yang ikut serta memajukan perusahaan.

D. Usia

Definisi ketenagakerjaan yang digunakan dalam penyusunan perencanaan PTKD adalah definisi yang digunakan oleh Badan Pusat Statistik dalam pengumpulan data ketenagakerjaan.

Definisi tersebut dijelaskan dalam uraian berikut:

- a. Penduduk usia kerja adalah penduduk berumur 15 tahun dan lebih.
- b. Penduduk yang termasuk angkatan kerja adalah penduduk usia kerja (15 tahun dan lebih) yang masih sekolah, mengurus Rumah Tangga atau melaksanakan kegiatan lainnya.

Di negara-negara yang sedang berkembang penduduk yang berumur kurang dari 15 tahun merupakan jumlah yang besar, mendekati separo dari jumlah penduduk total. Sedang di negara-negara maju penduduk yang berumur kurang dari 15 tahun ini hanya merupakan jumlah yang kecil, sekitar seperempatnya saja atau hampir sama dengan jumlah orang dewasa. Kenyataan ini membawa akibat perbedaan jumlah ketergantungan (*dependency*) penduduk yang belum bekerja dan menghasilkan pada penduduk yang sudah bekerja dan menghasilkan pada penduduk yang sudah bekerja dan menghasilkan. Di negara-negara sedang berkembang jumlah ketergantungan ini sangat tinggi, sedang di negara-negara maju sangat rendah. Hal ini menimbulkan beban yang cukup berat

baik bagi pemerintah maupun keluarga-keluarga yang miskin. Pemerintah harus menyediakan rumah sakit, sekolah, kesempatan bekerja dan rumah yang lebih banyak per seribu keluarga di negara miskin daripada negara kaya. (Ace Partadiredja, 1985:206)

E. Pengalaman Kerja

1. Pengertian Pengalaman Kerja

Menurut Sutjiono, (1997) pengalaman kerja adalah senioritas atau "*length of service*" atau masa kerja merupakan lamanya seorang pegawai menyumbangkan tenaganya di perusahaan. Winardi mendefinisikan senioritas adalah masa kerja seorang pekerja bilamana diterapkan pada hubungan kerja maka senioritas adalah masa kerja seorang pekerja pada perusahaan tertentu (Winardi: 1997).

Pengalaman kerja adalah waktu yang digunakan oleh seseorang untuk memperoleh pengetahuan, keterampilan, dan sikap sesuai dengan tugas yang dibebankan kepadanya (Supono, 1996:28).

Pendapat lain menyatakan bahwa pengalaman kerja adalah lamanya seseorang melaksanakan frekuensi dan jenis tugas sesuai dengan kemampuannya (Syukur, 2001:74).

Dari pendapat tersebut di atas dapat diambil kesimpulan bahwa pengalaman kerja adalah waktu yang digunakan oleh seseorang untuk memperoleh pengetahuan, keterampilan, dan sikap sesuai dengan frekuensi dan jenis tugasnya.

2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Pengalaman Kerja

Mengingat pentingnya pengalaman kerja dalam suatu perusahaan, maka dipikirkan juga tentang faktor-faktor yang mempengaruhi pengalaman kerja.

Menurut Djauzak Ahmad (1994:57), faktor-faktor yang dapat mempengaruhi pengalaman kerja seseorang adalah waktu, frekuensi, jenis tugas, penerapan, dan hasil. Dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Waktu

Semakin lama seseorang melaksanakan tugas akan memperoleh pengalaman kerja yang lebih banyak.

2. Frekuensi

Semakin sering melaksanakan tugas sejenis umumnya orang tersebut akan memperoleh pengalaman kerja yang lebih baik.

3. Jenis tugas

Semakin banyak jenis tugas yang dilaksanakan oleh seseorang maka umumnya orang tersebut akan memperoleh pengalaman kerja yang lebih banyak.

4. Penerapan

Semakin banyak penerapan pengetahuan, keterampilan, dan sikap seseorang dalam melaksanakan tugas tentunya akan dapat meningkatkan pengalaman kerja orang tersebut.

5. Hasil

Seseorang yang memiliki pengalaman kerja lebih banyak akan dapat

memperoleh hasil pelaksanaan tugas yang lebih baik.

3. Cara Memperoleh Pengalaman Kerja

Dalam suatu proses lamaran kerja, rupanya pengalaman cukup penting artinya dalam proses seleksi pegawai karena suatu organisasi atau perusahaan akan cenderung memilih pelamar yang berpengalaman daripada yang tidak berpengalaman, mereka yang berpengalaman dipandang lebih mampu dalam melaksanakan tugas yang nanti akan diberikan.

Syukur (2001:83) menyatakan bahwa cara yang dapat dilaksanakan untuk memperoleh pengalaman kerja adalah melalui pendidikan, pelaksanaan tugas, media informasi, penataran, pergaulan, dan pengamatan.

Penjelasan dari cara memperoleh pengalaman kerja adalah sebagai berikut:

a. Pendidikan

Berdasarkan pendidikan yang dilaksanakan oleh seseorang, maka orang tersebut dapat memperoleh pengalaman kerja yang lebih banyak dari sebelumnya.

b. Pelaksanaan tugas

Melalui pelaksanaan tugas sesuai dengan kemampuannya, maka seseorang akan semakin banyak memperoleh pengalaman kerja.

c. Media informasi

Pemanfaatan berbagai media informasi, akan mendukung seseorang

untuk memperoleh pengalaman kerja yang lebih banyak.

d. Penataran

Melalui kegiatan penataran dan sejenisnya, maka seseorang akan memperoleh pengalaman kerja banyak dari orang yang menyampaikan bahan penataran tersebut.

e. Pergaulan

Melalui pergaulan dalam kehidupan sehari-hari, maka orang akan semakin banyak memperoleh pengalaman kerja untuk diterapkan sesuai dengan kemampuannya.

f. Pengamatan

Selama seseorang mengadakan pengamatan terhadap suatu kegiatan tertentu, maka orang tersebut akan dapat memperoleh pengalaman kerja yang lebih baik sesuai dengan taraf kemampuannya.

4. Manfaat Pengalaman Kerja

Suatu perusahaan akan cenderung memilih tenaga kerja yang berpengalaman dari pada yang tidak berpengalaman hal ini disebabkan mereka yang berpengalaman lebih berkualitas dalam melaksanakan pekerjaan sekaligus tanggung jawab yang diberikan perusahaan dapat dikerjakan sesuai dengan ketentuan atau permintaan perusahaan. Maka dari itu pengalaman kerja mempunyai manfaat bagi pihak perusahaan maupun karyawan.

Manfaat pengalaman kerja adalah untuk kepercayaan, kewibawaan, pelaksanaan pekerjaan, dan memperoleh penghasilan (Soekarno, 1997:31). Berdasarkan manfaat masa kerja tersebut maka seseorang yang telah memiliki masa kerja lebih lama apabila dibandingkan dengan orang

lain akan memberikan manfaat:

- a. Mendapat kepercayaan yang semakin baik dari orang lain dalam pelaksanaan tugasnya
- b. Kewibawaan akan semakin meningkat sehingga dapat mempengaruhi orang lain untuk bekerja sesuai dengan keinginannya.
- c. Pelaksanaan pekerjaan akan berjalan lancar karena orang tersebut telah memiliki sejumlah pengetahuan, keterampilan, dan sikap.
- d. Dengan adanya pengalaman kerja yang semakin baik, maka orang akan memperoleh penghasilan yang lebih.

Karyawan yang sudah berpengalaman dalam bekerja akan membentuk keahlian di bidangnya, sehingga dalam menyelesaikan suatu produk akan cepat tercapai. Produktivitas kerja karyawan dipengaruhi oleh pengalaman kerja karyawan, semakin lama pengalaman kerja karyawan akan semakin mudah dalam menyelesaikan suatu produk dan semakin kurang berpengalaman kerja karyawan akan mempengaruhi kemampuan berproduksi, karyawan dalam menyelesaikan suatu produk.

F. Produktivitas Kerja

1. Pengertian Produktivitas

Akhir-akhir ini produktivitas merupakan masalah yang sedang hangat dibicarakan, karena produktivitas mempunyai peranan yang sangat penting dalam pencapaian tujuan organisasi atau perusahaan. Menurut pendapat Ravianto (1985:16), bahwa produktivitas mengandung sebuah pengertian perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran serta

tenaga kerja persatuan waktu. Pengertian di atas menunjukkan bahwa ada kaitan antara hasil kerja dengan waktu yang dibutuhkan untuk menghasilkan produk dari seorang tenaga kerja.

Menurut Suprihanto (1992:7), produktivitas diartikan sebagai kemampuan seperangkat sumber-sumber ekonomi untuk menghasilkan sesuatu atau diartikan juga sebagai perbandingan antara pengorbanan (*input*) dengan penghasilan (*output*).

Menurut Simanjuntak (1985:30) Produktivitas mengandung pengertian filosofis, definisi kerja, dan teknis operasional. Secara filosofis, produktivitas mengandung pengertian pandangan hidup dan sikap mental yang selalu berusaha untuk meningkatkan mutu kehidupan. Keadaan hari ini lebih baik dari hari kemarin dan mutu kehidupan lebih baik dari hari ini.

Dari pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa produktivitas tenaga kerja sangat tergantung pada satuan masukan yang diberikan oleh tenaga kerja dan satuan keluaran yang dihasilkan oleh tenaga kerja tersebut. Satuan masukan dan satuan keluaran pada produktivitas tenaga kerja hanya tenaga kerja itu sendiri dan hasilnya. Seorang tenaga kerja yang produktif adalah tenaga kerja yang cekatan dan menghasilkan barang dan jasa sesuai mutu yang ditetapkan dengan waktu yang lebih singkat atau bila tenaga kerja tersebut mampu menghasilkan produk atau output yang lebih besar dari tenaga kerja yang lain dalam waktu yang lama.

Masalah produktivitas kerja tidak dapat terlepas dari hak setiap tenaga kerja untuk memperoleh kesempatan kerja demi kehidupan yang layak sebagai manusia. Hak untuk dapat menikmati kehidupan yang layak bagi tenaga kerja tidak mungkin dapat diperoleh tanpa jaminan atau upah

yang cukup dengan didukung oleh adanya produktivitas tenaga kerja yang tinggi.

2. Pengukuran Produktivitas

Pengukuran produktivitas menurut Sinungan (1997:23), dalam arti perbandingan dapat dibedakan dalam tiga jenis antara lain :

- 1) Perbandingan-perbandingan antara pelaksanaan sekarang dengan pelaksanaan secara historis yang tidak menunjukkan apakah pelaksanaan sekarang ini memuaskan namun hanya mengetengahkan apakah meningkat atau berkurang serta tingkatannya.
- 2) Perbandingan pelaksanaan antara satu unit (perorangan, tugas, seksi, proses) dengan lainnya. Pengukuran ini menunjukkan pencapaian relatif.
- 3) Perbandingan pelaksanaan sekarang dengan targetnya, dan ini merupakan hal yang terbaik sebagai pemusatan sasaran/tujuan.

3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja

Faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja dapat digolongkan pada tiga kelompok yaitu :

- 1) Yang menyangkut kualitas dan kemampuan fisik karyawan
- 2) Sarana pendukung
- 3) Supra sarana

4. Manfaat Produktivitas

1. Manfaat mikro adalah :

- a) Penurunan ongkos-ongkos per unit
- b) Peningkatan kontribusi pajak dan pemerintah

- c) Penghematan sumber-sumber daya masukan
 - d) Menunjang hubungan kerja lebih baik
 - e) Peningkatan kualitas produk atau jasa yang dihasilkan
 - f) Peningkatan daya bayar dan motivasi
2. Manfaat makro adalah :
- 1) Membuka kesempatan untuk meningkatkan taraf hidup masyarakat melalui peningkatan penghasilan dan penurunan harga-harga dan jasa di pasar.
 - 2) Penghematan sumber daya alam.
Perbaiki keadaan kerja dan mutu hidup termasuk jam kerja yang diperpendek. (Aroef, 1986:13)

G. Penelitian Terdahulu

Cahyani Susana Dewi (2003) melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Perusahaan Mebel PT. Prolindo Originals Perkasa Klaten”. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan alat analisis regresi berganda, uji F, uji t dan koefisien korelasi berganda. Penelitian ini menyimpulkan bahwa secara bersama-sama variabel pendidikan dan pengalaman kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Penelitian dengan judul “Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Keperawatan pada Rumah Sakit Ortopedi Prof. Dr. R. Soeharso Surakarta” yang dilakukan oleh Ferawanti (2005), menghasilkan kesimpulan bahwa

secara bersama-sama tingkat pendidikan dan pengalaman kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Sedangkan faktor paling dominan dalam mempengaruhi produktivitas kerja karyawan adalah variabel pengalaman kerja. Penelitian ini menggunakan alat analisis regresi berganda, uji t, uji F, dan koefisien determinasi.

