

**PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN DITINJAU DARI TINGKAT
PENDIDIKAN DAN MOTIVASI KERJA PADA
PERUSAHAAN RINA JAYA
TAHUN 2014**



Skripsi Diajukan untuk Memperoleh Gelar Sarjana Pendidikan pada Program
Studi Pendidikan Akuntansi

Diajukan oleh:

TAUFIQ YUNUS

A 210 110 048

**PENDIDIKAN AKUNTANSI
FAKULTAS KEGURUAN DAN ILMU PENDIDIKAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA**

2015



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA
FAKULTAS KEGURUAN DAN ILMU
PENDIDIKAN

Jl. A. Yani Tromol Pos 1 - Pabelan Kartasura Telp (0271) 717417, Fax : 715448 Surakarta
57102

Website: <http://www.ums.ac.id> Email: ums@ums.ac.id

Surat Persetujuan Artikel Publikasi Ilmiah

Yang bertanda tangan di bawah ini pembimbing skripsi/tugas akhir :

Nama : Drs. Djoko Suwandi, SE, M. Pd

NIK : 350

Telah membaca dan mencermati naskah artikel publikasi ilmiah, yang merupakan ringkasan skripsi/tugas akhir dari mahasiswa:

Nama : Taufiq Yunus

NIM : A 210 110 048

Program Studi : Pendidikan Akuntansi

Judul Skripsi : PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN DITINJAU DARI
TINGKAT PENDIDIKAN DAN MOTIVASI KERJA PADA
PERUSAHAAN RINA JAYA TAHUN 2014

Naskah artikel tersebut, layak dan dapat disetujui untuk dipublikasikan.

Demikian persetujuan dibuat, semoga dapat dipergunakan seperlunya.

Surakarta, 9 April 2015

Pembimbing

Drs. Djoko Suwandi, SE, M. Pd
NIK. 350

ABSTRAK

PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN DITINJAU DARI TINGKAT PENDIDIKAN DAN MOTIVASI KERJA PADA PERUSAHAAN RINA JAYA TAHUN 2014

Taufiq Yunus dan Djoko Suwandi

**Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Muhammadiyah
Surakarta.**

Email: maxva@ymail.com

Tujuan penelitian ini adalah: 1) Untuk mengetahui Pengaruh tingkat pendidikan terhadap tingkat produktivitas karyawan Rina Jaya Manang 2014. 2) Untuk mengetahui Pengaruh motivasi terhadap tingkat produktivitas kerja karyawan Rina Jaya Manang 2014. 3) Untuk mengetahui Pengaruh tingkat pendidikan dan motivasi terhadap tingkat produktivitas kerja karyawan Rina Jaya Manang 2014.

Penelitian kuantitatif asosiatif ini mengambil lokasi di perusahaan Rina Jaya Manang tahun 2014. Mengambil sampel 48 karyawan dari populasi 57 karyawan, teknik pengumpulan data dengan menggunakan teknik angket. Teknik analisis data yang digunakan untuk menguji hipotesis adalah analisis regresi linear ganda, uji t dan uji F. Selain itu dilakukan pada perhitungan koefisien determinasi, sumbangan relatif dan sumbangan efektif.

Kesimpulan penelitian ini adalah: 1) Ada pengaruh positif tingkat pendidikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada perusahaan Rina Jaya Manang. 2) Ada pengaruh positif motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada perusahaan Rina Jaya Manang. 3) Ada pengaruh positif tingkat pendidikan dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada perusahaan Rina Jaya Manang. Dari hasil analisis data diperoleh nilai koefisien determinasi R^2 sebesar 0,445 yang menunjukkan bahwa kombinasi variabel tingkat pendidikan dan motivasi kerja sebesar 44,5%, sedangkan 55,5% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Kata Kunci: Produktivitas Kerja, Tingkat Pendidikan dan Motivasi Kerja.

Pendahuluan

Permasalahan yang dihadapi dalam kegiatan usaha adalah masalah produktivitas kerja karyawan. Menurut Menteri Perindustrian MS Hidayat "Produktivitas tenaga kerja Indonesia USD9,5 ribu, jauh berada di bawah tiga negara kompetitor utama, yaitu Singapura USD92 ribu, Malaysia USD33,3 ribu dan Thailand USD15,4 ribu. Produktivitas tenaga kerja Indonesia bahkan masih di bawah rata-rata negara ASEAN,"

(<http://economy.okezone.com/read/2014/09/25/320/1044192/produktivitas-tenaga-kerja-ri-masih-rendah>)

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi pendahuluan dengan karyawan Rina Jaya Manang berskala menengah yang memproduksi pakaian terutama kaos dan sejenisnya. Menunjukkan bahwa karyawan masih ada yang kebingungan dengan tugas yang di embannya sehingga dalam melakukan pekerja seorang karyawan membutuhkan waktu ekstra untuk menyelesaikannya. Selain itu ada juga karyawan yang datang terlambat, istirahat terlalu lama, pulang terlalu awal, malas – malasan dalam bekerja sehingga hal – hal yang demikian ini akan mempengaruhi tingkat produktivitas kerja karyawan pada perusahaan Rina Jaya Manang. Dari sudut pandang pimpinan perusahaan mengungkapkan produksi dari karyawan tidak memenuhi permintaan pasar sehingga tidak adanya stok barang untuk dijual oleh perusahaan.

