HUBUNGAN ANTARA TINGKAT PENDIDIKAN DENGAN PRODUKTIVITAS PADA KARYAWAN PT. FOKUS GARMINDO JAKARTA

DESSY INDARTI. P
8105097406

Skripsi ini Disusun Sebagai Salah Satu Persyaratan Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Pendidikan pada Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta

PROGRAM STUDI PENDIDIKAN EKONOMI
KONSENTRASI PENDIDIKAN ADMINISTRASI PERKANTORAN
JURUSAN EKONOMI DAN ADMINISTRASI
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA
2013

CORRELATION BETWEEN LEVEL OF EDUCATION WITH PRODUCTIVITY AT EMPLOYEE PT. FOKUS GARMINDO JAKARTA

DESSY INDARTI. P
8105097406

Skripsi is Written as Part Of Bachelor Degree in Education Accomplishment

STUDY PROGRAM OF ECONOMIC EDUCATION
CONCENTRATION IN OFFICE ADMINISTRATION EDUCATION
DEPARTEMENT OF ECONOMIC AND ADMINISTRATION
FACULTY OF ECONOMIC
STATE UNIVERSITY OF JAKARTA
2013

ABSTRAK

DESSY INDARTI.P. Hubungan Antara Tingkat Pendidikan dengan Produktivitas pada Karyawan PT. Fokus Garmindo. Skripsi, Jakarta : Konsentrasi Pendidikan Administrasi Perkantoran, Program Studi Pendidikan Ekonomi, Jurusan Ekonomi dan Administrasi, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Jakarta. 2013.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara Tingkat Pendidikan dengan Produktivitas pada karyawan PT. Fokus Garmindo. Penelitian ini dilakukan selama tiga bulan terhitung mulai bulan April hingga Juni 2013. Metode penelitian yang digunakan adalah metode survey dengan pendekatan korelasional. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Fokus Garmindo dengan populasi terjangkaunya adalah karyawan dari divisi produksi bagian quality control yang berjumlah 65 orang dengan taraf kesalahan 5% sehingga sampel untuk penelitian diambil sebanyak 55 orang. Untuk menjaring data dari variabel X tentang tingkat pendidikan diperoleh melalui data yang diberikan oleh perusahaan yang diukur dengan menggunakan skala tingkat pendidikan yaitu SLTA, Diploma dan Sarjana. Dan untuk variabel Y tentang Produktivitas kerja karyawan, diperoleh melalui data yang diberikan oleh perusahaan terhadap karyawannya yang diukur dengan mengggunakan skala tingkat produktivitas kerja yaitu sangat baik, baik dan kurang. Pengujian hipotesisi dengan menggunakan rumus distribusi Z melalui Transformasi Gamma, diperoleh Zo sebesar 1,97 kemudian dibandingkan dengan Ztabel sebesar 1,645 dengan demikian Zo > Ztabel maka Ho ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara tingkat pendidikan dengan produktivitas kerja karyawan, Untuk mengetahui persentase (%) variasi produktivitas yang dapat ditentukan oleh tingkat pendidikan digunakan transformasi gamma, yaitu dengan melihat nilai gamma yang diperoleh dan dikuatdratkan. Dari hasil perhitungan diperoleh G : 0,559 dan G^2 = 0,312 yang berarti bahwa 31,2% variasi produktivitas kerja karyawan ditentukan oleh tingkat pendidikan sedangkan sisa nya 68,8 % variasi produktivitas kerja karyawan ditentukan oleh faktor lain. Hasil penelitian tersebut menyimpulkan bahwa terdapat hubungan positif antara tingkat pendidikan dengan produktivitas pada karyawan PT. Fokus Garmindo.

Kata Kunci : *Tingkat Pendidikan, Produktivitas*

ABSTRAK

DESSY INDARTI.P . Relationship Between Education Level in Productivity at PT. Focus Garmindo. Thesis, Jakarta: Concentration of Education Administration, Economic Studies Program, Department of Economics and Administration, Faculty of Economics, State University of Jakarta. 2013.

This study to determine the relationship between level of education with productivity at PT. Focus Garmindo. The research was conducted for three months starting from April to June 2013. The research method used was a survey method with the correlational approach, The population in this study were employees of PT. Focus Garmindo with a population of inaccessibility is an employee of the production division quality control section numbering 65 people with 5% error level so that the sample for the study was taken by 55 people. To collect data of variable X on level of education obtained through data provided by the company using a scale that measured the level of education is high school, high education. And for the variable Y on employee productivity, obtained through data provided by the company to its employees as measured by labor productivity levels use traditional scale that is very good, better and less. Hypothesis testing using the formula Z through Transformation Gamma distribution, obtained by 1.97 Zo then compared with 1.645 for Ztabel thus Zo> Ztabel then Ho is rejected. This shows that there is a positive relationship between level of education and productivity of employees, to determine the percentage (%) variation of productivity that can be determined by the level of education, the transformation of gamma namely by looking at the value obtained gamma and raised to. From the calculations, G: G2 = 0.559 and 0.312 which means that 31.2% variation in labor productivity is determined by his or her level of education, while the rest 68.8% variation in labor productivity is determined by other factors. Results of these studies concluded that there is a positive relationship between level of education and productivity of the employees of PT. Focus Garmindo.

Keywords: Level of Education, Productivity

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Penanggung Jawab

Dekan Fakultas Ekonomi

Drs Dedi Purwana, ES., M.Bus

NIP. 196712071992031001

Nama	Jabatan	Tanda Tangan	Tanggal
1. Darma Rika S. S.Pd., M.SE NIP. 198303242009122002	Ketua		15-07-2013
2. Umi. Widyastuti SE.ME NIP. 197612112000122001	Penguji Ahli		25-07-2013
3. Osly Usman, M.Bus.Mgt NIP. 197401152008011008	Sekretaris		15-07-2013
4. Dra. Sudarti NIP. 194805101975022001	Pembimbing I		10-07-2013
5. Roni Faslah S.Pd., MM NIP.197510152003121001	Pembimbing II		10-07-2013

Tanggal Lulus : Juli 2013

PERNYATAAN ORISINALITAS

Dengan ini saya menyatakan bahwa:

1. Skripsi ini merupakan Karya Asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik sarjana, baik di Universitas Negeri Jakarta maupun di Perguruan Tinggi lain.
2. Skripsi ini belum dipublikasikan, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
3. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di Universitas Negeri Jakarta.

Jakarta, Juni 2013
Yang membuat pernyataan

Dessy Indarti .P

No. Reg. 8105097406

LEMBAR PERSEMBAHAN

Aku Persembahkan Skripsi ini,

untuk kedua Orang tuaku tercinta

dan kakak-kakakku serta saudara-saudaraku

yang telah memberikan doa,semangat dan dukungan

moril maupun materil, Untuk semua sahabat dan teman-temanku

yang memberikan semangat, Terimakasih untuk dukungan

perhatian dan Doanya yang tulus . Semoga Allah SWT

senantiasa melimpah berkah dan rahmatnya kepada kita semua. Amin ☺

KATA PENGANTAR

Syukur Alhamdulilah penulis panjatkan kehadirat Allah SWT atas rahmat dan karunia yang diberikan-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul "HUBUNGAN ANTARA TINGKAT PENDIDIKAN DENGAN PRODUKTIVITAS PADA KARYAWAN " ini dengan baik.

Skripsi ini disusun dengan maksud dan tujuan sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar sarjana pendidikan. Selain itu, skripsi ini juga dimaksudkan untuk mengetahui lebih dalam mengenai keterkaitan antara tingkat pendidikan dengan produktivitas.

Pada kesempatan ini penulis tak lupa mengucapkan terimakasih kepada semua pihak atas bantuan dan dorongan semangat dalam menyelesaikan penyusunan skripsi ini, diantaranya adalah:

1. Dra Sudarti , selaku Dosen Pembimbing I yang sudah meluangkan waktunya untuk memberikan bimbingan dan saran kepada peneliti sampai akhir penyusunan skripsi.
2. Roni Faslah S.Pd. MM, selaku Dosen Pembimbing II yang sudah meluangkan waktunya untuk memberikan bimbingan dan saran kepada peneliti sampai akhir penyusunan skripsi.
3. Darma Rika S, S.Pd., M.SE selaku Ketua Konsentrasi Pendidikan Administrasi Perkantoran,.
4. Dr. Saparudin, SE., M.Si selaku Ketua Program Studi Pendidikan Ekonomi.

5. Drs. Nurdin Hidayat, MM., M.Si., selaku Ketua Jurusan Ekonomi dan Administrasi Universitas Negeri Jakarta.
6. Drs Dedi Purwana ES. M.Bus , M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta.
7. Seluruh dosen-dosen Fakultas Ekonomi khususnya yang telah mengajarkan banyak hal kepada peneliti serta memberikan masukan atas penelitian
8. Kedua orang tuaku beserta kakak-kakakku yang telah memberikan dukungan dalam menyelesaikan skripsi ini.
9. PT.Fokus Garmindo atas izin dan kesempatan untuk melakukan penelitian.
10. Bapak Sudirman selaku Personalia PT Fokus Garmindo yang telah banyak memberikan bantuan dan bimbingan.
11. Teman-teman Pendidikan Administrasi Perkantoran Non-Reguler yang tercinta.

Peneliti menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, peneliti mengharapkan saran serta kritik dari berbagai pihak yang bersifat membangun demi perbaikan dan kesempurnaan skripsi ini.

Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi penulis dan para pembaca serta rekan-rekan mahasiswa pada khususnya.

Jakarta, Juni 2013

Peneliti

DAFTAR ISI

Halaman

ABSTRAK i

ABSTRACT ii

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI iii

PERNYATAAN ORISINALITAS iv

LEMBAR PERSEMBAHAN v

KATA PENGANTAR vi

DAFTAR ISI viii

DAFTAR LAMPIRAN x

DAFTAR TABEL xi

DAFTAR GAMBAR xii

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah 1

B. Identifikasi Masalah 10

C. Pembatasan Masalah 10

D. Perumusan Masalah 11

E. Kegunaan Penelitian 11

BAB II PENYUSUNAN DESKRIPSI TEORETIS, KERANGKABERPIKIR DANPERUMUSAN HIPOTESIS

A. Deskripsi Teoretis

1. Produktivitas 12

2. Tingkat Pendidikan 22

B. Kerangka Berpikir 34

C. Perumusan Hipotesis 36

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

A. Tujuan Penelitian 37

B. Tempat dan Waktu Penelitian 37
C. Metode Penelitian 37
D. Populasi dan Teknik Pengambilan Sampel 38
E. Instrumen Penelitian
1. Produktivitas Kerja
a. Definisi Konseptual 39
b. Definisi Operasional 39
2. Tingkat Pendidikan
a. Definisi Konseptual 40
b. Definisi Operasional 40
F. Konstelasi Hubungan Antar Variabel 40
G. Teknik Analisis Data 41

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Data
1. Data Produktivitas 43
2. Data Tingkat Pendidikan 44
B. Pengujian Hipotesis Data Penelitian ……. 46
C. Interpretasi Hasil Penelitian 47
D. Keterbatasan Penelitian 48

BAB V KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN

A. Kesimpulan 49
B. Implikasi 50
C. Saran 51
DAFTAR PUSTAKA 53
DAFTAR LAMPIRAN
RIWAYAT HIDUP PENELITI

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Judul	Halaman
Lampiran 1	Surat Permohonan Izin Untuk Skripsi	56
Lampiran 2	Surat Keterangan dari PT. Fokus Garmindo	57
Lampiran 3	Tinjauan Umum Perusahaan	58
Lampiran 4	Struktur Organisasi PT. Fokus Garmindo	60
Lampiran 5	Data Produktivitas Kerja Karyawan	61
Lampiran 6	Data Tingkat Pendidikan Karyawan	63
Lampiran 7	Tabulasi Data Produktivitas Kerja Karyawan	65
Lampiran 8	Tabulasi Data Tingkat Pendidikan dengan Produktivitas	67
Lampiran 9	Data Produktivitas Total Karyawan	69
Lampiran 10	Produktivitas Kerja Bagian Quality Control	70
Lampiran 11	Daftar Nama Karyawan Bagian Quality Control	71
Lampiran 12	Data Perhitungan Uji Hipotesis	73
Lampiran 13	Pedoman untuk memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi	75
Lampiran 14	Tabel Issac dan Michel	76
Lampiran 15	Tabel t student untuk berbagai derajat bebas dan x (alpha)	77
Lampiran 16	Daftar Riwayat Hidup	78