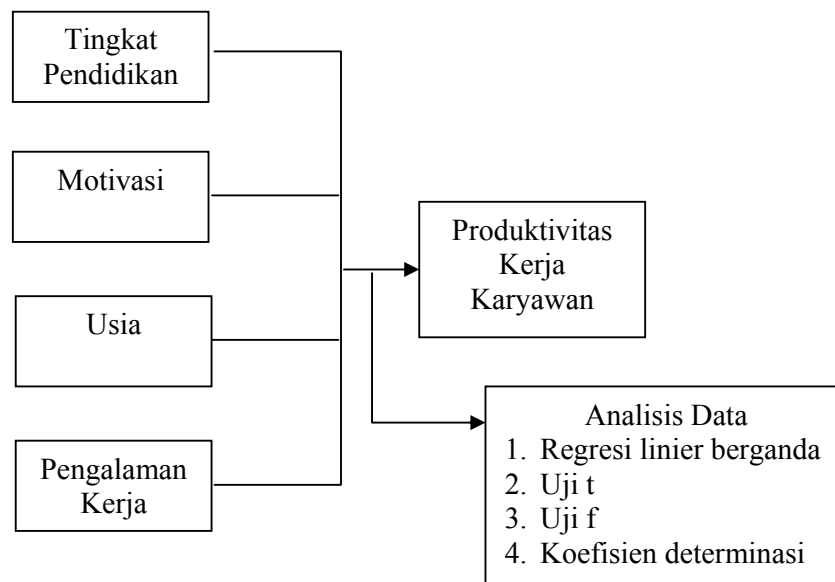
Penelitian yang ketiga dengan judul "Pengaruh Pengawasan dan Semangat Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Delta Marlin Dunia Tekstil di Karanganyar", yang dilakukan oleh Supriyanto (2005), menghasilkan kesimpulan bahwa secara bersama-sama semangat kerja dan pengawasan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan alat analisis uji validitas, uji rehabilitas, uji t, uji f dan uji R^2 .

Selanjutnya, penelitian yang keempat dilakukan oleh Didik Priyanto (2006) dengan judul "Analisis Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Keperawatan pada RS. Nirmala Suri Sukoharjo", menghasilkan kesimpulan bahwa tingkat pendidikan dan pengalaman kerja sama-sama memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Di dalam penelitian ini, peneliti menggunakan alat analisis regresi linear berganda, uji t, uji f dan koefisien determinasi.

BAB III
METODE PENELITIAN

A. Kerangka Pemikiran

Untuk mengetahui masalah yang akan dibahas, perlu adanya kerangka pemikiran yang merupakan landasan dalam meneliti masalah yang bertujuan untuk menemukan, mengembangkan dan menguji kebenaran suatu penelitian dapat digambarkan sebagai berikut :



Gambar III.1
Kerangka Pemikiran

Keterangan:

Variabel-variabel dalam konsep ini adalah:

1. Variabel Independent adalah variabel yang mempengaruhi yaitu tingkat pendidikan (X_1), motivasi (X_2) dan usia (X_3) serta pengalaman kerja (X_4).
2. Variabel Dependent adalah variabel yang dipengaruhi yaitu produktivitas tenaga kerja (Y).

B. Definisi Operasional Variabel

1. Pendidikan adalah segala usaha yang dilakukan secara sadar dan terencana melalui lembaga-lembaga baik formal maupun non-formal untuk mengembangkan kualitas sumber daya agar memiliki pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, dan ketrampilan yang diperlukan dirinya dan dapat dimanfaatkan lingkungannya untuk meningkatkan taraf hidupnya atau dengan kata lain menjadi sumber daya yang efektif dan efisien.
2. Pengalaman kerja adalah waktu yang digunakan oleh seseorang untuk memperoleh pengetahuan, keterampilan, dan sikap sesuai dengan tugas yang dibebankan kepadanya.
3. Motivasi adalah Menurut As'ad (1987) motivasi adalah keinginan seseorang yang mendorong untuk beraktivitas karena berharap akan membawa pada keadaan yang lebih memuaskan daripada keadaan sekarang.

4. Usia

Penduduk usia kerja adalah penduduk berumur 15 tahun dan lebih. Penduduk yang termasuk angkatan kerja adalah penduduk usia kerja (15 tahun dan lebih) yang masih sekolah, mengurus Rumah Tangga atau melaksanakan kegiatan lainnya.

5. Produktivitas kerja adalah jumlah yang dihasilkan tiap pekerja dalam jangka waktu tertentu. Produktivitas kerja diukur dari banyaknya pekerjaan yang terselesaikan berdasarkan waktu yang telah ditetapkan dan dari hasil pekerjaan sesuai dengan mutu pekerjaan. Produktivitas adalah ukuran efisiensi atau perbandingan secara keseluruhan antara pengeluaran yang dihasilkan dengan pemasukan yang dipergunakan dalam waktu tertentu.

C. Hipotesis

Hipotesis adalah kesimpulan, tetapi kesimpulan itu belum final masih harus dibuktikan kebenarannya (Djarwanto, 1996). Tujuan penelitian menggunakan hipotesa adalah agar dalam kegiatan penelitian tersebut peneliti berfokus hanya pada informasi atau data yang diperlukan bagi penguji hipotesis.

Adapun hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

1. Diduga bahwatingkat pendidikan, motivasi, usia dan pengalaman kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas karyawan.
2. Diduga bahwa tingkat pendidikan mempunyai pengaruh yang paling dominan terhadap produktivitas karyawan.

D. Populasi, Sampel dan Tehnik Sampling

1. Populasi

Populasi adalah keseluruhan dari subyek penelitian (Arikunto Suharsini, 1998). Adapun populasi dalam penelitian ini adalah seluruh perawat Rumah Sakit Pku Muhammadiyah Surakarta yang berjumlah 300 orang.

2. Sampel dan Tehnik Sampling

Sampel merupakan bagian dari populasi yang diteliti. Apabila populasi kurang dari 100, lebih baik diambil semua hingga penelitiannya merupakan penelitian populasi (Arikunto, 1998:120). Sedangkan teknik penelitian ini menggunakan tehnik *random sampling*, yaitu pengambilan sample secara acak.

E. Data dan Sumber Data

1. Data Primer

Data primer adalah sumber data yang diperoleh atau dikumpulkan secara langsung di lapangan oleh seorang yang melakukan penelitian atau yang bersangkutan yang memerlukannya (Sugiyono, 1999:129). Dalam hal ini data primer yang diperlukan meliputi data mengenai asas pendidikan, asas motivasi, asas usia, asas pengalaman kerja, dan asas produktivitas serta jenis kelamin, usia, status kawin, tingkat pendidikan dan masa kerja karyawan.

2. Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang diperoleh secara tidak langsung dari

Rumah Sakit Pku Muhammadiyah Surakarta dalam bentuk literatur-literatur yang ada di buku-buku yang ada hubungannya dengan penelitian ini.

F. Teknik Pengumpulan Data

1. Observasi

Yaitu pengumpulan data dengan jalan mengadakan pengamatan secara langsung pada Rumah Sakit dan melakukan pencatatan secara cermat dan sistematis.

2. Interview

Yaitu pengumpulan data dimana peneliti mengajukan tanya jawab dengan pimpinan perusahaan atau staff yang ditunjuk guna melengkapi keterangan tentang masalah yang diteliti dan juga memberikan data yang diperlukan.

3. Dokumentasi

Adalah melihat catatan mengenai data-data yang ada hubungannya dengan penelitian.

G. Metoda Analisis Data

Analisis untuk mengetahui pengaruh tingkat pendidikan, usia dan motivasi serta pengalaman kerja terhadap peningkatan produktivitas tenaga kerja.

1. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis ini untuk mengetahui pengaruh suatu variabel produktivitas dihubungkan dengan variabel tingkat pendidikan usia dan motivasi serta

pengalaman kerja (Djarwanto dan Subagyo:1996).

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + b_3x_3 + b_4x_4 + e$$

Dimana:

Y = Produktivitas kerja

a = Konstanta

x_1 = Tingkat pendidikan

x_2 = Motivasi

x_3 = Usia

x_4 = Pengalaman kerja

b = Koefisien regresi yaitu besarnya perubahan yang terjadi pada Y jika satu unit perubahan pada variabel bebas (variabel x)

e = Kesalahan prediksi.

2. Uji t

Menunjukkan nilai signifikan dari tiap-tiap koefisien regresi terhadap kenyataan yang ada.

Langkah-langkah :

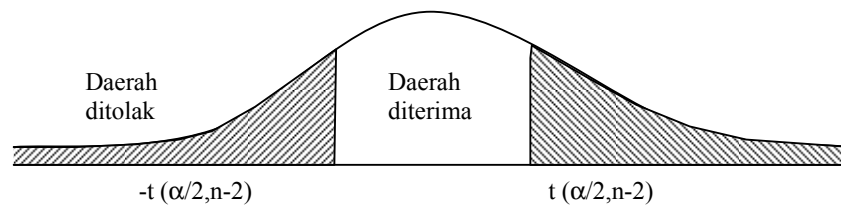
a. Menentukan hipotesis nihil dan alternatif.

$H_0 : \beta_1 = \beta_2 = \beta_3 = \beta_4 = 0$ (tidak ada pengaruh yang signifikan antara tingkat pendidikan, motivasi, usia dan pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja)

$H_1 : \beta_1 \neq \beta_2 \neq \beta_3 \neq \beta_4 \neq 0$ (ada pengaruh yang signifikan antara tingkat pendidikan, motivasi, usia dan pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja)

b. Menentukan level of significant ($\alpha = 0,05$)

c. Kriteria pengujian



Gambar III.2
Uji t

H_0 diterima bila $t_{tabel} \leq t_{hitung} \leq t_{tabel}$

H_0 ditolak bila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $t_{hitung} < -t_{tabel}$

d. Perhitungan nilai t

$$t = \frac{\beta}{Sb_1}$$

Dimana :

β = Koefisien regresi dari variabel tingkat pendidikan

Sb_1 = standar error koefisien regresi

e. Kesimpulan

Dengan membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} dapat diketahui pengaruh antara tingkat pendidikan, motivasi, usia dan pengalaman kerja

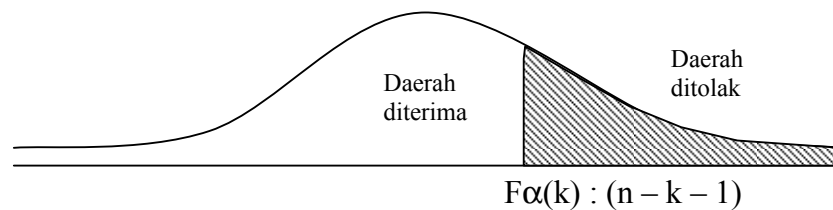
terhadap produktivitas kerja karyawan.

3. Uji F

Digunakan untuk mengetahui signifikansi pengaruh antara empat variabel bebas (tingkat pendidikan, motivasi dan usia serta pengalaman kerja) terhadap variabel terikat (produktivitas) secara bersama-sama, sehingga bisa diketahui apakah dengan yang sudah ada dapat diterima atau ditolak.

Adapun kriteria pengujiannya adalah sebagai berikut :

- a. $H_0 : \beta_1 = \beta_2 = \beta_3 = \beta_4 = 0$ artinya bahwa tingkat pendidikan, motivasi, usia dan pengalaman kerja karyawan secara bersama-sama tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja.
- b. $H_1 : \beta_1 \neq \beta_2 \neq \beta_3 \neq \beta_4 \neq 0$ artinya bahwa tingkat pendidikan motivasi dan usia serta pengalaman kerja karyawan secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja.
- c. Menentukan level of signifikan $\alpha = 0,05$
- d. Kriteria yang digunakan dalam pengujian ini adalah sebagai berikut:



Gambar III.3
Uji F

H_0 = diterima apabila $F_{hitung} \leq F_{tabel}$

H_0 = ditolak apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$

e. Perhitungan nilai F

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

Dimana :

R = koefisien regresi linier berganda

k = banyaknya variabel

n = ukuran variabel

f. Kesimpulan

Dengan membandingkan F_{hitung} dan F_{tabel} dapat diketahui pengaruh tingkat pendidikan, motivasi, usia dan pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.