Berdasarkan fakta diatas bisa diketahui bahwa produktivitas kerja karyawan bisa dibilang masih kecil. Oleh karena itu, untuk menanggulangi masalah tersebut perlu adanya peningkatan produktivitas. Menurut Sinungan(1997: 3) faktor pendorong peningkatan produktivitas tenaga manusia adalah peningkatan pendidikan dan ketrampilan agar mampu mengemban tugas dan pekerjaan dengan sebaik mungkin. Pekerjaan yang dilakukan dengan baik dan dengan tingkat pendidikan dan keterampilan yang sesuai dengan isi kerja akan mendorong kemajuan setiap usaha.

Pengertian produktivitas dapat diartikan secara umum sebagai tingkat perbandingan antara hasil keluaran (output) dengan masukan (input) (Bernandin dan Russell 1993 dalam Setiawan, 2012: 80).

Menurut Moeheriono (2012: 115) indikator produktivitas yaitu:

1. Masukan (*input*) yaitu sumber tenaga kerja yang digunakan untuk memproduksi suatu barang atau jasa.
2. Proses (*process*) yaitu kegiatan yang sedang dilakukan yang berkaitan dengan tenaga kerja untuk menghasilkan produk atau jasa.
3. Keluaran (*outputs*) yaitu produk yang dihasilkan dengan menggunakan tenaga kerja pada waktu yang telah ditetapkan.
4. Hasil (*outcomes*) yaitu sesuatu yang mencerminkan berfungsinya keluaran kegiatan pada jangka menengah outcomes merupakan ukuran seberapa jauh setiap produk/jasa yang dapat memenuhi kebutuhan dan harapan perusahaan.

“Pendidikan adalah suatu kegiatan untuk meningkatkan pengetahuan umum seseorang termasuk didalamnya peningkatan penguasaan teori dan ketrampilan memutuskan terhadap persoalan – persoalan yang menyangkut kegiatan mencapai tujuan” (Ranupandojo, 2002 : 80)

Dalam UU No.20 tahun 2003 tentang sistem pendidikan nasional jenjang pendidikan terdiri dari Sekolah Dasar, Sekolah Menengah dan perguruan tinggi

1. Sekolah Dasar

Jenjang pendidikan awal selama 9 (sembilan) tahun pertama masa sekolah anak-anak yang melandasi jenjang pendidikan menengah.

2. Sekolah Menengah

Jenjang pendidikan lanjutan pendidikan dasar.

3. Pendidikan Tinggi

Jenjang pendidikan setelah pendidikan menengah yang mencakup program sarjana, magister, doktor, dan spesialis yang diselenggarakan oleh perguruan tinggi.

“Motivasi adalah pemberian daya gerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan”.(Hasibuan, 2003: 95)

Dari konsep Higiene dalam Hasibuan (110:2003) indikator motivasi kerja dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Tanggung jawab

Menurut Hasibuan (2003:70) tanggung jawab adalah keharusan untuk melakukan semua tugas-tugas yang dibebankan kepadanya sebagai akibat dari wewenang yang diterima atau dimilikinya.

2. Prestasi

Menurut Hasibuan (2003 : 94) “Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas–tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan , pengalaman, dan kesungguhan serta waktu”.

3. Pengakuan

Menurut Hasibun (2003: 98) pengakuan artinya memberikan penghargaan, pujian, dan pengakuan yang tepat serta wajar kepada bawahan atas prestasi kerja yang dicapainya.

4. Pekerjaan itu sendiri

Pekerjaan itu sendiri merupakan kebutuhan untuk dapat menangani pekerjaan secara aktif sesuai dengan minat dan bakat yang dimiliki.

5. Pengembangan potensi diri

Pengembangan potensi diri merupakan kebutuhan untuk memperoleh kesempatan mengembangkan *karier* (jabatan) sesuai di masa yang akan datang.

Metode Penelitian

Penelitian ini dilakukan terhadap karyawan perusahaan Rina Jaya Manang tahun 2014 dan dilaksanakan mulai bulan November 2014 sampai dengan selesai. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif asosiatif, dimana data yang diperoleh berasal dari angket untuk mengetahui pengaruh atau hubungan variabel peneliti. Pengambilan sampel menurut Sugiyono (2010: 73), “Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi”. Penentuan jumlah populasi sebanyak 57 karyawan diambil sebanyak 48 karyawan dengan menggunakan tabel kreijcie tarif kesalahan 5%

Menurut Sugiyono (2010:73), “Sampling adalah teknik pengambilan sampel”. Penentuan teknik sampling menggunakan *Simple Random Sampling*. Disebut dengan *Simple Random Sampling* karena pengambilan sampel secara acak dengan jumlah populasi yang terpilih pada perusahaan. Teknik pengumpulan data dengan menggunakan instrumen yang berupa item-item pernyataan dalam bentuk angket yang sebelumnya diuji cobakan pada subjek uji coba yang berjumlah 9 karyawan yang tidak menjadi sampel. Hasil coba instrumen dianalisis dengan menggunakan uji validitas dan uji realibitas. Hasil dari pengumpulan data kemudian diuji dengan menggunakan uji prasyarat analisis terdiri dari uji normalitas dan uji linearitas. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linier ganda kemudian dilakukan pengujian hipotesis yang telah diajukan.