DAFTAR TABEL

Tabel	Judul	Halaman
Tabel III.1	Tabel Penentuan Sampel	39
Tabel IV. 1	Tabel Distribusi Frekuensi Produktivitas	43
Tabel IV. 2	Tabel Distribusi Frekuensi Tingkat Pendidikan.....	45
Tabel IV.3	Tabel Kontingensi Hasil Penelitian	46

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Judul	Halaman
Gambar IV. 1	Grafik Histogram Variabel Y (Produktivitas)	44
Gambar IV. 2	Grafik Histogram Variabel X (Tingkat Pendidikan)	45

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perkembangan dunia usaha di Indonesia saat ini mengalami pasang surut akibat krisis moneter yang terjadi di negara kita. Selain itu hendaknya disadari bahwa dimasa sekarang ini dunia usaha berada dalam suatu persaingan yang semakin ketat dan sebuah tantangan besar yaitu era perdagangan global abad 21. Ketika hal itu terjadi, saat itulah perjuangan dalam dunia usaha dimulai. Usaha yang dapat bertahan hidup hanyalah mereka yang tanggap dalam memperbaiki kualitas, efisien serta mampu mengantisipasi keinginan dan kebutuhan pasar. Peningkatan kualitas, efisiensi dan efektifitas tidak hanya tergantung pada teknologi mesin-mesin modern, modal yang cukup dan adanya bahan baku yang bermutu saja. Namun semua faktor tersebut tidak akan terjadi apa-apa tanpa adanya dukungan dari faktor *human capital*. Suatu usaha yang dijalankan dengan modal alam dan teknologi modern sekalipun, tidak akan berhasil menyediakan barang dan jasa tanpa adanya manusia sebagai sumber daya yang menggerakkan segala aktifitas didalamnya.

Peran sumber daya manusia yang berkualitas begitu besar dalam persaingan, karena bila kualitas sumber daya manusia kurang mendukung apapun yang dilakukan perusahaan untuk menghadapi persaingan akan berkurang maknanya. Hal ini akan makin terasa dalam persaingan yang makin tajam. Dengan Adanya persaingan perkembangan dunia usaha saat ini semakin terasa begitu berat, hal ini menunjukkan bahwa manusia dengan segala kepandaiannya

berusaha agar dapat menjadi yang terbaik, karena pada prinsipnya perusahaan yang mampu bersaing akan tetap bertahan. Persaingan untuk meningkatkan produktivitas baik dari segi kuantitas maupun kualitas terjadi sangat ketat. Setiap orang berlomba - lomba menjadi yang terdepan, begitu juga dengan persaingan di bidang usaha. Faktor-faktor yang terpenting dalam mencapai dan mempertahankan kesuksesan dalam bersaing adalah manusia. Secara khusus perusahaan dituntut mampu memberdayakan sumber daya manusia untuk meningkatkan produktivitas kerja yang tinggi agar dapat menghasilkan produk - produk unggulan yang sesuai dengan selera konsumen sehingga diharapkan dapat menguasai pasar.

Keberadaan sumber daya manusia atau karyawan dihadapkan pada metode atau cara dalam melakukan pekerjaan, sehingga karyawan dituntut agar ahli dalam suatu bidang, sesuai dengan bidang keahliannya dalam mendukung terlaksananya kegiatan operasional perusahaan. Keberhasilan suatu perusahaan tidak hanya ditentukan oleh seperangkat alat kerja yang lengkap, akan tetapi juga oleh kreativitas dan kualitas karyawan yang mengerjakannya. Dalam hal ini sumber daya manusia merupakan inti penggerak seluruh kegiatan setiap perusahaan. Oleh karena itu perusahaan perlu memperhatikan kebutuhan karyawannya agar tujuan perusahaan tercapai.

Karyawan dituntut menjadi tenaga kerja yang memiliki produktivitas yang tinggi. Perusahaan membutuhkan karyawan yang terampil, cakap dan memiliki etos kerja yang tinggi untuk dipercaya menyelesaikan pekerjaan berkaitan dengan bidang usaha perusahaan serta memiliki kepribadian tangguh dan menghasilkan

kerja yang bermutu. Untuk menciptakan karyawan yang memiliki produktivitas tinggi, perusahaan harus memperhatikan kesejahteraan karyawannya.

Produktivitas akan menggambarkan sejauh mana upaya yang dilakukan karyawan untuk mampu mencapai hasil yang maksimal. Besarannya dapat dicerminkan dari bagaimana efektivitas sumber daya manusia dan efektivitas pengelolaan sistem atau efisiensi manajemennya bisa menghasilkan produktivitas yang baik. Namun, produktivitas kerja juga bukan semata-mata ditujukan untuk mendapatkan hasil kerja yang sebanyak-banyaknya melainkan kualitas hasil kerjanya.

Untuk peningkatan produktivitas karyawan maka diperlukan adanya peningkatan kualitas karyawan, karyawan yang memiliki produktivitas yang tinggi adalah karyawan yang mempunyai kemampuan dan dapat memanfaat kan ilmu pengetahuan, dimana ilmu pengetahuan tersebut diperoleh dari pendidikan yang telah ditempuh oleh karyawan tersebut. Dengan memperoleh tingkat pendidikan yang lebih tinggi akan dapat meningkatkan produktivitas dan keberhasilan karyawan karena dalam menempuh pendidikan kita akan memperoleh ilmu yang akan menjadi modal ketika menghadapi dunia kerja. Sebaliknya karyawan yang memiliki latar belakang pendidikan yang rendah kemungkinan besar hasil produktivitasnya akan mencapai hasil yang kurang maksimum . Data International Labour Organization (ILO) 2009 produktivitas sumber daya manusia menempatkan Indonesia berada di posisi 83 dari 124 negara. Bahkan, International Management Development (IMD) posisi Indonesia masih di atas Filipina yang menempati posisi 35 dari 57 negara di kawasan Asia.

Rendahnya produktivitas kerja di Indonesia, karena tingginya angka kemiskinan, mahalnya biaya pendidikan, lapangan kerja yang masih terbatas, tingkat pengangguran yang tinggi dan juga masih banyak yang lulusan di bawah SMA[1]. Selain itu juga Sesuai data World Economic Forum (WEF) tahun 2012, saat ini tingkat produktivitas Indonesia berada pada peringkat ke-50 dari 144 negara yang disurvei [2]. Kajian yang dilakukan oleh IMD – *World Competitiveness Year Book* , sebuah lembaga survey di Swiss, melaporkan dalam hal produktivitas, tenaga kerja Indonesia berada di peringkat 59 dari 60 negara yang disurvei[3].

Beberapa faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan diantaranya yaitu, disiplin, ketrampilan, motivasi, gaji, lingkungan kerja, kesempatan berprestasi, tingkat pendidikan.

Faktor disiplin merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas, pada hakekatnya disiplin adalah ketaatan dan kepatuhan terhadap hukum, undang-undang, peraturan, ketentuan dan norma-norma yang berlaku didalam suatu organisasi yang dilaksanakan dengan disertai kesadaran dan keikhlasan hati bahwa memang demikianlah seharusnya. Selain itu juga disiplin dapat diartikan sebagai sikap kejiwaan seseorang atau kelompok yang senantiasa berkehendak untuk mengikuti atau mematuhi segala aturan yang ditentukan oleh perusahaan. Kedisiplinan merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting. Semakin baik disiplin kerja yang dimiliki karyawan maka semakin tinggi pula produktivitas kerja yang dihasil kan. Namun, pada

[1] http://www.kabarbisnis.com/read/2818586

[2] http://www.poskotanews.com/2012/10/23/produktifitas-pekerja-indonesia-masih-rendah

[3] Prijono Tjiptoherijanto dan Lailai Nagib *Pengembangan Sumber Daya Manusia diantara peluang dan tantangan* (Jakarta : LIPI, 2008),Hal.232

kenyataannya masih ada karyawan yang memiliki disiplin kerja yang rendah sehingga mengakibatkan produktivitas kerja menurun.

Faktor ketrampilan juga berperan dalam meningkatkan produktivitas seorang karyawan, karena dengan ketrampilan - ketrampilan dan pengetahuan yang dimiliki oleh seorang karyawan yang didukung pula dengan pengalaman yang dimilikinya dapat meningkatkan produktivitas seseorang dalam bekerja. Dengan ketrampilan yang dimiliki diharapkan seorang karyawan dapat menyelesaikan semua masalah - masalah baik secara teknis maupun non teknis yang berkaitan dengan pekerjaan nya dan dapat mengemukakan pemikiran – pemikiran mengenai cara meningkatkan produktivitas berdasarkan ketrampilan dan pengalaman kerja yang dimiliki sebelumnya. Namun, kenyataan nya karyawan yang memiliki banyak ketrampilan terkadang produktivitas yang dihasilkan tidak sesuai dengan yang diharapkan hal dikarenakan latar belakang masing - masing dari pekerjaan dan berbeda - beda nya cara penyelesaian masalah – masalah yang dihadapi.

Setiap tenaga kerja perlu diberikan motivasi dalam usaha meningkatkan produktivitas. Motivasi merupakan daya pendorong yang mengakibatkan seseorang rela menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawab dan kewajibannya. Motivasi dibedakan mejadi dua macam yaitu, motivasi *internal* dan *eksternal*. Motivasi internal berasal dari diri sendiri seperti ambisi untuk memperoleh sesuatu, hasrat akan kebanggaan, kehormatan dan cita- cita. Motivasi berasal dari luar antara lain adanya program promosi jabatan dan program " *Reward and punishment"* dari perusahaan. Pimpinan perusahaan perlu

mengetahui dan memahami motivasi kerja dari setiap karyawan karena dengan mengetahui motivasi itu maka pimpinan dapat membimbing dan mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik, dengan adanya motivasi seorang karyawan akan memiliki semangat kerja yang tinggi dan akhirnya menciptakan produktivitas yang tinggi pula. Namun, apabila karyawan kurang termotivasi dalam bekerja, maka karyawan akan kurang memiliki semangat dalam melaksanakan usaha atau kegiatan sehingga produktivitas nya akan menurun.

Gaji / Upah merupakan salah satu faktor *eksternal* yang dapat mempengaruhi produktivitas seorang karyawan. Upah merupakan penghargaan dari energi karyawan yang menginvestasikan sebagai hasil produksi, atau suatu jasa yang dianggap sama dengan itu, yang berwujud uang, tanpa suatu jaminan yang pasti dalam tiap-tiap minggu atau bulan, maka hakekat upah adalah suatu penghargaan dari energi karyawan yang dimanifestasikan dalam bentuk uang. Salah satu rangsangan penting bagi para karyawan dalam suatu perusahaan adalah upah. Hal ini tidaklah berarti bahwa tingkat upahlah yang merupakan pendorong utama, tingkat upah hanya merupakan dorongan utama hingga pada tarif dimana upah itu belum mencukupi kebutuhan hidup para karyawan sepantasnya. Dalam penentuan upah maka makin berat dan sulit pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan seharusnya perusahaan harus memberikan upah yang lebih tinggi. Karyawan yang berkualitas cenderung memilih perusahaan yang memberikan upah yang tinggi. Upah merupakan masalah yang menarik dan penting bagi perusahaan, karena upah mempunyai pengaruh yang sangat besar terhadap pekerja. Apabila upah yang diberikan oleh perusahaan di rasa sudah sesuai dengan

jasa atau pengorbanan yang diberikan maka karyawan akan tetap bekerja dan lebih giat dalam bekerja. Namun, kenyataannya banyak perusahaan yang memberikan upah yang rendah yang tidak sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan sehingga karyawan kurang giat dalam bekerja dan akhirnya menghasilkan produktivitas yang rendah.