4. Koefisien Determinasi

Untuk mengetahui prosentase besarnya perubahan variabel independen yang disebabkan oleh variabel dependen. Koefisien determinasi ini merupakan kuadrat dari koefisien berganda (R^2). Dengan rumus (Djarwanto, 1986 : 254):

$$R^2 = \frac{b_1 \sum x_1 y + b_2 \sum x_2 y + b_3 \sum x_3 y + b_4 \sum x_4 y}{\sum y^2}$$

Dimana :

R^2 : Koefisien Determinasi

Y : Produktivitas tenaga kerja

X_1 : Tingkat Pendidikan

X_2 : Motivasi

X_3 : Usia

X_4 : Pengalaman Kerja

BAB IV

PEMBAHASAN DAN HASIL PENELITIAN

A. Gambaran Umum Obyek Penelitian

1. Sejarah Rumah Sakit

Tahun 1927 - 1928

Pertama kali disebut Balai Pengobatan Mata Penolong Kesegaran Oemoem (BPMPKO) namun belum mempunyai tempat domisili yang menetap. Sehingga untuk melayani umat BP bertempat di rumah Bapak Kyai Muhtar Buchori tepatnya di Kauman Surakarta. Kemudian diteruskan di kantor Muhammadiyah Keprabon Surakarta. Jenis aktivitas pelayanan kesehatan yang ditawarkan saat itu berupa poliklinik mata dan THT.

Tahun 1928 - 1930

Tempat tersebut kemudian pindah ke alun-alun utara, tepatnya bertempat disebelah utara alun-alun Surakarta. Jenis pelayanan dan nama yang digunakan masih sama dengan tahun sebelumnya.

Tahun 1930 - 1931

Pelayanan kesehatan dan nama masih sama dengan tahun yang lalu, hanya tempatnya kembali ke-Kauman Surakarta.

Tahun 1931 - 1933

Pada saat ini jenis pelayanan kesehatan pada namanya masih tetap seperti tahun lalu, hanya lokasinya pindah lagi ke daerah Keprabon Surakarta.

Tahun 1933 – 1936

Tempat pindah di daerah Kusumayudan. Jenis kesehatan yang diberikan bertambah yaitu poliklinik mata, THT, poliklinik umum, apotik, pemondokan persalinan (Rumah Bersalin / RB). Namanyapun berubah menjadi Balai Kesehatan Pembina Kesejahteraan Oemoem (BKPKO).

Tahun 1936 – 1948

Tempat berpindah ke Batangan yaitu di jalan Pasar Kliwon 156 Surakarta. Jenis pelayanan yang ditawarkan semakin banyak : Poliklinik mata dan THT, Poliklinik umum, apotik, laboratorium, klinik bersalin, CB, hamil, poliklinik anak, pemondokan orang sakit, khitanan, dilengkapi kamar operasi mata dan THT. Bidan dan juru rawat diasramakan.

Tahun 1948 – 1949

Karena satu dan lain hal sebagian layanan di pindah ke Bekonang, Keprabon kemudian SD Muhammadiyah I Surakarta. Jenis layanan kesehatan masih sama dengan tahun-tahun sebelumnya, tetapi untuk laborat dan THT berhenti beroperasi dengan alasan penderita menurun.

Tahun 1949 – 1956

Tempat berpindah kembali ke Batangan Surakarta, pada tahap ini PKU di ganti dengan nama Pembina Kesejahteraan Oemat (PKOM pada tahun 1951) Jenis pelayanan kesehatan bertambah pelayanan operasi mata dan THT, Laboratorium, pemondokan pasien THT, Poliklinik gigi, Poliklinik anak serta mendirikan koperasi tahun 1974.

Tahun 1976 – 1982

Selain perkembangan fisik dan penambahan pelayanan kesehatan PKOM juga menghasilkan perkembangan bagi kesejahteraan karyawan, dengan didirikannya koperasi. Selai itu diadakan pendidikan atau pengaturan gaji karyawan yang sebelumnya belum diatur.

BKPKOM berusaha menjadi lembaga kesehatan yang menyelenggarakan kesehatan bagi masyarakat luas dengan berusaha mewujudkan tujuan dan cita-cita semula yaitu ingin memberikan pelayanan kesehatan bagi masyarakat agar tercapai derajat kesehatan yang setinggi tingginya baik jasmani, rohani dan sosial sehingga mampu melaksanakan perintah agama. Pada tahun 1978 BPKPKOM mulai mengajukan izin untuk menjadi Rumah Sakit.

Tahun 1984 – 1985

Jenis pelayanan kesehatan menjadi bertambah dengan adanya pelayanan poliklinik kandungan, poliklinik mata, jiwa (psikiatri), saraf, konsultasi psikologi, klinik pemondokan untuk umum, bersalin, THT, anak (pediatri, paru, jantung, orthopaedi (bedah tulang), operasi saraf, ICU dan ICCU.

Tahun 1985 – sekarang

Pada masa sekarang ini Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Surakarta telah memiliki unit-unit pelayanan non medik. Untuk rawat inap terbagi beberapa kelas, (VIP, kelas I, kelas II, kelas III). Kapasitas tempat tidur yang tersedia di Rumah sakit PKU Muhammadiyah Surakarta sebanyak 157 TT.

Disamping jenis layanan kesehatan diatas, tersedia fasilitas layanan angkutan pasien (ambulance), angkutan jenazah, serta layanan parkir kendaraan.

Izin untuk menyelenggarakan RS PKU Muhammadiyah Surakarta, dari DEPKES RI keluar tanggal 7 Februari 1986 dengan nomor 023/Yan/Med/RS.KS/1986. dengan nama Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Surakarta. Izin tersebut kemudian diperbaiki dengan nomor izin baru : 0150/Yan.Med/RS.KS/PA/1992.

Perkembangan selanjutnya, untuk mencukupi kebutuhan tenaga keperawatan adalah dengan mengadakan kursus pembantu perawat. Untuk melaksanakan pelayanan kepada masyarakat luas, Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Surakarta membuka klinis 24jam dengan seorang dokter jaga, dan dibentuk dokter UKS yang bertugas memberikan pelayanan di sekolah-sekolah Muhammadiyah.

Tahun 1998 RS. PKU Muhammadiyah mendapatkan akreditasi penuh untuk 5 pelayanan, meliputi Pelayanan Medis, Administrasi Manajemen, Instalasi Gawat Darurat, Keperawatan, dan Rekam Medis.

RS. PKU Muhammadiyah Surakarta mempunyai tiga satelit layanan kesehatan, yaitu :

1. RB / BP PKU Sampangan di Sampangan
2. BP / Solo Utara di Nusukan
3. RB / BP PKU Simo di Simo Boyolali

2. Tujuan, Visi, Misi, Falsafah dan Motto

Menghadapi era globalisasi dan pasar bebas khususnya dalam bidang kesehatan, Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Surakarta perlu mengadakan antisipasi dan melakukan upaya peningkatan pengelolaan dan manajemennya. Sehingga menghasilkan mutu pelayanan yang mampu memberikan citra baik kepada masyarakat, guna mewujudkan hal tersebut perlu adanya kejelasan tujuan, visi, misi, falsafah dan motto PKU Muhammadiyah Surakarta, yaitu sebagai berikut :

a. Tujuan

Mewujudkan derajat kesehatan setinggi-tingginya secara menyeluruh sesuai dengan peraturan perundang-undangan serta tuntunan ajaran Islam dengan tidak memandang agama, golongan dan kedudukan.

b. Visi

RS. PKU Muhammadiyah menjadi Rumah Sakit pilihan dalam layanan yang paripurna dan islami.

c. Misi

Memberikan pelayanan promotif, preventif, curatif, rehabilitatif yang berkualitas, nyaman, aman, tenteram dalam perawatan. Cepat, akurat serta senyum ramah dalam layanan.

d. Falsafah

RS. PKU Muhammadiyah Surakarta adalah perwujudan iman kepada Allah SWT sebagai amal sholeh dan menjadikannya sarana ibadah.

e. Motto

SEHAT SEJAHTERA ISLAMI (SEHATI)

3. Profil Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Surakarta

Adalah salah satu amal usaha Muhammadiyah yang bergerak dibidang kesehatan, yang bertanggung jawab kepada Majelis Kesehatan dan Kesejahteraan Masyarakat Pimpinan Daerah Muhammadiyah (MKKM PDM) kota Surakarta.

Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Surakarta terletak di jalan Ronggowarsito 130 Surakarta 57131 Telp. (0271) 714578 / fax. (0271) 719745 Web Site : www.rspu-mushola.co.id.

Pemilik	: Persyarikatan Muhammadiyah Surakarta
Tipe / Kelas	: C/Madya, sejak Tahun 1982
Kapasitas	: 157 Tempat Tidur
Lokasi	: Jl. Ronggowarsito 130 Surakarta
Luas Lahan	: 15.806 m ²
Luas Bangunan	: 7.066 m ²
Jumlah Karyawan	:
- Medis	: 240
- Non Medis	: 275

4. Struktur Organisasi

Rumah Sakit Muhammadiyah Surakarta merupakan amal usaha Muhammadiyah (AUM) bidang kesehatan dari persyarikatan. Dalam melaksanakan aktivitasnya Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Surakarta dipimpin oleh seorang direktur dan dibantu oleh tiga orang wakil direktur, yaitu wakil direktur pelayanan medis, wakil direktur keuangan dan penunjang medis serta wakil direktur umum.

Struktur organisasi Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Surakarta disusun dengan memperhatikan manajemen fungsi utama dari Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Surakarta tingkat Madya yaitu pelayanan medis kepada masyarakat. Adapun bagannya dapat dilihat pada Gambar IV.1 sebagai berikut:

5. Sumber Daya Insani

Ada kategori di lingkungan RS. PKU Muhammadiyah Surakarta :

Karyawan Medis Terdiri dari Dokter, Perawat, Bidan

- Dokter : 7 orang
- Perawat : 211 orang
- Bidan : 19 orang

Karyawan Non Medis Terdiri dari :

- Penunjang Medis : 44 orang
- Administrasi/Umum : 232 orang

Klasifikasi sumber daya insani merupakan dokter umum, dokter spesialis, apoteker, sarjana ekonomi / hukum / sosial / agama, D3 Keperawatan.

6. Pendidikan dan Pelatihan

Pengembangan Kualitas Sumber Daya Insani sangat diperlukan agar dapat menjaga keseimbangan dan kemajuan teknologi maupun keilmuan yang dari tahun ke tahun selalu berkembang dan semakin maju.

RS. PKU Muhammadiyah Surakarta mengembangkan Kualitas Sumber Daya Insani, dengan cara :

- a. Pengiriman peserta mengikuti Seminar / Workshop / Simposium / Pelatihan yang diselenggarakan di luar rumah sakit.
- b. Pengadaan In House Training di lingkungan Rumah Sakit.
- c. Pengiriman karyawan untuk mengikuti pendidikan lanjutan.

7. Program Layanan PKU (*Solo Skin Center*)

a. Bedah Sedot Lemak (BSL)

Operasi untuk menghilangkan timbunan lemak tubuh dengan menyedot keluar untuk mengurangi timbunan lemak tubuh.

BSL dilakukan di kamar operasi RS atau klinik dengan pembiusan lokal, lamanya kurang lebih 1-2 jam tergantung pada luasnya daerah yang akan dikerjakan.

- 1) Menghilangkan bekas luka, jerawat, tato, tahi lalat, dll.
- 2) Bedah Kosmetik
- 3) Penanganan Bau Badan Permanen.
 - Merupakan pendekatan bedah dengan menghilangkan kelenjar apokrin di ketiak yang merupakan sumber timbulnya bau badan.
 - Waktu pelayanan :
 1. Senin, Rabu, Kamis, Sabtu Jam : 12.00 – selesai
 2. Selasa dan Ju'mat Jam : 09.00 – selesai
 - Ditangani oleh dokter Spesialis Kulit dan Kelamin yang profesional dan berpengalaman.

b. Katering Diet

Pelayanan ini tidak terbatas pada pasien atau pasca pasien RS. PKU Muhammadiyah Surakarta tetapi juga diperuntukkan bagi masyarakat umum yang memerlukan katering diet membantu penderita suatu penyakit tertentu dalam memenuhi gizi sesuai dengan penyakit/diet yang dijalani.