Hasil Penelitian Dan Pembahasan

Analisis regresi linier ganda yang dilakukan dengan bantuan *SPPS For Windows 15.00*. hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat pendidikan dan motivasi kerja mempunyai pengaruh terhadap produktivitas kerja. Hal itu dapat dilihat dari persamaan regresi linier yaitu $Y = 8,566 + 2,233X_1 + 0,343X_2$, berdasarkan persamaan tersebut terlihat bahwa koefisien regresi dari masing-masing variabel independen bernilai positif, tingkat pendidikan dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja

Berdasarkan hasil analisis uji t dapat diperoleh hasil bahwa variabel Tingkat Pendidikan mempunyai pengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja. Dibuktikan dengan hasil perhitungan nilai Tingkat Pendidikan $t_{hitung} = 3,680$ dengan nilai signifikansi sebesar 0,001, karena tingkat signifikansi $0,001 < 0,05$, maka H_0 ditolak sehingga ada pengaruh yang signifikan Tingkat Pendidikan terhadap Produktivitas Kerja karyawan. Dari perhitungan tersebut diperoleh hasil dari t_{hitung} untuk motivasi kerja sebesar 3,333 dengan nilai signifikansi sebesar 0,002, karena tingkat signifikansi $0,002 < 0,05$, maka H_0 ditolak sehingga ada pengaruh positif motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.

Hasil uji F diperoleh $F_{hitung} = 18,013$ dan nilai p value = 0,000. Karena nilai signifikansi $< 0,05$, maka H_0 ditolak sehingga secara bersama-sama ada pengaruh yang signifikan tingkat pendidikan dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan

Adapun Sumbangan Relatif hasil perhitungan SR Tingkat Pendidikan (X_1) sebesar 69,36% dan Motivasi Kerja (X_2) sebesar 30,64%. Dari perhitungan SE Tingkat Pendidikan (X_1) sebesar 30,8% dan Motivasi Kerja (X_2) sebesar 13,7%. Berdasarkan besarnya sumbang efektif nampak bahwa variabel tingkat pendidikan mempunyai pengaruh yang lebih dominan terhadap produktivitas kerja dibandingkan dengan motivasi.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di perusahaan Rina Jaya Manang yang dilakukan dan data-data yang dapat diperoleh, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Ada pengaruh positif tingkat pendidikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada perusahaan Rina Jaya Manang. Hal ini ditunjukkan dari hasil uji t diperoleh t_{hitung} untuk variabel Tingkat Pendidikan sebesar $3,680 > t_{tabel}$ sebesar 2,011 dengan Sumbangan efektif sebesar 30,80%.
2. Ada pengaruh positif motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada perusahaan Rina Jaya Manang. Hal ini ditunjukkan dari hasil uji t

diperoleh t_{hitung} untuk variabel motivasi kerja sebesar $3,333 > t_{tabel}$ sebesar 2,011 dengan sumbangan efektif 13,7%.

3. Ada pengaruh positif tingkat pendidikan dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada perusahaan Rina Jaya Manang. Hal ini ditunjukkan dari hasil analisis uji F diperoleh $F_{hitung} = 18,013 > F_{tabel} = 3,19$. Koefisien determinasi 0,445. dengan demikian menunjukkan bahwa tingkat pendidikan dan motivasi kerja secara bersama-sama mempengaruhi produktivitas kerja karyawan pada perusahaan Rina Jaya Manang sebesar 44,50% dan sisanya 55,50% dari produktivitas kerja dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini.

Daftar Pustaka

- Hasibuan, Malayu S.P. 2003. *Organisasi & Motivasi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Moeheriono. 2012. Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi Edisi Revisi. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Ranupandojo, Hidjrachman. 2002. Manajemen Personalial,. Edisi 4, Yogyakarta: Pustaka Binawan Presindo FE – UGM.
- Setiawan, Toni. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. _____: Platinum.
- Sinungan, Muchdarsyah. 1997. *Produktivitas*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung : Alfabeta.
- Undang – Undang No 20. 2003. Sistem Pendidikan Nasional
- <http://economy.okezone.com/read/2014/09/25/320/1044192/produktivitas-tenaga-kerja-ri-masih-rendah>. Di akses tanggal: 26 Februari 2015. Pukul 19.33