Usaha untuk meningkatkan produktivitas tenaga kerja juga dapat dilakukan melalui perbaikan lingkungan kerja pada perusahaan. Lingkungan kerja yang nyaman akan dapat menimbulkan semangat dan kegairahan kerja karyawan. Memperhatikan kondisi lingkungan kerja karyawan berarti berusaha menciptakan kondisi lingkungan kerja yang sesuai dengan keinginan dan kebutuhan para karyawan sebagai pelaksana kerja pada tempat kerja tersebut. Kerja produktif tidak saja memerlukan ketrampilan kerja, penemuan-penemuan baru untuk memperbaiki cara kerja, namun juga lingkungan kerja yang nyaman yang mampu menunjang kelancaran penyelesaian pekerjaan. Namun, pada kenyataannya masih terdapat perusahaan yang memiliki lingkungan kerja yang kurang kondusif sehingga menyebabkan produktivitas pada karyawan menurun.

Kesempatan berprestasi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas seorang karyawan, dengan adanya kesempatan berprestasi yang diberikan oleh perusahaan, diharapkan karyawan akan dapat bekerja dengan maksimal sehingga karyawan tersebut dapat menghasilkan produktivitas yang tinggi, dengan kesempatan prestasi yang diberikan dapat memberikan motivasi tersendiri bagi karyawan dan karyawan tersebut akan bekerja secara totalitas untuk perusahaan. Namun, pada kenyataan nya pada perusahaan – perusahaan

tertentu kesempatan untuk berprestasi sulit untuk ditemukan sehingga karyawan kurang termotivasi dan hal ini sangat mempengaruhi produktivitas yang dihasilkan oleh karyawan.

Faktor penting lainnya yang turut mempengaruhi produktivitas adalah tingkat pendidikan yang dimiliki oleh karyawan nya. Pendidikan mempunyai peranan penting dalam meningkatkan produktivitas tenaga kerja, karena peningkatan produktivitas tenaga kerja bertumpu pada pendidikan yang pada dasarnya bertujuan untuk meningkatkan kemampuan kerja manusia dan untuk meningkatkan taraf hidup manusianya. Tingkat pendidikan dapat mewakili kualitas tenaga kerja dengan pendidikan seseorang akan bertambah pengetahuan, kemandirian dan mampu membentuk kepribadian indidvidu. Pada umumnya dalam suatu perusahaan tingkat pendidikan setiap karyawannya berbeda – beda, maka dengan adanya perbedaan tingkat pendidikan tersebut memungkinkan perbedaan hasil yang berupa kemampuan kerja dari setiap karyawan. Karyawan yang memiliki tingkat pendidikan tinggi akan mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan sebaik – baiknya sesuai dengan pengetahuan yang dimiliki karyawan tersebut sehingga akan meningkatkan produktivitas kerja. Namun, pada kenyataannya masih banyak terdapat perusahaan yang memperkerjakan karyawan berdasarkan tingkat pendidikan yang rendah sehingga akan menghasilkan produktivitas yang rendah pula.

PT Fokus Garmindo merupakan perusahaan yang bergerak pada bidang garmen pakaian wanita. Produk yang dihasilkan merupakan produk dengan tujuan eksport, sedangkan Negara tujuan eksport dari PT Fokus Garmindo adalah Negara

- Negara di Eropa dan sekitarnya. PT Fokus Garmindo menyadari bahwa pengetahuan dan ketrampilan yang dimiliki setiap karyawan berbeda – beda. Hal ini disebabkan oleh tingkat pendidikan karyawan yang berbeda – beda, dimana tingkat pendidikan karyawan PT Fokus Garmindo terdiri dari jenjang – jenjang pendidikan dasar, pendidikan menengah dan pendidikan tinggi. PT Fokus Garmindo juga memiliki karyawan yang bukan hanya memiliki lulusan Universitas dari fakultas tertentu atau Sekolah Tinggi dari Jurusan tertentu saja, tetapi terdiri dari Fakultas atau jurusan yang berbeda - beda pula, dan untuk yang lulusan SLTA juga dengan latar belakang yang berbeda - beda pula seperti ada yang berasal dari jurusan IPS dan juga ada yang berasal dari jurusan IPA

Dalam kegiatan perusahaan PT Fokus Garmindo berusaha memberikan kualitas pelayanan yang optimal kepada seluruh konsumen perusahaan terutama dalam hasil produksi yang dihasilkan oleh karyawan PT Fokus Garmindo. Oleh sebab itu untuk mewujudkan hal tersebut dibutuhkan karyawan yang memiliki pengetahuan dan ketrampilan yang baik, sehingga PT Fokus Garmindo bisa memberikan yang terbaik untuk konsumen. Namun, pada kenyataannya tidak sedikit karyawan PT Fokus Garmindo yang memiliki latar belakang tingkat pendidikan yang rendah hal ini dapat dilihat dari produktivitas yang dihasil kan oleh masing – masing karyawan dan menyebabkan penurunan produktivitas pada perusahaan. Hal ini berdasarkan informasi yang didapatkan bahwa karyawan secara individu sulit untuk memenuhi target yang diberikan oleh perusahaan sehingga hal ini dapat menunjukkan rendahnya produktivitas yang dihasilkan oleh karyawan PT Fokus Garmindo.

Berdasarkan uraian diatas, maka peniliti ingin mengetahui kebenaran hubungan tingkat pendidikan dengan produktivitas pada karyawan PT Fokus Garmindo.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas, Rendahnya produktivitas pada karyawan dipengaruhi oleh hal - hal sebagai berikut :

1. Disiplin kerja yang rendah
2. Kurangnya ketrampilan kerja yang dimiliki oleh karyawan
3. Motivasi karyawan yang rendah
4. Gaji / Upah kerja yang rendah
5. Lingkungan kerja yang kurang kondusif
6. Kesempatan berprestasi karyawan yang rendah
7. Tingkat pendidikan pada karyawan yang rendah

C. Pembatasan Masalah

Dari berbagai permasalahan yang telah diidentifikasi diatas, ternyata masalah produktivitas pada karyawan menyangkut banyak faktor - faktor yang mempengaruhi. Karena keterbatasan peneliti, maka peneliti membatasi masalah yang diteliti hanya pada masalah hubungan antara tingkat pendidikan dengan produktivitas pada karyawan.

D. Perumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah dan pembatasan masalah diatas, maka masalah pada penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut: "Apakah terdapat Hubungan Antara Tingkat Pendidikan dengan Produktivitas pada Karyawan PT Fokus Garmindo?"

E.Kegunaan Penelitian

Hasil Penelitian ini diharapkan dapat berguna untuk :

1. Bagi peneliti, dengan dilakukannya penelitian ini, diharapkan dapat memperluas wawasan berpikir, menambah ilmu pengetahuan dan pengalaman peneliti dalam mendalami masalah tingkat pendidikan dan produktivitas pada karyawan.
2. Bagi perusahaan, sebagai sumber referensi dalam rangka mengetahui hubungan antara tingkat pendidikan dengan produktivitas pada karyawan.
3. Bagi mahasiswa fakultas ekonomi khususnya program studi administrasi perkantoran, dapat bermanfaat untuk menambah pengetahuan tentang tingkat pendidikan yang dimiliki oleh karyawan dengan produktivitas yang dihasilkannya.
4. Bagi masyarakat, semoga penelitian ini dapat menambah wawasan masyarakat tentang pentingnya pendidikan.

BAB II

PENYUSUNAN DESKRIPSI TEORETIS, KERANGKA BERPIKIR DAN PERUMUSAN HIPOTESIS

A. Deskripsi Teoritis

1. Produktivitas

Kata produktivitas secara etimologis merupakan kata serapan dari Bahasa Inggris yaitu *productivity,* yang terdiri atas dua kata *product* dan *activity* yang bearti kegiatan untuk menghasilkan sesuatu (barang atau jasa), lebih lanjut Anoraga mengemukakan pendapat seperti yang dikutip oleh Tjuju Yuniarsih dan Suwanto bahwa "produktivitas adalah tingkat efisiensi proses menghasilkan dari sumber daya yang digunakan, yang berkualitas lebih baik dengan usaha yang sama"[4].

Menurut Encyclopedia Britania yang dikutip oleh Sedarmayanti disebutkan bahwa " produktivitas dalam ekonomi adalah rasio hasil yang dicapai dengan pengorbanan yang dikeluarkan untuk menghasilkan sesuatu"[5].

Menurut Paul Mali yang dikutip oleh Tjuju Yuniarsih dan Suwanto bahwa " Produktivitas adalah bagaimana menghasilkan atau meningkat kan hasil barang dan jasa setinggi mungkin dengan memanfaatkan segala sumber daya secara efisien"[6].

Berdasarkan beberapa definisi produktivitas diatas, dapat disimpulkan bahwa produktivitas adalah rasio hasil dan tingkat efisiensi dalam menghasilkan

---

[4] Tjuju Yuniarsih dan Suwanto, *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Aplikasi dan Isu Penelitian* (Bandung : Alfabeta,2008) ,Hal.157

[5] Sedarmayanti, *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja* (Mandar Maju : Bandung, 2011), Hal . 196

[6] Tjuju Yuniarsih dan Suwanto, *loc.cit.*

atau meningkat kan barang dan jasa setinggi mungkin dengan pengorbanan yang dikeluarkan.

Nanang Fattah menyatakan bahwa "Produktivitas berkembang dari pengertian teknis sampai dengan perilaku"[7]. Produktivitas dalam arti teknis mengacu pada derajat kefektifan dan efisiensi dalam penggunaan berbagai sumber daya, sedangkan dalam pengertian perilaku, produktivitas merupakan sikap mental yang senantiasa berusaha untuk terus berkembang.

Demikian pula Fischer, Schoenfeld, dan Shaw yang dikutip Tjuju Yuniarsih dan Suwatno menyatakan bahwa " produktivitas tenaga kerja adalah bukan sekedar merupakan fungsi dari seberapa keras karyawan bekerja, melainkan juga sangat tergantung pada lingkungan kerja dan alur proses yang dilewatinya"[8].

Dari kedua pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa produktivitas berkembang dalam pengertian teknis dan perilaku, serta produktivitas yang dihasilkan oleh karyawan sangat ditentukan oleh lingkungan kerja pada perusahaan. Lingkungan kerja yang nyaman akan memberikan dampak positif terhadap peningkatan produktivitas kerja pada karyawan.

Lebih lanjut pendapat Baskhoro yang dikutip oleh Prijono TJiptoherijanto dan Laila Nagib mengatakan bahwa " Produktivitas adalah pengukuran seberapa baik sumber daya yang digunakan bersama didalam organisasi untuk menyelesaikan suatu kumpulan hasil – hasil " [9]. Hal ini didukung oleh pendapat Simanjuntak yang mengatakan , "Produktivitas adalah pengukuran seberapa baik

[7] *Ibid*.
[8] *Ibid*.
[9] Prijono TJiptoherijanto dan Laila Nagib*, op.cit*.Hal 103

sumber daya yang digunakan bersama didalam organisasi untuk menyelesaikan kumpulan hasil – hasil" [10].

Menurut Suprihanto, "Produktivitas dapat diartikan sebagai perbandingan antara hasil – hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang dipergunakan atau perbandingan jumlah produksi output dengan sumber daya yang digunakan input" [11].

Definisi diatas menekankan produktivitas adalah pengukuran sumber daya yang digunakan bersama didalam organisasi untuk menyelesaikan kumpulan hasil – hasil dengan perbandingan jumlah produksi output dengan sumber daya yang digunakan.

H. John Bernandin & Joyce E. A, Rusell memberikan pengertian produktivitas seperti yang dikutip oleh Faustino Cardoso Gomes, "Produktivitas dikemukakan dengan menunjukkan kepada rasio output terhadap input"[12]. Dalam hal ini input bisa mencakup biaya produksi *(Production cost)* dan biaya peralatan *(equipment costs)*. Sedangkan output bisa terdiri dari penjualan *(Sales), earnings* (pendapatan), *market share* , dan kerusakan *(Defects)*.