RS. PKU Muhammadiyah Surakarta melayani pula konsultasi gizi untuk memenuhi kebutuhan gizi.

Pemesanan dan konsultasi gizi dilayani pada hari kerja Pk. 08.00 – 13.00 WIB.

c. Deteksi Dini Kanker Payudara

Kanker payudara merupakan penyakit serius menduduki ranking 2 sari seluruh penyakit keganasan setelah kanker mulut rahim, dan 65-79% ditemukan pada stadium yang sudah lanjut.

Terdapat beberapa yang mempengaruhi kemungkinan seorang wanita menderita kanker payudara :

- Riwayat keluarga menderita kanker payudara
- Wanita umur >40 tahun yang tidak mempunyai anak
- Wanita yang tidak menikah
- Wanita yang punya anak 1 pada umur >40 tahun
- Menopause yang lambat (>55 tahun)
- Masa menyusui yang singkat
- Pernah operasi tumor jinak/benjolan di payudara
- Riwayat trauma pada payudara
- Konsumsi tinggi makanan berlemak

Usaha untuk meningkatkan angka ketahanan hidup dan keberhasilan penyembuhan ialah dengan menemukan kanker tersebut pada stadium “sedini mungkin” dengan cara :

a SARARI “Pemeriksaan Payudara Sendiri” yang dapat dikerjakan oleh penderita sendiri untuk menemukan benjolan di payudara dengan perabaan tangan. Benjolan dapat teraba pada ukuran minimal 1 cm². Pemeriksaan payudara yang teliti oleh dokter.

b Pemeriksaan MAMOGRAFI.

Adalah suatu alat kedokteran canggih dengan menggunakan foto rontgen khusus yang dipakai untuk mendeteksi secara dini adanya kanker payudara.

d. Keuntungan pemeriksaan :

- 1) Lesi kanker yang sangat kecil (2 mm) bisa diketahui secara dini, sehingga ramalan penyakit akan lebih baik dan penderita tidak perlu kehilangan payudara, hanya diperlukan operasi pengangkatan tumor saja.
- 2) Teknis pemeriksaan Mamografi yang sangat sederhana, dan dalam waktu singkat (proses pemotretan + 10 menit).
- 3) Validitas hasil pemeriksaan mencapai 80% - 90%.

Jadwal Pemeriksaan setiap hari buka jam. 08.00 – 20.00 WIB.

Dilakukan bisa tanpa pengantar dokter.

e. Pemeriksaan Penunjang :

a) Usg Payudara

Adalah alat kedokteran canggih yang digunakan untuk mendeteksi benjolan pada payudara, dengan tingkat akurasi apabila digabungkan dengan mamografi mencapai >90%.

frustasi dan gangguan kejiwaan lain bukan hal yang sulit ditemui pada orang dewasa, remaja, bahkan anak-anak.

Tim Psikologi dan Keluarga Sakinah RS. PKU Muhammadiyah surakarta siap memberikan konsultasi dan pertimbangan dalam pengambilan keputusan seputar masalah :

a. Problematika tumbuh kembang anak

Berkaitan dengan kemampuan mental dan upaya mengoptimalkan potensi yang ada pada anak.

b. Problematika remaja

Berbagai permasalahan remaja terkait dengan perkembangannya.

c. Pasangan Suami istri

Konsultasi permasalahan yang dihadapi suami istri dan permasalahan rumah tangga lainnya.

d. Gangguan Psikologis

Siap membantu masyarakat dalam mengatasi berbagai permasalahan seperti gangguan belajar, kepribadian, psikosomatis, dan permasalahan psikis lainnya.

10. Pemeriksaan diagnostik psikologis

Mencakup : tes kemampuan intelegensia, minat dan bakat, tes kepribadian, dan tes penampilan kerja maupun psikotest untuk seleksi karyawan.

B. Analisis Data

Dalam analisis data akan dipaparkan mengenai uji yang digunakan dalam penelitian. Pengujian tersebut adalah sebagai berikut:

1. Uji Validitas

Uji validitas dimaksudkan untuk menjamin bahwa instrument yang digunakan telah sesuai dengan konsep penelitian untuk mengukur variable. Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan *Pearson Product Moment*. Validitas tiap butir pernyataan dalam kuesioner penelitian diketahui dengan membandingkan koefisien korelasi (r_{xy}) setiap pernyataan terhadap r tabel atau nilai kritis. Butir pernyataan dinyatakan valid apabila r_{xy} lebih besar daripada r tabel.

a. Uji validitas variable “Tingkat Pendidikan”

Hasil uji validitas untuk butir pernyataan yang berkaitan dengan tingkat pendidikan dapat dilihat pada tabel IV.1 di bawah ini:

Tabel IV.1

Hasil Uji Validitas Tingkat Pendidikan

No.	r_{xy}	R tabel	keterangan
1.	0,3327	0,207	Valid
2.	0,4422	0,207	Valid
3.	0,6703	0,207	Valid
4.	0,6141	0,207	Valid
5.	0,5300	0,207	Valid

Sumber: Hasil Olah Data

Dari tabel IV.1 hasil olah data dengan menggunakan SPSS 11.00 dapat diketahui bahwa nilai r_{xy} hitung lebih besar daripada nilai r tabel pada $\alpha = 5\%$ maka dapat disimpulkan semua item untuk tingkat pendidikan adalah valid.

b. Uji validitas variable “Motivasi”

Hasil uji validitas untuk butir pernyataan yang berkaitan dengan motivasi dapat dilihat dalam tabel IV.2 di bawah ini:

Tabel IV.2

Hasil Uji Validitas Motivasi

No.	r_{xy}	R tabel	keterangan
1.	0,6180	0,207	Valid
2.	0,7039	0,207	Valid
3.	0,5293	0,207	Valid
4.	0,6006	0,207	Valid
5.	0,5248	0,207	Valid

Sumber: Hasil Olah Data

Dari hasil olah data dengan menggunakan SPSS 11.00 dapat diketahui bahwa nilai r_{xy} hitung lebih besar daripada nilai r tabel pada $\alpha = 5\%$ maka dapat disimpulkan semua item untuk motivasi valid.

c. Uji validitas variable “Usia”

Hasil uji validitas untuk butir pernyataan yang berkaitan dengan usia dapat dilihat pada tabel IV.3 di bawah ini:

24 jam setiap hari siap melayani pasien (dengan perjanjian)

b) Klinik Biospi Jarum Halus

- Adalah pengambilan cairan pada benjolan yang dideteksi/diduga suatu kanker/ tumor. Jaringan hasil Biopsi diperiksa untuk mengetahui jenis dari benjolan atau tumor tersebut, sehingga dapat ditentukan ganas atau jinak.
- Jadwal pemeriksaan : Kamis Jam. 13.00 WIB dengan pengantar dokter.
- Biopsi dilakukan oleh dokter spesialis patologi anatomi.

8. Bimbingan Rohani

Selama 24 jam setiap hari Tim Kerohanian RS. PKU Muhammadiyah Surakarta siap memberikan pelayanan kepada pasien maupun keluarga pasien. Dalam hal ini peran Tim kerohanian diperlukan untuk selalu memberikan motivasi hidup dan kesembuhan kepada semua pasien, membantu dalam pengurusan rukti jenazah dengan tidak memandang golongan, pangkat, derajat, dan kedudukan.

9. Konsultasi Psikologi dan Keluarga Sakinah

Kemajuan IPTEK serta terjadinya krisis multidimensional saat ini telah mengakibatkan bergesernya pola kehidupan manusia. Keterikatan antar individu semakin berkurang. Munculnya berbagai penyakit yang diakibatkan pola hidup berubah, tidak hanya fisik, tetapi kondisi stress,

Tabel IV.3
Hasil Uji Validitas Usia

No.	r_{xy}	R tabel	keterangan
1.	0,5549	0,207	Valid
2.	0,6074	0,207	Valid
3.	0,6759	0,207	Valid
4.	0,4019	0,207	Valid
5.	0,4812	0,207	Valid

Sumber: Hasil Olah Data

Dari hasil olah data dengan menggunakan SPSS 11.00 dapat diketahui bahwa nilai r_{xy} hitung lebih besar daripada nilai r tabel pada $\alpha = 5\%$ maka dapat disimpulkan semua item untuk usia valid.

d. Uji validitas variable “Pengalaman kerja”

Hasil uji validitas untuk butir pernyataan yang berkaitan dengan produktivitas kerja dapat dilihat pada tabel IV.4 di bawah ini:

Tabel IV.4
Hasil Uji Validitas Pengalaman Kerja

No.	r_{xy}	R tabel	keterangan
1.	0,4883	0,207	Valid
2.	0,4102	0,207	Valid
3.	0,5135	0,207	Valid
4.	0,5762	0,207	Valid
5.	0,4321	0,207	Valid

Sumber: Hasil Olah Data

Dari tabel IV.4, hasil olah data dengan menggunakan SPSS 11.00 dapat diketahui bahwa nilai r_{xy} hitung lebih besar daripada nilai r tabel pada $\alpha = 5\%$ maka dapat disimpulkan semua item untuk pengalaman kerja valid.

e. Uji validitas variable “Produktivitas Kerja”

Hasil uji validitas untuk butir pernyataan yang berkaitan dengan produktivitas kerja dapat dilihat pada tabel IV.5 di bawah ini:

Tabel IV.5
Hasil Uji Validitas Produktivitas Kerja

No.	r_{xy}	R tabel	keterangan
1.	0,6803	0,207	Valid
2.	0,6068	0,207	Valid
3.	0,6381	0,207	Valid
4.	0,3217	0,207	Valid
5.	0,6614	0,207	Valid
6.	0,6763	0,207	Valid
7.	0,6381	0,207	Valid
8.	0,6804	0,207	Valid
9.	0,3260	0,207	Valid
10.	0,6737	0,207	Valid

Sumber: Hasil Olah Data

Dari tabel IV.5, hasil olah data dengan menggunakan SPSS 11.00 dapat diketahui bahwa nilai r_{xy} hitung lebih besar daripada nilai r tabel pada $\alpha = 5\%$ maka dapat disimpulkan semua item untuk pengalaman kerja valid.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui seberapa jauh pengukuran dapat memberikan hasil yang tidak berbeda jika dilakukan pengukuran kembali terhadap subyek yang sama. Dengan kata lain, uji reliabilitas merupakan criteria tingkat kemantapan atau konsisten suatu alat ukur (kuesioner). Pengujian dilakukan dengan metode *Cronbach's Alpha*. Nilai alpha antara 0,8 sampai dengan 1 dikategorikan sebagai reliabilitas baik, sedangkan nilai alpha antara 0,6 sampai dengan 0,79 dikategorikan sebagai reliabilitas diterima dan nilai alpha kurang dari 0,6 dikategorikan sebagai reliabilitas kurang baik. (Sekaran, 2000).

Hasil reliabilitas dapat dilihat selengkapnya seperti di bawah ini:

Tabel IV.6

Hasil Uji Reliabilitas

No.	Variabel	Nilai alpha	keterangan
1.	Tingkat Pendidikan	0,7457	Reliabilitas diterima
2.	Motivasi	0,8055	Reliabilitas baik
3.	Usia	0,7691	Reliabilitas diterima
4.	Pengalaman Kerja	0,7176	Reliabilitas diterima
5.	Produktivitas Kerja	0,8700	Reliabilitas baik

Sumber: Hasil Olah Data

Setelah dilakukan uji validitas dan reliabilitas, maka selanjutnya dilakukan analisis untuk menjawab hipotesis dari penelitian ini.

1. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh suatu variabel produktivitas dihubungkan dengan variabel tingkat pendidikan, motivasi, usia dan pengalaman kerja. (Djarwanto dan Subagyo : 1996).

$$Y = a + b_1 x_1 + b_2 x_2 + b_3 x_3 + b_4 x_4 + e$$

Setelah dilakukan perhitungan dengan menggunakan program komputer SPSS versi 11.0 maka diperoleh persamaan sebagai berikut:

$$Y = 1,380 + 0,711 X_1 + 0,392 X_2 + 0,192X_3 + 0,445 X_4$$

Interpretasi dari persamaan tersebut adalah :

$a = 1,380$ adalah nilai konstanta yang artinya ketika variabeltingkat pendidikan, motivasi, usia dan pengalaman kerja dianggap konstan atau tidak ada perubahan maka besarnya variabel Y (produktivitas kerja) adalah sebesar 1,380.

$b_1 = 0,711$ adalah nilai koefisien regresi dari variabel tingkat pendidikan naik satu satuan maka produktivitas kerja akan meningkat sebesar 0,711 dengan asumsi bahwa variabel motivasi, usia dan pengalaman kerja konstan atau tidak mengalami perubahan.

$b_2 = 0,392$ merupakan nilai koefisien regresi dari variabel motivasi naik satu satuan maka produktivitas kerja akan meningkat sebesar 0,392 dengan asumsi bahwa variabel tingkat pendidikan, usia dan pengalaman kerja konstan atau tidak mengalami perubahan.

$b_3 = 0,192$ merupakan nilai koefisien regresi dari variabel usia Y artinya bahwa jika variabel usia naik satu satuan maka produktivitas kerja akan meningkat sebesar 0,192 dengan asumsi bahwa variabel tingkat pendidikan, motivasi dan pengalaman kerja konstan atau tidak mengalami perubahan.

$b_4 = 0,445$ adalah nilai koefisien regresi di variabel pengalaman kerja Y artinya bahwa, jika variabel pengalaman kerja naik satu satuan maka produktivitas kerja akan meningkat sebesar 0,445 dengan asumsi bahwa variabel tingkat pendidikan, motivasi dan usia konstan atau tidak mengalami perubahan.

2. Uji t

Uji t digunakan untuk menunjukkan nilai signifikan dari masing-masing koefisien regresi terhadap kenyataan yang ada.

a. Variabel tingkat pendidikan

Langkah-langkah :

1) Menentukan hipotesis nihil dan alternatif

$H_0 : \beta_1 = \beta_2 = \beta_3 = \beta_4 = 0$ (tidak ada pengaruh yang signifikan antara tingkat pendidikan terhadap produktivitas kerja)

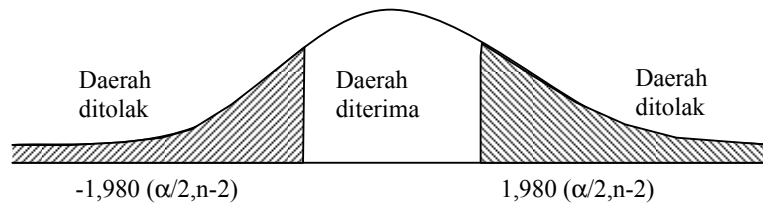
$H_1 : \beta_1 \neq \beta_2 \neq \beta_3 \neq \beta_4 \neq 0$ (ada pengaruh yang signifikan antara tingkat pendidikan terhadap produktivitas kerja)

2) *Level of significant* (α)

Diuji dengan *level of significant* (α) sebesar 5% atau 0,05

$$t_{\text{tabel}} = (\alpha/2 : n - 2) = (0,05/2 : 92 - 2) = 1,980$$

3) Kriteria pengujian



Gambar IV.2
Uji t Tingkat Pendidikan

H_0 diterima bila $-1,980 \leq t_{\text{hitung}} \leq 1,980$

H_0 ditolak bila $t_{\text{hitung}} > 1,980$ atau $t_{\text{hitung}} < -1,980$

4) Perhitungan nilai t

$$t = \frac{\beta}{Sb_1}$$

5) Kesimpulan

Berdasarkan hasil perhitungan dan analisis data di atas diperoleh hasil t_{hitung} sebesar 3,203. Maka, dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak karena $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ sehingga kesimpulannya adalah terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel tingkat pendidikan dengan produktivitas kerja karyawan ($t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}} ; 3,203 > 1,980$).

b Variabel Motivasi

Langkah-langkah :

1) Menentukan hipotesis nihil dan alternatif

$H_0 : \beta_1 = \beta_2 = \beta_3 = \beta_4 = 0$ (tidak ada pengaruh yang

signifikan antara motivasi terhadap produktivitas kerja)

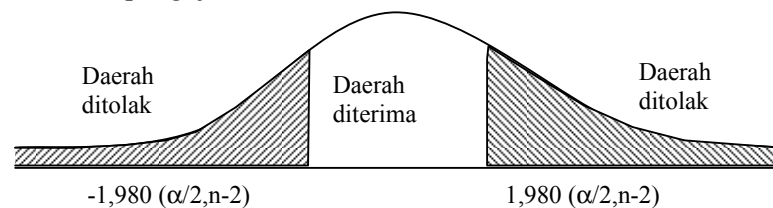
$H_1 : \beta_1 \neq \beta_2 \neq \beta_3 \neq \beta_4 \neq 0$ (ada pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap produktivitas kerja)

2) *Level of significant* (α)

Diuji dengan *level of significant* (α) sebesar 5% atau 0,05

$$t_{\text{tabel}} = (\alpha/2 : n - 2) = (0,05/2 : 92 - 2) = 1,980$$

3) Kriteria pengujian



Gambar IV.3
Uji t Motivasi

H_0 diterima bila $-1,980 \leq t_{\text{hitung}} \leq 1,980$

H_0 ditolak bila $t_{\text{hitung}} > 1,980$ atau $t_{\text{hitung}} < -1,980$

4) Perhitungan nilai t

$$t = \frac{\beta}{Sb_1}$$

5) Kesimpulan

Berdasarkan hasil perhitungan dan analisis data di atas diperoleh hasil t_{hitung} sebesar 3,159. Maka, dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak karena $t_{\text{hitung}} > 1,980$ sehingga kesimpulannya adalah terdapat pengaruh yang signifikan

antara variabel motivasi dengan produktivitas kerja karyawan

($t_{hitung} > t_{tabel}$; $3,159 > 1,980$).

c Variabel Usia

Langkah-langkah :

1) Menentukan hipotesis nihil dan alternatif

$H_0 : \beta_1 = \beta_2 = \beta_3 = \beta_4 = 0$ (tidak ada pengaruh yang signifikan antara usia terhadap produktivitas kerja)

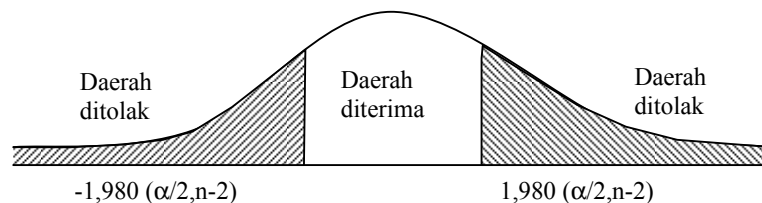
$H_1 : \beta_1 \neq \beta_2 \neq \beta_3 \neq \beta_4 \neq 0$ (ada pengaruh yang signifikan antara usia terhadap produktivitas kerja)

2) *Level of significant* (α)

Diuji dengan *level of significant* (α) sebesar 5% atau 0,05

$$t_{tabel} = (\alpha/2 : n - 2) = (0,05/2 : 92 - 2) = 1,980$$

3) Kriteria pengujian



Gambar IV.4
Uji t Usia

H_0 diterima bila $-1,980 \leq t_{hitung} \leq 1,980$

H_0 ditolak bila $t_{hitung} > 1,980$ atau $t_{hitung} < -1,980$

4) Perhitungan nilai t

$$t = \frac{\beta}{Sb_1}$$

5) Kesimpulan

Berdasarkan hasil perhitungan dan analisis data di atas diperoleh hasil t_{hitung} sebesar 1,126. Maka, dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima karena $t_{hitung} < 1,980$ sehingga kesimpulannya adalah tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel usia dengan produktivitas kerja karyawan ($t_{hitung} < t_{tabel}$; $1,126 < 1,980$).

d Variabel pengalaman kerja

Langkah-langkah :

1) Menentukan hipotesis nihil dan alternatif

$H_0 : \beta_1 = \beta_2 = \beta_3 = \beta_4 = 0$ (tidak ada pengaruh yang signifikan antara pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja)

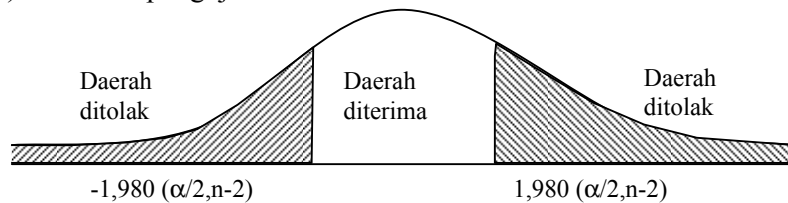
$H_1 : \beta_1 \neq \beta_2 \neq \beta_3 \neq \beta_4 \neq 0$ (ada pengaruh yang signifikan antara pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja)

2) *Level of significant* (α)

Diuji dengan *level of significant* (α) sebesar 5% atau 0,05

$$t_{tabel} = (\alpha/2 : n - 2) = (0,05/2 : 92 - 2) = 1,980$$

3) Kriteria pengujian



Gambar IV.5
Uji t Pengalaman Kerja

H_0 diterima bila $-1,980 \leq t_{hitung} \leq 1,980$

H_0 ditolak bila $t_{hitung} > 1,980$ atau $t_{hitung} < -1,980$

4) Perhitungan nilai t

$$t = \frac{\beta}{Sb_1}$$

5) Kesimpulan

Berdasarkan hasil perhitungan dan analisis data di atas diperoleh hasil t_{hitung} sebesar 2,761. Maka, dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak karena $t_{hitung} > 1,980$ sehingga kesimpulannya adalah terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel motivasi dengan produktivitas kerja karyawan ($t_{hitung} > t_{tabel}$; $2,761 > 1,980$).

3. Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui signifikan pengaruh antara dua variabel bebas (tingkat pendidikan, motivasi dan usia serta pengalaman kerja karyawan) secara bersama-sama, sehingga bisa diketahui apakah variabel-variabel tersebut dapat diterima atau ditolak.

Adapun kriteria pengujiannya adalah sebagai berikut :

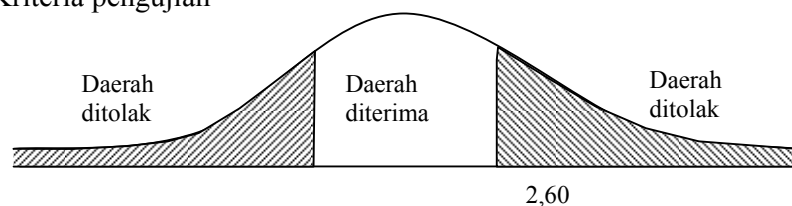
a. $H_0 : \beta_1 : \beta_2 : \beta_3 : \beta_4 = 0$ Artinya bahwatingkat pendidikan, motivasi, usia dan pengalaman kerja karyawan secara bersama-sama tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

$H_1 : \beta_1 : \beta_2 : \beta_3 : \beta_4 \neq 0$ Artinya bahwatingkat pendidikan, motivasi, usia dan pengalaman kerja karyawan secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

b. *Level of significant* $\alpha = 0,05$

$$\begin{aligned} F_{\text{tabel}} &= \alpha (k - 1 ; n - k - 1) \\ &= 0,05 (4 ; 92 - 4 - 1) \\ &= 0,05 (4 ; 87) \\ &= 2,60 \end{aligned}$$

c. Kriteria pengujian



Gambar IV.6
Uji F

H_0 diterima bila $-1,980 \leq F_{\text{hitung}} \leq 1,980$

H_0 ditolak bila $F_{\text{hitung}} > 1,980$ atau $F_{\text{hitung}} < -1,980$

d. Perhitungan nilai F

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

e. Kesimpulan

Berdasarkan hasil perhitungan dan analisis data di atas diperoleh hasil F_{hitung} sebesar 38,046. Dengan demikian H_0 ditolak karena $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($38,046 > 2,60$). Maka, hal ini menunjukkan bahwa secara bersama-sama variabeltingkat pendidikan, motivasi, usia dan pengalaman kerja berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

4. Koefisien Determinasi

Untuk mengetahui prosentase besarnya perubahan variabel independen yang disebabkan oleh variabel dependen, koefisien determinasi ini merupakan kuadrat dari koefisien berganda (R^2). Dengan rumus (Djarwanto, 1986 : 254) :

$$R^2 = \frac{b_1 \Sigma x_1 y + b_2 \Sigma x_2 y + b_3 \Sigma x_3 y + b_4 \Sigma x_4 y}{\Sigma y^2}$$

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui prosentase sumbangan dari seluruh variabel bebas (X) yang terdapat dalam model regresi terhadap variabel terikat (Y).