Menurut pandangan Whitemore yang dikutip oleh Muchdarsyah menyatakan bahwa "*productivity is measure of the use of the resources of an organization and ussualy expresses as a ratio of the output obtained by the use resources to the amount of resources employee*"[13]. Yang diartikan bahwa produktivitas sebagai suatu ukuran atas penggunaan sumber daya organisasi yang

[10] *ibid*
[11] *Ibid* ,Hal 82
[12] Faustino Cardoso Gomes, *Manajemen Sumber Daya Manusia,* (Yogyakarta : Andi Offset ,2003), Hal.159
[13] Tjuju Yuniarsih dan Suwatno, *loc.cit.*

dinyatakan sebagai rasio antara output yang dicapai dengan sumber daya yang digunakan.

Dari pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa produktivitas adalah keseluruhan keluaran barang atau jasa yang dihasilkan, dibagi dengan masukan yang dibutuhkan untuk menghasilkan keluaran, bisa mencakup biaya produksi, dan biaya peralatan dan output bisa terdiri dari penjualan, pendapatan, dan kerusakan . Setiap perusahaan industri akan memperhitungkan biaya produksi dan biaya peralatan sebagai salah satu faktor masukan (*input)* dan pendapatan atau penjualan barang dan jasa sebagai faktor *(output)*.

Malayu Hasibuan berpendapat bahwa ,"produktivitas adalah perbandingan antara *output* dengan *input* dimana outputnya harus mempunyai nilai tambah dan teknik pengerjaanya yang lebih baik"[14].

Nawawi mengemukakan pendapat yang dikutip oleh Tjuju Yuniarsih dan Suwatno bahwa "produktivitas merupakan perbandingan antara hasil yang diperoleh *(output)* dengan jumlah sumber daya yang dipergunakan sebagai masukan"[15].

Hal senada juga dikatakan oleh John Soeprihanto yang dikutip oleh Ayon Triyono bahwa "produktivitas adalah sebagai perbandingan sumber daya yang dipergunakan atau perbandingan jumlah produksi *(output)* dengan sumber daya yang digunakan *(input)*"[16].

---

[14] Malayu Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia,* (Jakarta : PT Bumi Aksara ,2005) , Hal. 94
[15] Tjuju Yuniarsih dan Suwanto, *op.cit. ,* Hal.157
[16] Ayon Triyono, *Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta : Oryza, 2012) , Hal. 61

Dari teori – teori diatas dapat disimpulkan bahwa produktivitas merupakan perbandingan antara *output* dengan *input* yang dilihat dari sumber daya yang digunakan oleh sebuah organisasi agar produktivitas yang diinginkan tercapai.

Wibowo dalam buku *Manajemen Kinerja Terpadu* menyatakan bahwa, "Produktivitas merupakan nisbah atau rasio antara hasil kegiatan *(output)* dan segala pengorbanan dan (biaya) untuk mewujudkan hasil tersebut *(input)*"[17].

Menurut Robert L, Mathis dan John H. Jackson menjelaskan "produktivitas adalah ukuran dari kuantitas dan kualitas dari pekerjaan yang telah dikerjakan, dengan mempertimbangkan biaya sumber daya yang digunakan untuk mengerjakan pekerjaan tersebut"[18].

Pendapat lain dari Sule dan Saefullah menyatakan bahwa ,"Produktivitas adalah ukuran sampai sejauh mana sebuah kegiatan mampu mencapai target kuantitas dan kualitas yang telah ditetapkan"[19].

Berdasarkan tiga pendapat ahli diatas produktivitas adalah rasio hasil kegiatan dan segala pengorbanan yang di nilai dari kuantitas dan kualitas dari pekerjaan yang telah dikerjakan dengan mempertimbangkan sumber daya yang digunakan. Produktivitas pada perusahaan nirlaba, diukur atas dasar kemampuan melakukan kegiatan dalam jangka waktu tertentu, kuantitas dan kualitas hasil pekerjaan. Karyawan difokuskan untuk dapat memberikan *output* yang maksimal bagi perusahaan, sehingga tujuan perusahaan akan tercapai.

---

[17] Wibowo, *Manajemen Kinerja,* (Jakarta : PT Raja Garfindo ,2007),Hal. 243

[18] Robert L,Mathis dan John H.Jackson, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta : Salemba Emapat ,2001), Hal.82

[19] Ernie Tisnawati Sule dan Kurniawan Saefullah, *Pengantar Manajemen,* (Jakarta : Prenada Media,2000),Hal.369

ILO *(Internasional Labor Organization)* menyebutkan bahwa "Produktivitas adalah rasio atau perbandingan antara keluaran *(output)* yang dihasilkan oleh berbagai elemen masukan *(Input)*, dibagi dengan masukan itu sendiri yang digunakan untuk menghasilkan keluaran"[20].

Pengertian lain dari National Productivity Board (BNP) Singapore "produktivitas adalah sikap untuk melakukan peningkatan perbaikan"[21].

Sedangkan Muchtar A.F mengatakan "Produktivitas adalah perbandingan kegiatan antara efektivitas keluaran dengan efisiensi masukan, artinya sebagai sikap mental yang diperlukan untuk melakukan perbaikan dan peningkatan dalam setiap pekerjaannya"[22].

Soemarsono mengatakan bahwa :

> "produktivitas pada prinsipnya merupakan sikap mental yang mempunyai semangat untuk bekerja keras dan berusaha memiliki kebiasaan untuk melakukan peningkatan perbaikan, artinya bahwa keadaan hari ini harus lebih baik dari kemarin,dan mutu kehidupan hari esok harus lebih baik dari hari ini"[23].

Dengan demikian produktivitas adalah sikap mental yang dimiliki oleh seseorang dan mempunyai semangat untuk bekerja keras dan berusaha serta berpandangan bahwa mutu hari ini harus lebih baik dari hari kemarin dan hari esok harus lebih baik dari hari ini, dengan harapan dapat menghasilkan *ouput* yang lebih baik. Sikap mental dan semangat kerja yang kuat akan memberikan energi positif bagi karyawan sehingga mereka akan bekerja dengan motivasi

---

[20] J. Ravianto, *Produktivitas dan Pengukuran* (Jakarta : LSIUP dan PT .Binaman Teknika AKsara,2001) ,Hal.6

[21] Ayon Triyono, *op. cit. ,* Hal 156

[22] Muchtar A.F , *Panduan Praktis Strategi Memenangkan Persaingan Usaha dengan Menyususn Businees Plan* (Jakarta : PT Elex Media Komputindo,2010), Hal.102

[23] Nina Oktarina dan Linda Agustina, *Pengaruh Stress Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan* (Jurnal Ekonomi dan Manajemen) Vol 14 No 2, 2005 Hal.218-229.

tinggi, seseorang yang bekerja dengan motivasi dan semangat yang tinggi maka akan menghasilkan *output* / keluaran yang maksimal.

Tjutju Y. dan Dr Suwatno mengutip pendapat dari Paul Mali yang mengemukakan bahwa produktivitas merupakan sinergi dari semua faktor yang terbentuk pada empat level yaitu :

1. Pada level keempat (tertinggi), yang berpengaruh terhadap produktivitas secara langsung adalah efektivitas *(performance)* dan efisiensi (penggunaan sumber – sumber).
2. Pada level ketiga, terdiri atas ketrampilan *(skilss)*, motivasi, metode dan biaya.
3. Pada level kedua, terdiri atas kepemimpinan *(leadership)*, pengalaman suasana *(climate)*, insentif, jadwal kerja *(schedule)*, struktur organisasi, teknologi dan material.
4. Pada level pertama, terdiri dari kecakapan *(ability),* gaya *(style)*, latihan *(training)*, pengetahuan *(knowledge),* kondisi fisik, rekan, bentuk tugas *(job design),* tujuan *(goal)*, kebijakan, standard, perlengkapan dan kualitas.[24].

Dari pendapat diatas disimpulkan bahwa produktivitas merupakan suatu sinergi yang terbentuk pada empat level yaitu level tertinggi *(performance),* dan level pertama (terendah), yaitu yang terdiri dari kecakapan, latihan pengetahuan, kondisi fisik karyawan, tujuan dan perlengkapan serta kebijakan perusahaan.

[24] Tjutju Y. dan Dr Suwatno, *op.cit.*,hal.160

Menurut Tiffin fan Cormick yang dikutip oleh Edy Sutrisno mengatakan bahwa faktor – faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja dapat disimpulkan menjadi dua golongan yaitu :

1. Faktor yang ada pada diri individu yaitu umur, tempramen, keadaaan fisik individu, kelemahan dan motivasi.
2. Faktor yang ada diluar individu yaitu kondisi fisik seperti suara, penerangan, waktu, istirahat, lama kerja, upah, bentuk organisasi, lingkungan sosial dan keluarga[25].

Berdasarkan teori diatas terdapat dua faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja yaitu faktor *internal* (pada diri individu) dan faktor *eksternal* (diluar dari diri individu).

> Pendapat Ravianto yang dikutip oleh oleh Tjuju Yuniarsih dan Suwanto menyebutkan bahwa "faktor – faktor yang mempengaruhi produktivitas pegawai adalah tingkat pendidikan, keterampilan, disiplin, sikap, dan etika kerja, motivasi, gaji, teknologi, manajemen, dan kesempatan berprestasi"[26].

Anogara berpendapat bahwa faktor – faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja adalah sebagai berikut :

> "Upah yang baik, keamanan dan perlindungan dalam bekerja,lingkungan atau suasana kerja yang baik, promosi jabatan dan perkembangan diri, merasa sejalan dengan perkembangan perusahaan, merasa terlibat dalam kegiatan – kegiatan organisasi, pengertian dan simpati atas persoalan persoalan pribadi kesetiaan pimpinan pada diri karyawan dan disisplin kerja yang keras "[27].

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa produktivitas karyawan sebagian besar ditentukan dari perusahaan itu sendiri. Kebijakan – kebijakan yang

---

[25] Edy Sutrisno, *Budaya Organisasi* (Jakarta : Kencana),Hal.21
[26] Tjuju Yuniarsih dan Suwanto,*op.cit* Hal.159.
[27] *Ibid.*

dikeluarkan oleh perusahaan seperti memberikan peluang berprestasi bagi karyawan, manajemen yang baik, pemimpin yang pandai memberikan motivasi bagi bawahannya sehingga karyawan akan merasa nyaman bekerja dengan merasa nyaman maka karyawan dengan sendirinya akan memberikan totalitas yang tinggi sehingga produktivitas akan meningkat.

Bayu Swastha dan Ibnu Sukotjo menyatakan bahwa :

> " produktivitas adalah sebuah konsep yang menggambarkan hubungan antara hasil (jumlah barang dan jasa yang diproduksi) dengan sumber jumlah tenaga kerja, modal, tanah, waktu, energi dan sebagainya) yang dipakai untuk menghasilkan produk tersebut"[28].

Sedangkan menurut Tjutju Yuniarsih dan Suwatno dalam bukunya *Manajemen Sumber Daya Manusia* menyatakan bahwa "produktivitas sebagai hasil konkrit (produk) yang dihasilkan oleh individu ataupun kelompok, selama satuan waktu tertentu dalam proses kerja"[29].

Greenberg mengartikan "produktivitas sebagai perbandingan antara totalitas pengeluaran pada waktu tertentu dibagi totalitas masukan selama periode tersebut"[30].

Husen Umar menyatakan bahwa "produktivitas adalah perbandingan antara hasil yang dicapai (*output)* dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan *(input)* pada waktu tertentu"[31].

Pendapat Sukirno yang dikutip oleh Prijono Tjiptoherijanyo bahwa "Produktivitas diartikan sebagai perbandingan antara hasil *(output)* dengan

---

[28] Bayu Swastha dan Ibnu Sukotjo, *Pengantar Bisnis Modern Edisi ketiga,* (Yogyakarta : Anggota IKAPI,2002).Hal 281
[29] Tjuju Yuniarsih dan Suwatno, *op cit. ,* Hal. 156
[30] Ayon Triyono, *op. cit. ,*Hal 156
[31] Husen Umar, *Sumber Daya Manusia dalam Organisasi*, (Jakarta : Gramedia Pustaka Utama, 2000), Hal. 9

masukan *(input)* pada ukuran waktu tertentu yang menunjukkan kualitas sama atau meningkat."[32].