Dari hasil perhitungan didapatkan R^2 sebesar 0,636 atau 63,6%. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh yang diberikan variabeltingkat pendidikan, motivasi, usia dan pengalaman kerja karyawan terhadap variabel produktivitas kerja karyawan adalah sebesar 63,6%.

Sedangkan faktor-faktor lain yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan dan tidak teramati dalam penelitian ini memberikan sumbangan sebesar 36,4% (100% - 63,6%).

C. PEMBAHASAN

Dari hipotesis yang pertama yang menyatakan, “Diduga bahwa tingkat pendidikan, motivasi, usia dan pengalaman kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan” yang dibuktikan dengan hasil uji F ($\alpha = 5\%$) sebesar $38,046 > F_{\text{tabel}}$ sebesar 2,60. Nilai F_{hitung} sebesar 38,046 tersebut secara otomatis menjawab hipotesis pertama dari penelitian ini yaitu bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabeltingkat pendidikan, motivasi, usia dan pengalaman kerja terhadap variabel produktivitas kerja. Sehingga kesimpulan dari uji F adalah hipotesis pertama terbukti kebenarannya.

Sedangkan untuk hipotesis yang kedua yang menyatakan, “Diduga bahwa tingkat pendidikan mempunyai pengaruh yang paling dominan terhadap produktivitas karyawan” yang dibuktikan dengan nilai t_{hitung} sebesar $3,203 > 1,980$. Variabel motivasi mengikutinya dengan nilai t_{hitung} sebesar 3,159 kemudian diikuti variabel pengalaman kerja dengan nilai t_{hitung} sebesar 2,761. Dengan demikian hipotesis dari keempat variabel yaitu variabeltingkat pendidikan, motivasi, usia dan pengalaman kerja; variabel tingkat pendidikan merupakan variabel yang memiliki pengaruh yang paling dominan terhadap

variabel produktivitas kerja diantara variabel-variabel yang lain, yang telah terbukti kebenarannya.

Dari berbagai faktor yang mempengaruhi produktivitas karyawan seperti (Suprihanto, 1992 : 19) keterampilan, sikap dan etika kerja, motivasi, gizi dan kesehatan, tingkat penghasilan, jaminan sosial, lingkungan dan iklim kerja, hubungan industrial, teknologi, sarana produksi, manajemen, kesempatan berprestasi, investasi, perjanjian, moneter, fiskal harga, distribusi dan lain-lain, variabeltingkat pendidikan, motivasi, usia dan pengalaman kerja memberikan pengaruh terhadap variabel produktivitas kerja karyawan sebesar 63,6%. Hal ini berarti bahwa diantara faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja, variabel kepemimpinan dan motivasi kerja memberikan sumbangan efektif sebesar 63,6%. Sedangkan 36,4% sisanya dijelaskan oleh faktor-faktor tersebut di atas.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Dari hasil penelitian “Pengaruh tingkat pendidikan, motivasi, usia dan pengalaman kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Keperawatan pada Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Surakarta”, maka dapat disimpulkan :

1. Secara parsial variabel tingkat pendidikan, motivasi dan pengalaman kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja perawat di RS. PKU Muhammadiyah Surakarta. Hal ini ditunjukkan oleh besarnya nilai t_{hitung} untuk variabel tingkat pendidikan, motivasi, dan pengalaman kerja secara berturut-turut sebesar 3,203; 3,159; dan 2,761 > 1,980 ($t_{hitung} > t_{tabel}$). Sedangkan untuk variabel usia tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karena mempunyai nilai t_{hitung} lebih kecil dari t_{tabel} yaitu $1,126 < 1,980$.
2. Variabel tingkat pendidikan, motivasi, usia dan pengalaman kerja secara bersama-sama memberikan pengaruh yang signifikan terhadap variabel produktivitas kerja perawat di RS. PKU Muhammadiyah Surakarta. Hal tersebut ditunjukkan dengan hasil uji F ($\alpha = 5\%$) sebesar $38,046 > F_{tabel}$ (2,60).

3. Berdasarkan analisis korelasi determinasi (*R Squared*), variabel tingkat pendidikan, motivasi, usia dan pengalaman kerja dapat menjelaskan terhadap variabel produktivitas kerja karyawan sebesar 63,6%.

B. Keterbatasan Penelitian

Kendala-kendala yang dihadapi penulis dalam penelitian ini yang mungkin bisa mempengaruhi hasil pengujian, yaitu :

1. Pengukuran tingkat produktivitas kerja dalam penelitian ini hanya diterapkan pada perawat RS. PKU Muhammadiyah Surakarta sebagai obyek penelitian, tetapi tidak diterapkan di rumah sakit yang lain di wilayah Surakarta.
2. Dari 100 angket yang disebarakan kepada responden yaitu para perawat RS. PKU Muhammadiyah Surakarta, hanya 92 angket saja yang kembali kepada peneliti. Penelitian ini hanya menggunakan random sampling.
3. Penelitian hanya menggunakan sampel sebanyak 100 orang dari jumlah keseluruhan karyawan sebanyak 300 orang. Sehingga kemampuan mengeneralisir lemah.
4. Variabel independen yang diteliti hanya berjumlah empat variabel, padahal masih banyak variabel-variabel independen yang lain yang belum dimasukkan di dalam penelitian ini.

C. Saran-saran

Bertolak dari kesimpulan penelitian maka penulis mencoba memberikan masukan atau pertimbangan berupa saran-saran sebagai berikut :

1. Untuk bisa memberikan pelayanan kesehatan yang baik dan berkualitas, baik dari segi pelayanan, perawatan dan juga fasilitas yang baik pada pasien, maka perusahaan harus mencapai produktivitas perusahaan yang tinggi melalui peningkatan tingkat pendidikan para karyawan sehingga mereka bisa memberikan pelayanan yang lebih baik.
2. Walaupun tingkat pendidikan terbukti memberikan pengaruh yang relatif tinggi terhadap peningkatan produktivitas karyawan, hal tersebut juga tidak menutup kemungkinan bagi perusahaan untuk mempertimbangkan faktor-faktor lain seperti: pengalaman kerja, motivasi dan usia. Pengalaman kerja, motivasi dan usia juga terbukti menjadi faktor penunjang yang bisa memberikan kemudahan dalam bidang pelayanan kesehatan.
3. Saran untuk peneliti mendatang adalah agar bisa menambah faktor-faktor yang akan diteliti, sehingga hasil penelitian selanjutnya bisa lebih membantu baik bagi peneliti sendiri maupun bagi perusahaan dalam bidang pelayanan kesehatan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmadi, Abu dan Nur Ubbyati, (2001). *“Ilmu Pendidikan”*, Jakarta : PT. Rhineka Cipta.
- Ahmadi, Djauzak, (1994). *“Peningkatan Mutu Pendidikan Sebagai Sarana Pembangunan Bangsa”*, Jakarta : Balai Pustaka.
- Arikunto, Suharsimi, (2002). *“Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek”*, Jakarta : Rhineka Cipta.
- Ary H. Gunawan, (1995). *“Kebijakan-kebijakan Pendidikan”*, Jakarta : PT. Rhineka Cipta.
- Aroef, Matias, (1986). *“Pengukuran Produktivitas Kebutuhan Mendesak Di Indonesia”*, Jakarta : Prisma.
- Djarwanto dan Pangestu Subagyo, (1988). *“Statistik Induktif”*, Yogyakarta : BPFE.
- Dessler, Garry, (1986). *“Manajemen Personalia Teknik dan Konsep Modern”*, Jakarta : Erlangga.
- Ferawanti, (2005). *“Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Keperawatan pada Rumah Sakit Ortopedi Prof. Dr. R. Soeharso Surakarta*. Skripsi. Tidak Dipublikasikan. Surakarta : FE UMS.
- Handoko, T. Hani, (1995). *“Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia”*, Edisi 2, Yogyakarta : BPFE.
- Hedjrachman, Ranupandojo, dan Suad Husnan, (1992). *“Manajemen Personalia”*, Yogyakarta : BPFE.
- Iqbal, M. Hasan. *“Metodologi Penelitian dan Aplikasinya”*, Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Manajemen, Laboratorium (Team). (2006). *“Komputer Statistik”*, Surakarta : FE UMS.
- Nitiseminto S, Almisal, (1986). *“Manajemen Personalia”*, Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Payaman, Simanjuntak, (1995). *“Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia”*, Fakultas Ekonomi, Universitas Muhammadiyah Surakarta.

- Priyanto, Didik, (2006). *“Analisis Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Keperawatan pada Rumah Sakit Nirmala Suri Sukoharjo”*. Skripsi. Tidak Dipublikasikan. Surakarta : FE UMS.
- Ravianto, J, (1985). *“Produktivitas dan Manusia Indonesia”*, Jakarta : SIUPP.
- Sugiyono, (1999). *“Statistik Nonparametris Untuk Penelitian”*, Cetakan Pertama, Bandung : CV. Alfabeta.
- Simamora, Henry, (2001). *“Manajemen Sumber Daya Manusia”*, Yogyakarta : YKPN.
- Sinungan, Muchdarsyah, (1987). *“Produktivitas Apa dan Bagaimana”*, Jakarta : Bumi Aksara.
- Supriyanto, (2005). *“Pengaruh Pengawasan dan Semangat Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Delta Marlin Dunia Tekstil di Karanganyar”*. Tidak Dipublikasikan. Surakarta : FE UMS.
- Susana Dewi, Cahyani, (2003). *“Pengaruh Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Perusahaan Mebel PT. Prolindo Originals Perkasa Klaten”*. Skripsi. Tidak Dipublikasikan. Surakarta : FE UMS.
- Syukur, (2001). *“Metode Penelitian dan Penyajian data Pendidikan”*, Semarang : Medya Wiyata.

Data Master Penelitian.sav

	pk4	pk5	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10
47	4	3	2	4	4	3	4	2	4	4	4	4
48	3	3	3	4	3	2	4	3	3	4	3	4
49	4	4	3	2	5	4	2	3	5	5	5	5
50	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3
51	3	3	4	4	4	3	4	4	4	5	3	5
52	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4
53	4	3	5	5	4	4	5	5	4	5	4	5
54	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	5
55	2	2	4	4	4	2	4	4	4	4	2	4
56	5	5	4	3	4	4	3	4	4	5	4	5
57	1	1	5	4	4	2	4	5	4	5	1	5
58	3	5	3	5	5	3	5	3	5	4	3	4
59	2	3	3	3	4	2	3	3	4	4	2	4
60	3	3	4	3	3	2	3	4	3	5	3	5
61	1	1	3	3	3	4	3	3	3	2	4	2
62	4	5	5	5	4	3	5	5	4	3	3	3
63	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3
64	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1
65	3	4	2	2	3	3	2	2	3	4	2	4
66	3	2	4	3	4	4	3	4	4	3	3	3
67	2	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	3
68	4	2	4	3	2	3	3	4	2	5	4	5
69	4	2	3	3	4	3	4	3	4	4	3	4
70	5	5	5	2	4	4	4	4	4	5	3	5
71	3	3	5	4	5	2	4	5	5	5	2	5
72	3	3	4	4	4	4	4	4	4	5	3	5
73	4	3	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4
74	3	3	4	4	4	3	4	4	4	5	3	5
75	3	3	3	2	3	2	2	3	3	2	3	2
76	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	3	4
77	3	3	3	2	3	4	2	3	3	4	3	4
78	4	4	3	3	5	3	3	3	5	4	5	4
79	3	2	3	2	3	4	2	3	3	2	4	2
80	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4
81	3	2	3	2	3	2	2	3	3	2	3	2
82	4	1	5	2	3	3	2	5	3	4	4	4
83	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	4
84	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4
85	3	4	4	4	4	3	4	4	4	5	3	5
86	3	5	3	5	5	3	5	3	5	4	3	4
87	2	3	3	3	4	2	3	3	4	4	2	4
88	3	3	3	2	3	4	2	3	3	4	3	4
89	4	4	3	3	5	3	3	3	5	4	5	4
90	3	2	3	2	3	4	2	3	3	2	4	2
91	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4
92	3	2	3	2	3	2	2	3	3	2	3	2

Data Master Penelitian.sav

	tp1	tp2	tp3	tp4	tp5	m1	m2	m3	m4	m5	u1	u2	u3	u4	u5	pk1	pk2	pk3
47	3	3	3	4	5	3	3	3	4	3	3	3	4	4	5	2	3	3
48	3	3	3	5	5	4	3	3	4	3	3	3	4	4	5	2	2	3
49	3	4	4	5	5	4	4	3	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4
50	2	3	3	5	5	5	4	4	4	3	3	3	3	2	5	5	4	4
51	3	3	3	4	4	4	4	4	5	4	4	3	3	3	4	2	3	3
52	4	3	3	3	4	5	4	4	4	4	5	4	4	3	4	1	3	3
53	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4
54	3	4	4	4	4	5	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4
55	3	3	2	2	3	5	4	5	4	5	3	1	1	2	3	2	5	5
56	4	5	5	5	4	4	4	3	3	4	5	3	5	5	4	3	4	3
57	4	4	3	4	3	3	2	3	2	3	4	1	1	2	3	1	4	4
58	4	2	4	4	5	4	4	4	4	4	4	2	3	4	5	4	3	3
59	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	4	4	4	4	3	3	3	2
60	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3
61	3	4	3	3	3	3	5	5	3	2	5	3	4	2	3	4	3	3
62	4	3	3	4	5	3	3	3	4	4	5	4	5	1	5	5	4	4
63	4	4	4	4	4	4	4	5	5	3	3	3	3	3	4	3	3	4
64	1	2	2	2	1	5	5	5	4	5	2	2	2	2	1	2	1	2
65	3	2	2	4	5	4	2	2	4	3	3	3	2	2	5	2	2	3
66	1	3	4	5	5	5	4	5	4	3	5	2	3	4	5	4	2	3
67	2	3	2	2	2	5	5	5	5	5	3	2	3	2	2	2	3	2
68	2	4	4	5	5	5	3	5	4	4	5	3	4	3	5	4	4	3
69	4	4	3	5	4	5	4	4	3	3	4	5	4	4	4	5	5	5
70	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	2	5
71	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	3	4	2	4	1	1	3
72	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	3	3	4
73	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	3	5	4	4	4	4
74	3	3	3	4	4	4	4	4	5	4	4	3	3	3	4	2	3	3
75	2	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	3	3	2	3	3	2	2
76	2	3	3	4	4	4	3	3	3	2	2	3	3	3	4	3	3	3
77	3	4	4	4	4	4	3	3	4	2	4	4	3	3	4	4	4	3
78	3	4	4	4	5	3	4	3	3	4	4	5	5	4	5	4	3	4
79	2	3	3	5	5	5	3	2	5	3	4	3	3	3	5	4	3	3
80	2	4	3	5	5	4	4	4	4	3	4	3	4	2	5	4	4	4
81	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3
82	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	5	3	3	5	4	4	2	3
83	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	4	4
84	4	4	4	4	4	4	4	3	5	5	5	4	5	2	4	4	4	4
85	3	3	3	5	5	4	3	2	5	3	4	3	5	4	5	4	3	4
86	4	2	4	4	5	4	4	4	4	4	4	2	3	4	5	4	3	3
87	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	4	4	4	4	3	3	3	2
88	3	4	4	4	4	4	3	3	4	2	4	4	3	3	4	4	4	3
89	3	4	4	4	5	3	4	3	3	4	4	5	5	4	5	4	3	4
90	2	3	3	5	5	5	3	2	5	3	4	3	3	3	5	4	3	3
91	2	4	3	5	5	4	4	4	4	3	4	3	4	2	5	4	4	4
92	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3

Data Master Penelitian.sav

	pk4	pk5	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10
1	4	2	3	3	4	3	4	3	4	4	3	4
2	5	5	5	2	4	4	4	4	4	5	3	5
3	3	3	5	4	5	2	4	5	5	5	2	5
4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	5	3	5
5	4	3	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4
6	3	3	4	4	4	3	4	4	4	5	3	5
7	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4
8	4	3	5	5	4	4	5	5	4	5	4	5
9	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	5
10	2	2	4	4	4	2	4	4	4	4	2	4
11	5	5	4	3	4	4	3	4	4	5	4	5
12	1	1	5	4	4	2	4	5	4	5	1	5
13	5	4	4	4	5	3	4	4	5	5	5	5
14	4	1	5	2	3	3	2	5	3	4	4	4
15	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	4
16	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4
17	3	4	4	4	4	3	4	4	4	5	3	5
18	3	5	3	5	5	3	5	3	5	4	3	4
19	2	3	3	3	4	2	3	3	4	4	2	4
20	3	3	4	3	3	2	3	4	3	5	3	5
21	1	1	3	3	3	4	3	3	3	2	4	2
22	4	5	5	5	4	3	5	5	4	3	3	3
23	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3
24	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1
25	3	4	2	2	3	3	2	2	3	4	2	4
26	3	2	4	3	4	4	3	4	4	3	3	3
27	2	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	3
28	4	2	4	3	2	3	3	4	2	5	4	5
29	3	3	2	4	4	2	4	2	4	3	4	3
30	4	4	5	2	5	4	2	5	5	4	4	4
31	4	4	4	4	3	4	4	4	3	5	5	5
32	2	2	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4
33	4	4	2	4	4	4	4	2	4	5	4	5
34	3	3	2	4	4	4	4	2	4	2	4	2
35	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4
36	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3
37	4	4	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5
38	3	3	3	2	3	2	2	3	3	2	3	2
39	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	3	4
40	3	3	3	2	3	4	2	3	3	4	3	4
41	4	4	3	3	5	3	3	3	5	4	5	4
42	3	2	3	2	3	4	2	3	3	2	4	2
43	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4
44	3	2	3	2	3	2	2	3	3	2	3	2
45	3	3	2	4	3	3	4	2	3	2	3	2
46	4	3	2	3	4	2	3	2	4	4	2	4

Data Master Penelitian.sav

	tp1	tp2	tp3	tp4	tp5	m1	m2	m3	m4	m5	u1	u2	u3	u4	u5	pk1	pk2	pk3
1	4	4	3	5	4	5	4	4	3	3	4	5	4	4	4	5	5	5
2	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	2	5
3	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	3	4	2	4	1	1	3
4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	3	3	4
5	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	3	5	4	4	4	4
6	3	3	3	4	4	4	4	4	5	4	4	3	3	3	4	2	3	3
7	4	3	3	3	4	5	4	4	4	4	5	4	4	3	4	1	3	3
8	5	5	5	4	5	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4
9	3	4	4	4	4	5	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4
10	3	3	2	2	3	5	4	5	4	5	3	1	1	2	3	2	5	5
11	4	5	5	5	4	4	4	3	3	4	5	3	5	5	4	3	4	3
12	4	4	3	4	3	3	2	3	2	3	4	1	1	2	3	1	4	4
13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	5	4	4	4	3
14	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	5	3	3	5	4	4	2	3
15	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4
16	4	4	4	4	4	4	4	3	5	5	5	4	5	2	4	4	4	4
17	3	3	3	5	5	4	3	2	5	3	4	3	5	4	5	4	3	4
18	4	2	4	4	5	4	4	4	4	4	4	2	3	4	5	4	3	3
19	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	4	4	4	4	3	3	3	2
20	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3
21	3	4	3	3	3	3	5	5	3	2	5	3	4	2	3	4	3	3
22	4	3	3	4	5	3	3	3	4	4	5	4	5	1	5	5	4	4
23	4	4	4	4	4	4	4	5	5	3	3	3	3	3	4	3	3	4
24	1	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2
25	3	2	2	4	5	4	2	2	4	3	3	3	2	2	5	2	2	3
26	1	3	4	5	5	5	4	5	4	3	5	2	3	4	5	4	2	3
27	2	3	2	2	2	2	3	3	2	3	3	2	3	2	2	2	3	2
28	2	4	4	5	5	5	3	5	4	4	5	3	4	3	5	4	4	3
29	2	2	3	4	4	4	3	3	3	2	3	2	3	2	4	3	3	3
30	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	3	3	4
31	4	3	5	5	5	5	4	3	4	3	4	5	4	2	5	4	4	4
32	4	2	5	5	4	4	4	2	4	4	4	2	4	2	4	4	4	3
33	2	4	4	5	5	5	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4
34	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	2	5	3	3	3
35	3	3	4	4	4	4	4	2	4	5	4	2	4	2	4	3	3	3
36	3	3	4	4	4	4	4	3	4	2	3	3	3	3	4	3	3	3
37	5	4	5	5	4	4	4	5	5	4	5	4	5	2	4	5	5	4
38	2	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	3	3	2	3	3	2	2
39	2	3	3	4	4	4	3	3	3	2	2	3	3	3	4	3	3	3
40	3	4	4	4	4	4	3	3	4	2	4	4	3	3	4	4	4	3
41	3	4	4	4	5	3	4	3	3	4	4	5	5	4	5	4	3	4
42	2	3	3	5	5	5	3	2	5	3	4	3	3	3	5	4	3	3
43	2	4	3	5	5	4	4	4	4	3	4	3	4	2	5	4	4	4
44	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3
45	2	3	3	5	5	4	4	3	4	3	3	3	4	2	5	5	2	4
46	3	4	2	4	4	3	4	3	3	3	2	3	4	4	4	4	3	3

Data Regresi.sav

	x1	x2	x3	x4	y
47	18	16	19	15	33
48	19	17	19	13	30
49	21	19	23	20	36
50	18	20	16	19	33
51	17	21	17	14	36
52	17	21	20	13	34
53	21	22	24	19	41
54	19	20	18	19	37
55	13	23	10	16	32
56	23	18	22	20	36
57	18	13	11	11	34
58	19	20	18	18	37
59	15	13	19	13	29
60	16	16	14	15	31
61	16	18	17	12	27
62	19	17	20	22	35
63	20	21	16	16	30
64	8	24	9	8	15
65	16	15	15	14	25
66	18	21	19	14	31
67	11	25	12	11	22
68	20	21	20	17	31
69	20	19	21	21	32
70	17	20	15	20	35
71	19	21	18	11	37
72	20	21	21	16	37
73	20	24	22	19	39
74	17	21	17	14	36
75	14	12	13	13	22
76	16	15	15	17	32
77	19	16	18	17	28
78	20	17	23	19	35
79	18	18	18	15	25
80	19	19	18	18	32
81	14	14	13	13	22
82	16	15	20	14	30
83	20	21	24	21	40
84	20	21	20	20	39
85	19	17	21	18	36
86	19	20	18	18	37
87	15	13	19	13	29
88	19	16	18	17	28
89	20	17	23	19	35
90	18	18	18	15	25
91	19	19	18	18	32
92	14	14	13	13	22

Data Regresi.sav

	x1	x2	x3	x4	y
1	20	19	21	21	32
2	17	20	15	20	35
3	19	21	18	11	37
4	20	21	21	16	37
5	20	24	22	19	39
6	17	21	17	14	36
7	17	21	20	13	34
8	24	22	24	19	41
9	19	20	18	19	37
10	13	23	10	16	32
11	23	18	22	20	36
12	18	13	11	11	34
13	20	19	20	20	40
14	16	15	20	14	30
15	20	21	22	21	40
16	20	21	20	20	39
17	19	17	21	18	36
18	19	20	18	18	37
19	15	13	19	13	29
20	16	16	14	15	31
21	16	18	17	12	27
22	19	17	20	22	35
23	20	21	16	16	30
24	8	9	9	8	15
25	16	15	15	14	25
26	18	21	19	14	31
27	11	13	12	11	22
28	20	21	20	17	31
29	15	15	14	15	30
30	23	23	23	18	35
31	22	19	20	20	37
32	20	18	16	15	35
33	20	21	20	20	36
34	24	23	19	15	30
35	18	19	16	16	35
36	18	17	16	15	25
37	23	22	20	22	42
38	14	12	13	13	22
39	16	15	15	17	32
40	19	16	18	17	28
41	20	17	23	19	35
42	18	18	18	15	25
43	19	19	18	18	32
44	14	14	13	13	22
45	18	18	17	17	26
46	17	16	17	17	28



KUESIONER PENELITIAN

PENGARUH TINGKAT PENDIDIKAN, MOTIVASI DAN USIA
SERTA PENGALAMAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS
KERJA KARYAWAN BAGIAN KEPERAWATAN PADA RUMAH
SAKIT PKU MUHAMMADIYAH
SURAKARTA

FAKULTAS EKONOMI MANAJEMEN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA

2007

KUESIONER PENELITIAN

PENGARUH TINGKAT PENDIDIKAN, MOTIVASI DAN USIA SERTA PENGALAMAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN BAGIAN KEPERAWATAN PADA RUMAH SAKIT PKU MUHAMMADIYAH S U R A K A R T A

PENGANTAR

Saya, dari Fakultas Ekonomi Manajemen Universitas Muhammadiyah Surakarta (UMS) sedang mengadakan penelitian tentang pengaruh tingkat pendidikan, motivasi dan usia serta pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.