Lebih Lanjut diartikan R. Saint – Paul yang dikutip pleh Ir . Syarief mengemukakan bahwa "produktivitas adalah hubungan antara kualitas yang dihasilkan dengan jumlah jam kerja yang dilakukan untuk mencapai hasil itu"[33].

Menurut Ayon Triyono produktivitas kerja dapat dirumuskan sebagai berikut :

$$\text{Produktivitas kerja} : \frac{\text{Jumlah Produksi}}{\text{Jam kerja yang ditetapkan}}$$ "[34].

Dari bebrapa pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa produktivitas adalah perbandingan jumlah keluaran *(output)* dengan masukan *(input),* aspek *output* diukur dari nilai barang dan jasa yang dihasilkan, sedangkan aspek *input* diukur dari jumlah jam kerja yang dgunakan. Produktivitas pada karyawan menggambarkan indikator *output* dan *input* waktu yang digunakan untuk menghasilkan barang dan jasa. Perusahaan akan berusaha menggunakan semua sumber – sumber yang ada untuk mencapai target perusahaan yaitu dengan *output* yang maksimal.

2.Tingkat Pendidikan

Pendidikan berasal dari kata didik yaitu memelihara dan memberi latihan mengenai akhlak dan kecerdasan pikiran[35].

[32] Prijono Tjiptoherijanyo, *op cit.* Hal. 103
[33] Rusli Syarief*, Seri Manajemen dan Produktivitas* (Bandung : Angkasa,2002), Hal.1
[34] Ayun Triyono, *op.cit.,* Hal.63
[35] Moh. Ali, *Ilmu dan Aplikasi Pendidikan*,(Jakarta : Grasindo) ,Hal 20.

Menurut Moh. Ali menyebutkan bahwa "Pendidikan adalah kegiatan belajar mengajar dan bahkan akhirnya situasi belajar mengajar yang berlaku dilembaga pendidikan atau yang biasa kita kenal dengan *schooling*[36]. Schooling memiliki komponen, guru, murid kurikulum, keteraturan dan fasilitas belajar mengajar.

Darmaningtyas menyebutkan bahwa "Pendidikan adalah usaha sadar dan sistematis untuk mencapai taraf hidup atau kemajuan yang lebih baik"[37].

Dari definisi diatas dapat disimpulkan bahwa pendidikan adalah usaha kegiatan belajar mengajar yang dilakukan secara sadar dan berlangsung di suatu lembaga pendidikan formal. Usaha sadar yang ditujukan bagi pengembangan diri manusia, secara utuh melalui berbagai macam dimensi yang dimilikinya (religius, moral, personal, sosial, kultural, temporal, institusional, relasional dll) demi proses penyempurnaan dirinya secara terus menerus dalam memaknai hidup dan sejarahnya didunia ini dalam kebersamaan dengan orang lain.

Menurut Achmad S. Ruky bahwa "Pendidikan adalah tingkat pendidikan formal minimal yang dianggap memadai yang diperlukan oleh siapapun yang memegang jabatan ini untuk mampu melaksanakan tugas – tugasnya dengan efektif"[38].

Pengertian pendidikan menurut Carlo nanni yang dikutip oleh Dani Kusuma mendefinisikan pendidikan sebagai "sebuah pengembangan kemampuan fundamental pribadi untuk mengahyati kehidupannya didunia ini secara bebas dan

---

[36] *Ibid.*147
[37] Darmaningtyas, *Pendidikan yang memiskinkan,* (Yogyakarta : Galang Press), Hal.. 1
[38] Ahcmad S. Ruky, *Manajemen dan Penggajian dan Pengupahan untuk Karyawan Perusahaan,* (Jakarta : Gramedia Pustaka Utama), Hal. 230

bertanggung jawab, dalam kebersamaan dengan orang lain, seiring perjalanan waktu dan usia dalam persimpangan relasi interpersonal dan dalam kehidupan sosial yang tertata dan terorganisir secara histori[39].

Dari definisi diatas dapat disimpulkan bahwa pendidikan merupakan suatu proses formal yang tertata dan terorganisir yang dilalui oleh peserta didik dengan tujuan untuk pengembangan kemampuan fundamental pribadi peserta didik. Tujuan pendidikan untuk pengembangan diri manusia secara utuh.

Crow and Crow yang dikutip oleh Fuad Ihsan menyebutkan bahwa :

"pendidikan adalah proses yang berisi berbagai macam kegiatan yang cocok bagi individu untuk kehidupan sosialnya dan membantu meneruskan adat dan budaya serta kelembagaan sosial dari generasi kegenerasi"[40].

Dictionary of education menyebutkan bahwa :

> "pendidikan adalah proses dimana seseorang mengembangkan kemampuan sikap dan bentuk tingkah laku lainnya didalam masyarakat dimana ia hidup, proses sosial dimana orang dihadapkan pada pengaruh lingkungan yang terpilih dan terkontrol (khusus yang datang dari sekolah),sehingga dia dapat memperoleh atau mengalami perkembangan kemampuan sosial dan kemampuan individu yang optimum"[41].

Pendapat Diryakara yang dikutip oleh Fuad Ihsan menyatakan bahwa "pendidikan adalah upaya memanusiakan manusia muda"[42]. Pengangkatan manusia ke taraf insani itulah yang disebut mendidik.

Dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa pendidikan adalah proses yang berisi berbagai macam kegiatan untuk mengembangkan kemampuan sikap dan bentuk tingkah laku lainnya didalam masyarakat dan dimana ia hidup, proses

---

[39] Doni Kusuma,*Pendidikan Karakter,*(Jakarta : Grasindo,) Hal. 63
[40] Fuad Ihsan , *Dasar – Dasar Kependidikan* (Jakarta : PT Rineka Cipta ,2003) , Hal. 4
[41] *Ibid.*
[42] *Ibid.*

sosial dimana orang dihadapkan pada pengaruh lingkungan yang terpilih dan terkontrol , selain itu juga pendidikan dapat memanusiakan manusia .

Pendapat Ki Hajar Dewantara yang dikutip oleh Madyo Ekosusilo menuturkan bahwa "Pendidikan adalah daya upaya untuk memajukan perkembangan budi pekerti (kekuatan batin), pikiran (intelek) dan jasmani anak – anak"[43]. Sedangkan menurut John Dewey "Pendidikan adalah proses pembentukan kecakapan – kecakapan yang fundamental secara intelektual dan emosional ke arah alam dan sesama manusia"[44].

Dari teori di atas dapat disimpulkan bahwa pendidikan adalah proses upaya untuk memajukan perkembangan budi pekerti dan supaya dapat memajukan kesempurnaan hidup, yaitu kehidupan dan penghidupan anak – anak, selaras dengan alamnya dan masyarakatnya.

Pendapat Marimba yang dikutip oleh Madyo Ekosusilo menyatakan bahwa "Pendidikan adalah bimbingan atau pimpinan secara sadar oleh si pendidik terhadap perkembangan jasmani dan rohani si terdidik menuju terbentuknya kepribadian utama"[45].

S. Brojonegoro "Pendidikan adalah memberi tuntutan kepada manusia yang belum dewasa untuk menyiapkan agar dapat memenuhi sendiri tugas hidupnya atau dengan secara singkat "[46].

Dari teori diatas dapat disimpulkan bahwa pendidikan adalah pimpinan secara sadar pendidik terhadap peserta didik, sehingga peserta didik mampu untuk

---

[43] Madyo ekosusilo dan R.B Kasihadi, *Dasar – Dasar Pendidikan* (Semarang : Effhar Publishing, 1988), Hal.14
[44] *Ibid* .
[45] *Ibid.*
[46] *Ibid* .

menyiapkan sendiri tugas hidupnya. Pendidikan merupakan pertumbuhan manusia mulai lahir sampai tercapainya kedewasaan, dalam arti jasmaniah dan rohaniah.

Pengertian pendidikan menurut UU No. 20 Tahun 2003 tentang sistem pendidikan nasional pada pasal 1 butir 1 yang mengandung penegasan tentang muatan pendidikan ,yaitu bahwa :

1. Pelaksanaan pendidikan dilaksanakan secara sadar dan terencana
2. Pendidikan dilaksanakan untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembalajaran
3. Suasan belajar dan proses pembelajaran dilaksanakan untuk mengembangkan potensi peserta didik
4. Suasana belajar dan proses pembelajaran dilaksanakan melalui pengaktifan diri peserta didik
5. Suasana belajar dan proses pembelajaran dilaksanakan agar peserta didik memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri,kepribadian kecerdasan,akhlak mulia dan ketrampilan[47].

Dari teori diatas dapat disimpulkan bahwa pengertian pendidikan dilaksanakan secara sadar, serta untuk mewujudkan proses suasana belajar dan pembelajaran melalui pengaktifan diri peserta didik. Sedangkan tujuan dari pendidikan sendiri adalah dilaksanakan untuk mengembangkan potensi yang ada pada peserta didik, sehingga siswa (peserta didik) diharapkan memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian kecerdasan, akhlak mulia dan keterampilan dan dapat berguna bagi diri nya, masyarakat, bangsa dan Negara.

[47] Prayitno,*Dasar Teori dan Praktis Pendidikan,* (Jakarta : Grasindo) ,*Hal .358*

Fuad Ihsan menyebutkan faktor – faktor pendidikan terdiri dari "faktor tujuan, faktor pendidik, faktor peserta didik, faktor isi/materi pendidikan"[48].

Dari teori diatas dapat disimpulkan bahwa banyak sekali faktor – faktor pendidikan, didalam pendidikan banyak terdapat tujuan – tujuan yang diinginkan oleh pendidik agar dapat dicapai (dimiliki) oleh peserta didiknya. Pendidik didalam pendidikan terdapat dua kategori yaitu pendidik menurut kodrat (orang tua) dan pendidik menurut jabatan (guru), didalam pendidikan tradisional peserta didik dipandang sebagai organisme yang pasif hanya menerima informasi dari orang dewasa, kini dengan makin cepatnya perubahan sosial, dan berkat penemuan teknologi maka komunikasi antar manusia berkembang sangat cepat.

Berdasarkan UU No. 20 tahun 2004 , tingkat pendidikan formal terdiri atas pendidikan dasar, pendidikan menengah, pendidikan tinggi .

1. Pendidikan dasar , terdiri dari :
    a. Sekolah Dasar / Madrasah Ibtidaiyah
    b. Sekolah Menengah Pertama / Madrasah Tsawariyah
2. Pendidikan Menengah , terdiri dari :
    a. Sekolah Menengah Atas dan Mandrasah Aliyah
    b. Sekolah Kejuruan dan Madrasah Aliyah Kejuruan
3. Pendidikan tinggi , terdiri dari :
    a. Akademi
    b. Insitut
    c. Sekolah Tinggi

[48] Fuad Ihsan, *op. cit.* Hal . 8 - 9

d. Universitas [49].