Tingkat pendidikan, motivasi dan usia serta pengalaman kerja karyawan baik karyawan baru maupun lama merupakan sebagian faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja dalam rangka mengembangkan dan meningkatkan profesionalitas karyawan dalam pekerjaannya dan menyesuaikan diri dengan perubahan dan pengembangan yang berlangsung saat ini. Produktivitas perusahaan akan mendapat hasil yang lebih tinggi dan baik bila sumber daya manusia yang ada mempunyai tingkat pendidikan dan pengalaman kerja yang baik, dan juga tak lupa didukung oleh faktor usia serta motivasi yang cukup dan memadai sesuai tingkat profesionalitas kerja masing-masing karyawan.

Demi tercapainya tujuan penelitian ini, maka penyusun mohon kesediaan dan kesadaran Bapak/ Ibu/ Saudara/ i untuk mengisi angket atau daftar pernyataan yang telah disediakan berikut sesuai dengan keadaan yang sebenarnya, karena dalam hal ini jawaban Anda:

- ☐ Dijamin kerahasiaannya,
- ☐ Tidak ada kaitannya dengan karier Bapak/ Ibu/ Saudara/ i,
- ☐ Tidak berhubungan dengan Parpol (partai politik) manapun,
- ☐ Semata-mata hanya untuk kepentingan ilmu pengetahuan.

Atas kesediaan Bapak/ Ibu/ Saudara/ i untuk meluangkan waktunya guna mengisi kuesioner ini, penyusun mengucapkan terima kasih.

**PETUNJUK PENGISIAN
KUESIONER**

1. Petunjuk Pengisian

- a. Kepada Yth. Bapak/ Ibu/ Saudara/ i untuk menjawab seluruh pernyataan yang ada dengan jujur dan sesuai dengan keadaan yang sebenarnya.
- b. Berilah tanda (V) pada kolom yang tersedia dan pilih sesuai hati nurani Anda.
- c. Ada empat alternatif jawaban, yaitu:
 - 1 = Sangat Tidak Setuju (STS)
 - 2 = Tidak Setuju (TS)
 - 3 = Netral (N)
 - 4 = Setuju (S)
 - 5 = Sangat Setuju (SS)

2. Karakteristik Responden

- a. N a m a : _____
- b. U s i a : _____
- c. Jenis Kelamin : _____
- d. Pendidikan : _____
- e. Lama Bekerja : _____
- f. J a b a t a n : _____

DAFTAR PERNYATAAN

No.	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		STS	TS	N	S	SS
A.	TINGKAT PENDIDIKAN					
1.	Pendidikan yang Saya miliki, mengajarkan bagaimana menangani pasien dengan benar.					
2.	Menurut Saya, pendidikan membuat Saya bisa melayani pasien dengan baik.					
3.	Menurut Saya, pendidikan bermanfaat untuk menangani dan merawat pasien.					
4.	Saya percaya, bisa menangani pasien dengan cepat karena pendidikan yang Saya miliki.					
5.	Pendidikan bermanfaat dalam menangani kasus-kasus tertentu.					
B.	MOTIVASI					
6.	Saya melakukan pekerjaan dengan baik, jika termotivasi dari luar. (ex: lingkungan, teman, dsb.)					
7.	Dengan adanya fasilitas-fasilitas rumah sakit yang cukup memadai, menjadikan Saya enjoy melakukan pekerjaan yang Saya tangani.					
8.	Didalam kegiatan-kegiatan penting, sebagian besar Saya turut serta dalam kegiatan tersebut.					
9.	Saya senang dengan kondisi hubungan sosial dan organisasi antar instansi yang terkait dalam rumah sakit ini.					
10.	Saya bangga karena bisa bekerja dan menjadi bagian dari rumah sakit ini.					
C.	U S I A					
11.	Tingkat usia sangat berpengaruh terhadap pekerjaan yang Saya tangani.					
12.	Pembagian dan pengklasifikasian job dimana tempat Saya bekerja, sangat ditentukan oleh faktor usia.					
13.	Di tempat Saya bekerja, didominasi oleh kelompok usia muda.					
14.	Semakin tinggi tingkat usia, semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja yang Saya rasakan.					
15.	Awal mula Saya bekerja, Saya termasuk pada kelompok usia muda.					

D.	PENGALAMAN KERJA					
16.	Pengalaman kerja yang Saya miliki, membantu mengurangi kesalahan-kesalahan yang Saya lakukan pada saat memberikan pelayanan kepada pasien.					
17.	Pekerjaan yang Saya lakukan saat ini, sangat membutuhkan pengalaman kerja yang Saya miliki.					
18.	Saya tidak membuang-buang waktu kerja dengan kegiatan lain yang tidak berkaitan dengan pekerjaan.					
19.	Dalam bekerja Saya selalu menyelesaikan tugas tepat waktu.					
20.	Saya selalu menangani pasien sesuai dengan prosedur yang benar.					
E.	PRODUKTIVITAS KERJA					
21.	Saya merasa bangga dengan pekerjaan yang dibebankan kepada saya.					
22.	Saya menguasai keterampilan yang sangat baik dalam melaksanakan pekerjaan-pekerjaan saya.					
23.	Saya sangat menjaga ketepatan waktu dan kesempurnaan hasil pekerjaan.					
24.	Mutu dari hasil kerja saya selalu memenuhi standar yang telah ditetapkan.					
25.	Saya sering terlambat masuk kerja.					
26.	Saya selalu berusaha untuk meningkatkan kualitas kerja saya.					
27.	Saya tidak pernah mengeluh dan merasa berat terhadap beban yang menjadi tanggung-jawab saya.					
28.	Terkadang saya merasa jenuh terhadap pekerjaan yang saya tangani.					
29.	Saya selalu berusaha memperbaiki terhadap kesalahan yang pernah saya lakukan dalam melaksanakan pekerjaan.					
30.	Jumlah dari hasil pekerjaan yang saya tangani selalu memenuhi target yang telah ditetapkan.					

Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Pengalaman Kerja, Motivasi, Usia, Tingkat Pendidikan	.	Enter

- a. All requested variables entered.
 b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.798 ^a	.636	.620	3.50

- a. Predictors: (Constant), Pengalaman Kerja, Motivasi, Usia, Tingkat Pendidikan

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1867.419	4	466.855	38.046	.000 ^a
	Residual	1067.570	87	12.271		
	Total	2934.989	91			

- a. Predictors: (Constant), Pengalaman Kerja, Motivasi, Usia, Tingkat Pendidikan
 b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.380	2.599		.531	.597
	Tingkat Pendidikan	.711	.222	.375	3.203	.002
	Motivasi	.392	.124	.224	3.159	.002
	Usia	.192	.170	.120	1.126	.263
	Pengalaman Kerja	.445	.161	.254	2.761	.007

- a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Validity & Reliability Test : Tingkat Pendidikan

***** Method 1 (space saver) will be used for this analysis *****

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

		Mean	Std Dev	Cases
1.	TP1	3.1087	.9073	92.0
2.	TP2	3.3913	.7103	92.0
3.	TP3	3.4565	.7902	92.0
4.	TP4	3.9457	.9062	92.0
5.	TP5	4.0543	.9182	92.0

Statistics for	Mean	Variance	Std Dev	N of Variables
SCALE	17.9565	8.9651	2.9942	5

Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Alpha if Item Deleted
TP1	14.8478	6.5920	.3327	.7683
TP2	14.5652	6.8199	.4422	.7249
TP3	14.5000	5.7912	.6703	.6444
TP4	14.0109	5.5274	.6141	.6590
TP5	13.9022	5.7815	.5300	.6937

Reliability Coefficients

N of Cases = 92.0

N of Items = 5

Alpha = .7457

Validity & Reliability Test : Motivasi

***** Method 1 (space saver) will be used for this analysis *****

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

		Mean	Std Dev	Cases
1.	M1	3.9891	.7914	92.0
2.	M2	3.6087	.8114	92.0
3.	M3	3.4674	.9659	92.0
4.	M4	3.8152	.9009	92.0
5.	M5	3.5000	.8581	92.0

Statistics for	Mean	Variance	Std Dev	N of Variables
SCALE	18.3804	10.5899	3.2542	5

Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Alpha if Item Deleted
M1	14.3913	7.3177	.6180	.7613
M2	14.7717	6.9253	.7039	.7351
M3	14.9130	6.9594	.5293	.7907
M4	14.5652	6.9298	.6006	.7650
M5	14.8804	7.4031	.5248	.7878

Reliability Coefficients

N of Cases = 92.0

N of Items = 5

Alpha = .8055

Validity & Reliability Test : Usia

***** Method 1 (space saver) will be used for this analysis *****

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

		Mean	Std Dev	Cases
1.	U1	3.9239	.9286	92.0
2.	U2	3.1848	.9713	92.0
3.	U3	3.5435	1.0208	92.0
4.	U4	3.1087	1.0737	92.0
5.	U5	4.0543	.9182	92.0

Statistics for	Mean	Variance	Std Dev	N of Variables
SCALE	17.8152	12.5919	3.5485	5

Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Alpha if Item Deleted
U1	13.8913	8.6914	.5549	.7225
U2	14.6304	8.2575	.6074	.7035
U3	14.2717	7.7166	.6759	.6764
U4	14.7065	8.8690	.4019	.7784
U5	13.7609	9.0850	.4812	.7462

Reliability Coefficients

N of Cases = 92.0

N of Items = 5

Alpha = .7691

Validity & Reliability Test : Pengalaman Kerja

***** Method 1 (space saver) will be used for this analysis *****

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

		Mean	Std Dev	Cases
1.	PK1	3.3478	1.0528	92.0
2.	PK2	3.1630	.9172	92.0
3.	PK3	3.3913	.7553	92.0
4.	PK4	3.2500	.8849	92.0
5.	PK5	3.0652	1.0773	92.0

Statistics for	Mean	Variance	Std Dev	N of Variables
SCALE	16.2174	10.4797	3.2372	5

Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Alpha if Item Deleted
PK1	12.8696	6.7081	.4883	.6664
PK2	13.0543	7.5684	.4102	.6952
PK3	12.8261	7.7496	.5135	.6635
PK4	12.9674	6.9989	.5762	.6321
PK5	13.1522	6.8777	.4321	.6930

Reliability Coefficients

N of Cases = 92.0

N of Items = 5

Alpha = .7176

Validity & Reliability Test : Produktivitas Kerja

***** Method 1 (space saver) will be used for this analysis *****

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

		Mean	Std Dev	Cases
1.	P1	3.6304	.9802	92.0
2.	P2	3.3913	1.0050	92.0
3.	P3	3.7174	.7607	92.0
4.	P4	3.1196	.7823	92.0
5.	P5	3.4674	.9884	92.0
6.	P6	3.5761	.9634	92.0
7.	P7	3.7174	.7607	92.0
8.	P8	3.8696	1.0610	92.0
9.	P9	3.2717	.9733	92.0
10.	P10	3.8587	1.0647	92.0

Statistics for	Mean	Variance	Std Dev	N of Variables
SCALE	35.6196	40.7877	6.3865	10

Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Alpha if Item Deleted
P1	31.9891	32.2526	.6803	.8498
P2	32.2283	32.7935	.6068	.8560
P3	31.9022	34.5068	.6381	.8553
P4	32.5000	37.1099	.3217	.8752
P5	32.1522	32.3722	.6614	.8513
P6	32.0435	32.4376	.6763	.8502
P7	31.9022	34.5068	.6381	.8553
P8	31.7500	31.5522	.6804	.8495
P9	32.3478	36.0315	.3260	.8782
P10	31.7609	31.5905	.6737	.8501

Reliability Coefficients

N of Cases = 92.0

N of Items = 10

Alpha = .8700