Menurut Imam Barnadig, Di Negara kita terdapat lima tingkatan pendidikan formal secara kronologis yaitu :

1. Tingkatan Taman Kanak – Kanak (TK)
2. Tingkat Sekolah Dasar (SD)
3. Tingkat sekolah lanjutan tingkat pertama (SLTP)
4. Tingkat sekolah lanjutan tingkat atas (SLTA)
5. Tingkat perguruan tinggi (PT) seperti akademi, sekolah tinggi, institute, universitas dan sebagainya.[50]

Dalam buku berjudul Pendidikan Nasional , Pasaribu dan P. Simanjuntak mengemukakan perjenjangan persekolahan sebagai berikut :

1. Pendidikan dasar terdiri dari taman kanak – kanak dan sekolah dasar
2. Pendidikan lanjutan terdiri dari SLTP umum, SLTA umum dan SLTA kejuruan
3. Pendidikan tertinggi terdiri dari :

   Alternatif I : Sarjana muda, Sarjana, Pasca Sarjana, Doktor

   Alternatif II : Diploma, Sarjana, Pasca Sarjana, dan Doktor [51]

Hal yang sama dikemukakan Zahra Idris bahwa pendidikan jalur sekolah di Indonesia dilaksanakan secara teratur ,mempunyai tingkat dan dibagi dalam waktu tertentu berlangsung dari taman kanak – kanak sampai perguruan tinggi. Tingkat pendidikan tersebut adalah seperti yang tercantum dalam Undang –

---

[49] Hasbullah , *Dasar – dasar Ilmu Pendidikan* (Jakarta : Raja Grafindo Persada ,2008) ,Hal 53

[50] Imam Barnadig ,*Pendidikan Perbandingan*, Buku Satu (Yogyakarta ,Andi Offset,1991)Hal 145- 146

[51] Fisiana Wanaeni ,et al, *Pengaruh Tingkat Pendidikan Pengusaha Rumah Makan Terhadap Kesadaran Menyetor Pajak Pembangunan di Kodya Dati II Semarang.Laporan Penelitian* (Semarang : LPM, UNDIP.1993),Hal.8

Undang RI IV Pasal 12 ayat 1 yaitu yang termasuk tingkat pendidikan sekolah terdiri dari pendidikan dasar,pendidikan menengah dan pendidikan tinggi [52].

Dari teori diatas disimpulkan bahwa pendidikan formal terdiri dari pendidikan dasar, pendidikan menengah, pendidikan tinggi. Di Indonesia pendidikan dasar terdiri dari taman kanak – kanak SD (Sekolah Dasar) dan SMP (Sekolah Menengah Pertama) SLTA umum dan SLTA kejuruan, sekolah menengah terdiri dari SMU (Sekolah Menengah Umum) dan sederajat nya , sedangkan pendidikan tinggi terdiri dari Alternatif I : Sarjana muda, Sarjana, Pasca Sarjana, Doktor , Alternatif II : Diploma, Sarjana, Pasca Sarjana, dan Doktor. Pendidikan formal dilaksanakan disekolah – sekolah pada umumnya.

Indra Bastian menyatakan bahwa :

> "Pendidikan dasar adalah pendidikan umum yang lamanya sembilan tahun, yang diselenggarakan selama enam tahun di sekolah Dasar (SD) dan tiga tahun di Sekolah Lanjutan Tingkat Pertama (SLTP) atau satuan pendidikan yang sederajat"[53].

W. Gulo menyatakan bahwa "Pendidikan dasar adalah pendidikan yang berlangsung pada tingkat SD selama enam tahun dan Sekolah Lanjutan Tingkat Pertama (SLTP) selama tiga tahun sehingga seluruh nya menjadi Sembilan tahun"[54].

Hal yang sama juga diungkap kan oleh Sudarwan Danim bahwa: "Pendidikan dasar adalah pendidikan yang berbentuk sekolah dasar (SD) dan

[52] Zahara Indris , Pendidikan Pembangunan (Yogyakarta, Andi Offset,1991)h.3
[53] Indra Bastian , *Akuntansi Pendidikan* ,(Jakarta : Erlangga,2006) ,Hal .90
[54] W. Gulo ,*Strategi Belajar Mengajar*, (Jakarta : Grasindo,2008) ,Hal , 45.

madrasyah Ibtidaiyah (MI) atau bentuk lain yang sederajat serta sekolah menengah pertama (SMP) dan tsanawiyah (Mts)"[55]

Dari definisi diatas dapat disimpulkan bahwa pendidikan dasar adalah pendidikan yang diselenggarakan pada tingkat dasar yaitu sekolah dasar (SD) dan sekolah menengah pertama (SMP) serta madrasyah Ibtidaiyah (MI), tsanawiyah (Mts) atau bentuk lain yang sederajat. Pendidikan dasar dilaksanakan selama 9 tahun yaitu 6 tahun pada jenjang SD (sekolah dasar) dan 3 tahun pada jenjang SMP (sekolah menengah pertama) dan sederajat lainnya. Pendidikan dasar diselenggarakan untuk mengembangkan sikap dan kemampuan serta memberikan pengetahuan dan ketrampilan dasar yang diperlukan untuk hidup dalam masyarakat serta mempersiapkan peserta didik yang memenuhi persyaratan untuk mengikuti pendidikan menengah. Diakhir masa pendidikan dasar peserta didik diharuskan mengikuti dan lulus dari ujian yang diselenggarakan secara nasional.

Indra bastian mengemukakan bahwa "Pendidikan menengah adalah jenjang pendidikan setelah pendidikan dasar, yang biasa disebut Sekolah Menengah Umum (SMU)"[56]. Pendidikan menengah terdiri dari pendidikan menengah umum dan pendidikan menengah kejuruan.

Sudarwan Danim dalam bukunya *Pengantar Kependidikan* menyatakan bahwa "Pendidikan menengah adalah jenjang pendidikan setelah pendidikan dasar yang terdiri atas pendidikan menengah umum dan pendidikan menengah kejuruan"[57].

---

[55] Sudarwan Danim, *Pengantar Kependidikan*, (Bandung : Alfabeta), Hal. 170.

[56] Indra Bastian. *loc.cit*

[57] Sudarwan Danim ,*loc. cit*

Dalam pasal 18 dinyatakan bahwa " pendidikan menengah adalah lanjutan pendidikan dasar . Pendidikan menengah terdiri dari pendidikan menengah umum dan pendidikan menengah kejuruan"[58].

Berdasarkan pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa pendidikan menengah adalah pendidikan yang diselenggarakan setelah peserta didik menjalankan pendidikan dasar (9 tahun). Tujuan pendidikan menengah adalah untuk mempersiapkan peserta didik menjadi anggota masyarakat yang memiliki kemampuan mengadakan hubungan timbal balik dengan lingkungan social budaya, dan alam sekitar, serta dapat mengembangkan kemampuan lebih lanjut dalam dunia kerja atau pendidikan tinggi. Pendidikan menengah dikelomppokan dalam program studi sesuai dengan kebutuhan untuk belajar lebih lanjut diperguruan tinggi dan untuk hidup di masyarakat umum. Pendidikan menengah terdiri dari pendidikan menengah umum dan pendidikan menengah kejuruan. Pendidikan menengah umum diselenggarakn oleh pendidikan menengah atas (SMA), sedangkan pendidikan menengah kejuruan diselenggarakan oleh pendidik menengah kejuruan yang biasa disebut dengan SMK.

Peraturan Pemerintah menyatakan bahwa "Pendidikan tinggi adalah pendidikan pada jenjang yang lebih tinggi dari pada pendidikan menengah di jalur pendidikan sekolah"[59].

Indra bastian berpendapat bahwa "Pendidikan tinggi adalah pendidikan pada jenjang yang lebih tinggi setelah pendidikan menengah"[60].

---

[58] Hamdani , *Dasar – Dasar Kependidikan* (Bandung : CV Pustaka Setia, 2011), Hal. 139

[59] Yahya Ganda, *Petunjuk Praktis Cara Mahasiswa Belajar di Perguruan Tinggi,* (Jakarta : Grasindo ,2009) Hal, 128

[60] Indra bastian, *loc.cit*

Umar Tirtarahardja dalam bukunya *Pengantar Pendidikan* menyatakan bahwa "Pendidikan tinggi merupakan kelanjutan dari pendidikan menengah"[61].

Berdasarkan pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa pendidikan tinggi adalah pendidikan pada jenjang yang lebih tinggi setelah pendidikan dasar. Pendidikan tinggi berfungsi sebagai jembatan antara pengembangan Bangsa dan kebudayaan nasional dengan perkembangan internasional. Pendidikan tinggi diselenggarakan untuk menyiapkan peserta didik menjadi anggota masyarakat yang memiliki kemampuan akademik dan professional yang dapat menerapkan dan mengembangkan atau menciptakan ilmu pengetahuan, teknologi atau kesenian. Jenis pendidikan tinggi di Indonesia terdiri dari pendidikan akademik, pendidikan profesi dan pendidikan vokasi. Sedangkan program pendidikan tinggi terdiri dari Diploma, Sarjana, Magister, Doktor dan Spesialis. Untuk pendidikan tinggi di Indonesia satuan pendidikan penyelenggaranya terdiri dari akademik, institut, perguruan tinggi, politeknik, sekolah tinggi, dan Universitas.

Lain hal nya dengan Priyono Tjiptoheriyanto dan laila nagib yang menyebutkan bahwa "semakin tinggi tingkat pendidikan dan latihan seseorang semakin tinggi tingkat produktivitasnya"[62].

Hasil penilitian yang dilakukan oleh Sarquis and Arbache menyatakan bahwa "*Higher education has also positive external effects on productivity*"[63], artinya bahwa tingkat pendidikan yang lebih tinggi memiliki dampak positif external terhadap produktivias.

---

[61] Umar tirtaharja,*Pengantar Pendidikan*, (Alfabeta : Bandung), Hal. 4
[62] Priyono Tjiptoheriyanto dan lailai nagib, *op.cit.* Hal.196
[63] Sarquis J.B and Arbache J.s *Human Capital , External Effects and Technical Change ,* February 2002.

Sindu Mulianto menyatakan bahwa "Tingkat pendidikan meningkat berpeluang dalam meningkat kan produktivitas"[64]

Dari beberapa teori diatas dapat disimpulkan, faktor tingkat pendidikan sangat mempengaruhi produktivitas seseorang, tingkat pendidikan memiliki korelasi positive dengan produktivitas kerja seseorang, sehingga semakin tinggi tingkat pendidikan seorang karyawan maka semakin tinggi pula produktivitas yang dihasilkan.

Menurut Yustina Rostiawati tingkat pendidikan adalah "jenjang taraf secara kronologis yang ada pada pendidikan formal atau pendidikan disekolah "[65]. Hal ini didukung oleh Wens Tanlain dalam buku nya *Dasar – dasar Ilmu Kependidikan* yang menyatakan bahwa "tingkat pendidikan adalah jenjang taraf secara kronologi yang ada pada pendidikan sekolah"[66].

Dengan demikian tingkat pendidikan adalah jenjang taraf secara kronologis yang ada dalam proses belajar yang berlangsung di sekolah. Dikatakan secara kronologis karena memiliki urutan – urutan atau tahap – tahap waktu yang harus dilewati oleh seorang peserta didik, setiap tahap peserta didik melewati tes kemampuan yang disesuaikan dengan tingkatan yang sedang dijalankan.

Dalam Undang – undang tentang sistem pendidikan nasional pasal 1 ayat 5 yang diktuip oleh Hasbullah "Tingkat pendidikan adalah tahap pendidikan

---

[64] Sindu Mulianto,Eko Rudy Cahyadi, Muhammad Kerebet,Widjajakusuma, *Panduan Lengkap Supervisi,di Perkaya Perspektif Syariah*,(Jakarta : Eelx Media Komputindo,2000), Hal.189

[65] Yustina Rostiawawati , *Dasar – dasar Ilmu Kependidikan* ,(Jakarta : PT Gramedia Pustaka Utama, 2002) , Hal 5.

[66] Wens Tanlain ,dkk, *Dasar – dasar Ilmu Kependidikan,* (Jakarta : PT Gramedia Pustaka Utama ,2006), Hal,5

berkelanjutan berdasarkan tingkat perkembangan para peserta didik serta keluasan dan kedalaman bahan pengajaran"[67].

Sudarwan denim menyatakan bahwa "Tingkat pendidikan adalah tahapan pendidikan yang ditetapkan berdasarkan tingkat perkembangan peserta didik, tujuan yang akan dicapai, dan kemampuan yang dikembangkan"[68].

Benny Susetyo menyatakan bahwa "jenjang pendidikan adalah tahapan pendidikan berdasarkan tingkat perkembangan peserta didik, tujuan yang akan dicapai dan kemampuan yang dikembangkan"[69].

Dari pengertiaan tingkat pendidikan diatas, maka dapat dipahami tingkat pendidikan merupakan tahapan pendidikan berkelanjutan yang ditetapkan berdasarkan tingkat perkembangan peserta didik dan tujuan yang akan dicapai. Dengan proses jangka panjang yang diatur secara sistematis, dan terorganisir sehingga tujuan – tujuan umum pendidikan dapat tercapai.

Menurut Soetjipto dan Raflis Kosasi menyebutkan bahwa "jenjang pendidikan adalah unsur atau komponen sistem pendidikan nasioal, yaitu termasuk dalam komponen organisasi "[70]. Jenjang pendidikan terdiri dari atas pendidikan dasar, pendidikan menengah, dan pendidikan tinggi.

Menurut Retnaningsih Burham "jenjang pendidikan adalah tahapan pendidikan berkelanjutan yang ditetapkan berdasarkan tingkat perkembangan peseta didik, tingkat kerumitan bahan pengajaran dan cara penyajian bahan

---

[67] Hasbullah , op.cit.Hal 284-285
[68] Sudarwan denim, *op.cit.* Hal. 170
[69] Benny Susetyo, *Politik Pendidikan Penguasa*, (Yogyakarta : PT LKIS Pelangi Aksara ,2005), Hal 170.
[70] Soetjipto dan Raflis Kosasi,*op chit*.. Hal. 128

pengajaran. Jenjang Pendidikan sekolah terdiri dari pendidikan dasar, pendidikan menengah dan tinggi"[71].

Umar Tirtarahardja berpendapat bahwa , "Jenjang pendidikan adalah suatu tahap dalam pendidikan berkelanjutan yang ditetapkan berdasarkan tingkat perkembangan peserta didik serta keluasan ke dalam bahan pengajaran. Jalur pendidikan sekolah dilaksanakan secara bertingkat yang terdiri atas tingkat pendidikan dasar, pendidikan menengah dan tingkat pendidikan tinggi "[72].

Fuad Ihsan menyatakan bahwa "jenjang pendidikan adalah tahap pendidikan yang berkelanjutan yang dititetapkan berdasarkan tingkat perkembangan peserta didik, tingkat kerumitan bahan pengajaran dan cara menyajikan bahan pengajaran. Jenjang pendidikan sekolah terdiri dari pendidikan dasar, pendidikan menengah, dan pendidikan tinggi "[73].

Berdasarkan uraian teori diatas dapat disimpulkan bahwa tingkat pendidikan adalah tahapan pendidikan yang dilalui oleh peserta didik. Tingkat pendidikan terdiri dari pendidikan dasar, pendidikan menengah , pendidikan tinggi. Jadi jelas seorang peserta didik akan memulai masa pendidikan nya dari tahap dasar yaitu pendidikan dasar kemudian berdasarkan tingkat perkembangan dan kemampuan yang baik maka peserta didik tersebut akan naik tingkat yaitu ke dalam tahapan selanjutnya pendidikan menengah.

B. Kerangka Berpikir

Karyawan sebagai sumber daya manusia yang ada dalam suatu perusahaan memiliki peran yang sentral, produktivitas yang dihasilkan karyawan akan

[71] Retnaningsih Burham, *op.chit.* Hal 9.
[72] Umar Tirtarahardja ,*Pengantar Pendiidkan Edisi Revisi* (Jakarta : PT Rineka Cipta ,2005) ,Hal. 264
[73] Fuad Ihsan, *op.cit*, Hal.22

menunjukkan kemampuan riil apa yang dimiliki oleh karyawan tersebut. Keberadaan sumber daya manusia atau karyawan dihadapkan pada metode atau cara dalam melakukan pekerjaan, sehingga karyawan dituntut agar ahli dalam suatu bidang, sesuai dengan bidang keahliannya dalam mendukung terlaksananya kegiatan operasional perusahaan. Keberhasilan suatu perusahaan tidak hanya ditentukan oleh seperangkat alat kerja yang lengkap, akan tetapi juga oleh kreativitas dan kualitas karyawan yang mengerjakannya. Dalam hal ini sumber daya manusia merupakan inti penggerak seluruh kegiatan setiap perusahaan. Oleh karena itu perusahaan perlu memperhatikan kebutuhan karyawannya agar tujuan perusahaan tercapai.

Dengan produktivitas yang dihasilkan oleh seorang karyawannya perusahaan dapat mengetahui apakah karyawan tersebut dapat melaksanakan tugas dan beban tanggung jawab yang diberikan sesuai dengan wewenang dan tujuan yang akan dicapai oleh perusahaan. Produktivitas menggambarkan bagaimana seseorang melakukan pekerjaannya. Sejauh mana seorang karyawan dapat mencapai hasil kerja yang memuaskan, tergantung dari kemampuan dan kecakapannya. Namun, produktivitas kerja juga bukan semata-mata ditujukan untuk mendapatkan hasil kerja yang sebanyak – banyaknya melainkan kualitas hasil kerjanya.

Untuk menghasilkan produktivitas yang tinggi tentu seorang karyawan harus memiliki kemampuan dan pengetahuan yang baik, dan dapat memanfaat kan ilmu pengetahuan, dimana ilmu pengetahuan tersebut diperoleh dari pendidikan yang telah ditempuh oleh karyawan tersebut.

Dengan memperoleh tingkat pendidikan yang lebih tinggi akan dapat meningkatkan produktivitas dan keberhasilan karyawan karena didalam proses pendidikan kita akan mendapatkan ilmu pengatahuan yang luas, ilmu pengetahuan yang didapat bukan hanya pada satu bidang saja melainkan mencakup banyak aspek didalam kehidupan manusia, selain itu dengan pendidikan kita akan memperoleh ketrampilan – ketrampilan yang akan menjadi modal ketika menghadapi dunia kerja.

C. Perumusan Hipotesis

Berdasarkan deskripsi teoritis dari kerangka berfikir diatas, maka dapat diajukan hipotesis. Dalam penelitian ini hipotesis dapat dirumuskan sebagai berikut : "**Terdapat hubungan positif antara tingkat pendidikan dengan produktivitas pada karyawan PT . Fokus Garmindo**". Makin tinggi tingkat pendidikan yang telah ditempuh karyawan makin tinggi pula produktivitas yang dihasilkan karyawan.

BAB III

METEDOLOGI PENELITIAN

A.Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah terdapat hubungan antara tingkat pendidikan dengan produktivitas pada karyawan PT Fokus Garmindo Indonesia.

B. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian dilaksanakan pada PT. Fokus Garmindo yang beralamat kan Jalan Madura 8 Blok D 04A, Kawasan Brikat Nusantara Cakung Jakarta Timur. Perusahaan ini dipilih karena letaknya strategis dan perusahaan ini bergerak dalam bidang Garment yang memproduksi pakaian wanita, selain itu juga perusahaan ini dipilih karena sesuai dengan masalah yang akan diteliti oleh peneliti.

Penelitian ini dilaksanakan selama 3 (tiga) bulan, terhitung mulai bulan April sampai dengan bulai Juni 2013. Penelitian ini dilakukan pada bulan tersebut karena pada bulan tersebut merupakan waktu yang paling efektif bagi peneliti untuk melakukan penelitian.

C. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode survey dengan pendekatan korelasional dan menggunakan data sekunder (variable bebas) dan data sekunder (variable terikat). Penggunaan metode tersebut dimaksudkan untuk mengukur derajat keeratan antara tingkat pendidikan dengan produktivitas pada karyawan. Pendekatan korelasi digunakan untuk melihat hubungan antara dua variable yaitu

variable bebas (Tingkat pendidikan) yang mempengaruhi dan diberi symbol X dengan variable terikat (Produktivitas pada karyawan) di beri simbol Y.

Kerlinger mengemukakan bahwa:

> "Metode survey adalah penelitian yang dilakukan pada populasi besar maupun kecil, tetapi data yang dipelajari adalah data dari sampel yang diambil dari populasi tersebut sehingga ditemukan kejadian-kejadian yang relative, distribusi dan hubungan-hubungan antar variabel"[74].

D. Populasi dan Teknik Pengambilan Sampel

Populasi adalah "wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya"[75]. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Fokus Garmindo Indonesia yang berjumlah 900 orang, populasi terjangkaunya adalah karyawan dari divisi produksi bagian quality control yang berjumlah 65 orang. Divisi tersebut dipilih karena memiliki karakteristik yang sesuai dengan variable yang akan diteliti yaitu memiliki tingkat pendidikan yang berbeda – beda.

Teknik pengambilan sampel dengan menggunakan teknik acak stratifikasi proporsional. Teknik ini digunakan karena populasi mempunyai anggota yang tidak homogen dan berstrata secara proporsional.[76]. Sampel penelitian diambil dari table Issac dengan memperhitung taraf kesalahan 5% , sehingga sampel untuk penelitian diambil sebanyak 55 orang.[77]

---

[74] Sugiyono*, Metode Penelitian Administrasi* (Bandung: CV. Alfabeta, 2005), Hal. 7
[75] Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif R&D* (Bandung: CV. Alfabeta, 2012), Hal.80
[76] Sugiyono,*Statitstika Untuk Penelitian* (Bandung : Alfabeta,2010) ,Hal. 64
[77] Sugiono, *Metode Penelitian Bisnis*. (Bandung : CV. Alvabeta,1999) Hal. 81

Tabel III.1

Penentuan Sampel

Tingkat Pendidikan	Jumlah Karyawan	Perhitungan	Jumlah
SLTA	39	39/65 x 55	33
Diploma	20	20/65 x 55	17
Sarjana	6	6/65 x 55	5
Jumlah	65		55

E. Instrument Penelitian

1. Produktivitas

a. Definisi Konseptual

Produktivitas adalah perbandingan jumlah keluaran *(output)* dengan masukan *(input)* aspek *output* diukur dari nilai barang dan jasa yang dihasilkan, sedangkan aspek *input* diukur dari jumlah jam kerja yang digunakan.

b. Definisi Operasional

Produktivitas pada karyawan adalah data sekunder yang datanya diambil dari perusahaan dengan menyesuaikan indikator yang digunakan perusahaan untuk mengukur produktivitas kerja pada karyawan PT. Fokus Garmindo.

Produktivitas pada karyawan menggambarkan indikator *output* (Jumlah hasil produksi yang dihasilkan) dan *input* (waktu yang digunakan untuk menghasilkan barang.

2. Tingkat Pendidikan

a. Definisi Konseptual

Tingkat pendidikan adalah tahapan pendidikan yang dilalui oleh peserta didik. Tingkat pendidikan terdiri dari pendidikan dasar, pendidikan menengah dan pendidikan tinggi.

b. Definisi Operasional

Tingkat Pendidikan karyawan merupakan data sekunder yang datanya diperoleh melalui data yang diberikan oleh perusahaan yang diukur menggunakan skala tingkat pendidikan yaitu SLTA, Diploma dan Sarjana (S1).

F. Konstelasi Hubungan Antar Variabel

Konstelasi hubungan antar variabel digunakan untuk memberikan arah gambaran dari penelitian yang sesuai dengan hipotesis yang diajukan.

X ⟶ Y

Keterangan :

Variabel X : Tingkat Pendidikan Karyawan

Variabel Y : Produktivitas Pada Karyawan

⟶ : Arah hubungan

Konstelasi hubungan ini digunakan untuk memberikan arah atau gambaran penelitian yang dilakukan peneliti, dimana Tingkat pendidikan sebagai variable bebas atau yang mempengaruhi dengan symbol X sedangkan produktivitas kerja karyawan merupakan variable terikat yang dipengaruhi oleh variable Y.

G. Teknik Analisis Data

Jika suatu penelitian yang menggunakan variable ordinal untuk menguji hubungan antara dua variable (bivariate) yang salah satu variable nya ordinal dan variable lainnya interval atau rasion atau juga ordinal, maka teknik analisis datanya menggunakan distribusi Z transformasi gamma.

Adapun langkah – langkah pengujian yang ditempuh :

1. Data kedua variabel yang akan diuji disajikan dalam bentuk silang, dengan variabel bebas (X) yaitu tingkat pendidikan sebagai kepala kolom dan variabel terikat (Y) produktivitas karyawan sebagai baris.
2. Merumuskan hipotesis dilengkapi dengan rumus statistiknya.
3. Menentukan besarnya Z variabel table (Zt) sebagai kriteria pengujian
4. Menghitung nilai gamma dengan rumus

$$G = \frac{Ns - Nd}{Ns + Nd}$$

Keterangan

G = Koefisien hubungan pada sample

Ns = Jumlah hasil kali silang pasangan yang konsisten

Nd = Jumlah hasil kali silang pasangan yang tidak konsisten

5. Menghitung nilai Zo melalui transformasi gamma yaitu :

$$Zo = G - \delta \sqrt{\frac{Ns + Nd}{N(1-G^2)}}$$

Keterangan : δ = Koefision hubungan pada populasi

N = Cacah Observasi

G^2 = % Hubungan antara kedua variabel

6. Membandingkan nilai Zo dengan Ztabel, dengan kriteria yang digunakan adalah : Jika Zo > Zt maka Ho ditolak

Jika Zo < Zt maka Ho diterima

7. Kesimpulan

- Ho ditolak bearti ada hubungan antara variabel terikat dengan variabel bebas
- Ho diterima beareti tidak ada hubungan antara variabel terikat dengan variabel bebas

8.Interpretasi

G^2 = % hubungan antara kedua variabel

BAB IV
HASIL PENELITIAN

A. Deskripsi Data

Deskripsi data hasil penelitian dimaksudkan untuk menyajikan gambaran umum mengenai penyebaran / distribusi data. Berdasarkan jumlah variable dan merujuk kepada masalah penelitian, maka deskrispsi data dapat dikelompokkan menjadi dua bagian sesuai dengan jumlah variable penelitian. Kedua bagian tersebut adalah produktivitas pada karyawan sebagai variable dependen dan tingkat pendidikan sebagai variable independen.

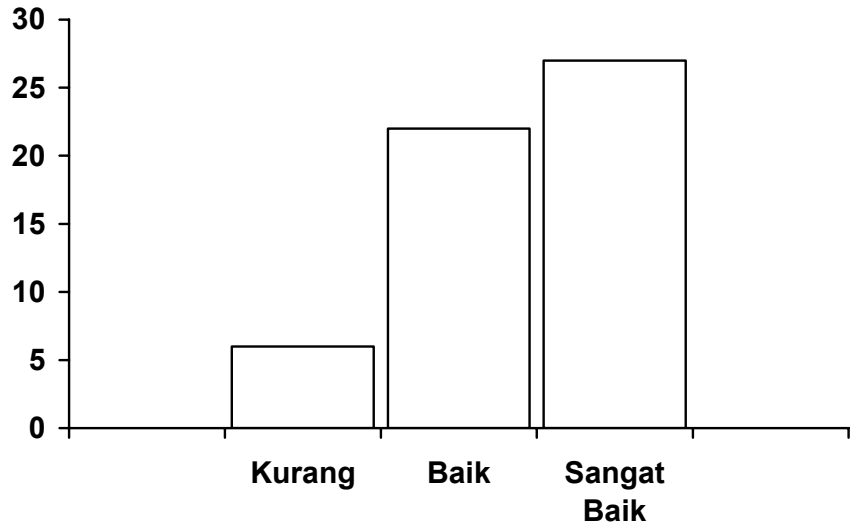
1. Data Produktivitas

Produktitivtas pada karyawan yang menjadi variable terikat (Y) dalam penelitian ini datanya diperoleh melalui data yang diberikan oleh perusahaan tentang penilaian produktivitas pada karyawan. Data yang terkumpul disusun dalam tingkatan kategori produktivitas karyawan yaitu kurang, baik, dan sangat baik (Lampiran 5).

Tabel IV.1
Distribusi Frekuensi Produktivitas pada Karyawan

Produktivitas	Frekuensi	Persentase
Kurang	6	10.9%
Baik	22	40.9%
Sangat Baik	27	49.1%
Total	**55**	**100%**

Untuk mempermudah penafsiran distribusi frekuensi produktivitas karyawan maka dapat dilihat pada gambar IV.1



Gambar IV. 1 Grafik Histogram Produktivitas pada Karyawan

Dari data diatas dapat disimpulkan bahwa dari 55 karyawan yang dijadikan sampel, 27 karyawan yang menghasilkan produktivitas yang sangat baik, 22 karyawan menghasilkan produktivitas yang baik, dan 6 karyawan menghasilkan produktivitas yang kurang.

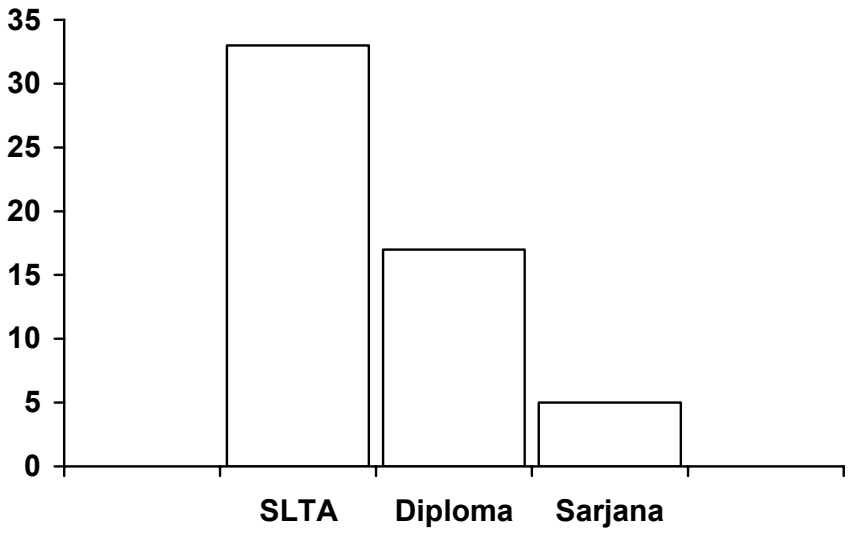
2. Tingkat Pendidikan

Dalam penelitian ini data pendidikan diperoleh dari data dokumentasi yang ada di perusahaan. Dari data yang diterima, tingkat pendidikan disusun dalam tiga tingkatan kategori yaitu SLTA, Diploma (So) dan Sarjana (S1) (Lampiran 6).

Tabel IV.2
Distribusi Frekuensi Tingkat Pendidikan Karyawan

Tingkat Pendidikan	Frekuensi	Persentase
SLTA	33	60.0%
Diploma	17	30.9%
Sarjana	5	9.1%
Total	**55**	**100%**

Untuk mempermudah penafsiran distribusi frekuensi tingkat pendidikan karyawan maka dapat dilihat pada gambar IV.2



Gambar IV.2 Grafik Histogram Tingkat Pendidikan

Dari data yang diperoleh diatas dapat diketahui bahwa tingkat pendidikan karyawan yang dikategorikan SLTA berjumlah 33 orang dari 55 karyawan yaitu 60,0%. Sedangkan karyawan yang terkategorikan Diploma (So) berjumlah 17 orang dari 55 orang yaitu 30,9% dan karyawan yang dikategorikan Sarjana (S1)

berjumlah 5 orang yaitu 9,1%. PT. Fokus Garmindo bagian Quality Control termasuk kategori berpendidikan SLTA yaitu 33 karyawan dari 55 karyawan yang artinya mencapai 60,0%

Berdasarkan kriteria diatas, maka disususn tabel kontingensi 3 x 3 yang menggambarkan hubungan tingkat pendidikan dengan produktivitas pada karyawan sebagai berikut :

Tabel IV.3

Tabel Kontingensi Hasil Penelitian

TP / P	SLTA	Diploma	Sarjana	Jumlah
Kurang	6	0	0	6
Baik	14	8	0	22
Sangat Baik	13	9	5	27
Jumlah	**33**	**17**	**5**	**55**

Keterangan : TP = Tingkat Pendidikan

P = Produktivitas pada Karyawan

B. Pengujian Hipotesis dengan Menggunakan Transformasi Gamma

Seperti telah dijelaskan pada bab 3 tentang langkah – langkah pengujian hipotesis menggunakan transformasi gamma perlu dilakukan beberapa langkah Diperoleh Zo sebesar 1.97 kemudian nilai Zo dibandingkan dengan Ztabel sebesar 1,645 dengan demikian Zo (1,97) > Ztabel (1,645), maka Ho ditolak (Lampiran 12). Hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara

tingkat pendidikan dengan produktivitas pada karyawan bagian quality control dengan transformasi gamma pada taraf signifikan 0,05.

Untuk mengetahui berapa besar prosentase (%) variasi produktivitas pada karyawan dapat ditentukan oleh tingkat pendidikan yaitu dengan melihat nilai gamma yang diperoleh, yang kemudian dikuadratkan. Dari hasil perhitungan diperoleh nilai G = 0,559 maka G^2 = 0,312. Ini bearti bahwa 31,2 % variasi produktivitas pada karyawan ditentukan oleh tingkat pendidikan. Koefisien hubungan antara tingkat pendidikan dengan produktivitas berkategori sedang karena terletak pada interval koefisien antara 0,40 – 0,599 yaitu 0,559

C. Interpretasi Hasil Penelitian

Berdasarkan perhitungan statistik yang telah dilakukan dapat diketahui bahwa terdapat hubungan positif antara tingkat pendidikan dengan produktivitas pada karyawan PT Fokus Garmindo divisi produksi bagian quality control.

Dari data yang dikumpulkan 55 karyawan yang dijadikan sample 27 karyawan yang menghasilkan produktivitas yang sangat baik, sedangkan 22 karyawan menghasilkan produktivitas yang baik dan 6 karyawan menghasilkan produktivitas yang kurang. Untuk variabel X (tingkat pendidikan) diperoleh data yaitu 55 karyawan yang dijadikan sample 33 karyawan dikategorikan SLTA, sedangkan karyawan yang dikategorikan diploma berjumalh 17 karyawan dan karyawan yang dikategorikan sarjana berjumlah 5 orang.

Dari perhitungan uji hipotesis diperoleh Zo 0,559 dan Ztabel 1,645 Karena Zo > Ztabel maka Ho ditolak, hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara tingkat pendidikan dengan produktivitas. Maka hasil penelitian

dapat diinterpretasikan bahwa tingkat pendidikan mempengaruhi produktivitas pada karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat pendidikan karyawan maka produktivitas kerja karyawan semakin baik.

D. Keterbatasan Penelitian

Peneliti menyadari dalam melakukan penelitian ini masih terdapat berbagai kelemahan serta kekurangan, walaupun peneliti sudah semaksimal mungkin berusaha agar hasil penelitian yang dibuat sesuai dengan harapan. Peneliti menyadari bahwa keterbatasan penelitian ini antara lain :

1. Variabel terikat yaitu produktivitas pada karyawan tidak selalu dipengaruhi oleh tingkat pendidikan saja tetapi juga dipengaruhi oleh variabel – variabel lainnya.
2. Produktivitas pada karyawan yang diperoleh berdasarkan pengukuran pada saat penelitian, jadi tingkat pendidikan ini belum tentu sama jika dilakukan pengukuran kembali.
3. Keterbatasan biaya,waktu dan tenaga dalam menyelesaikan penelitian.
4. Hasil penelitian hanya berlaku pada PT Fokus Garmindo, dan tidak digeneralisasikan pada perusahaan lainnya, karena setiap karyawan memiliki karakteristik yang berbeda.

BAB V

KESIMPULAN, IMPLIKASI, DAN SARAN

A. Kesimpulan

Setelah penelitian ini dilakukan, maka kesimpulan dari penelitian ini, antara lain :

1. Produktivitas adalah perbandingan keluaran *(output)* dengan masukan *(input)* dalam kurun waktu tertentu.
2. Tingkat pendidikan adalah tahapan pendidikan yang dilalui oleh peserta didik. Tingkat pendidikan terdiri dari pendidikan dasar, pendidikan menengah dan pendiidkan tinggi.
3. Tingkat pendidikan yang dimiliki oleh seseorang dapat mempengaruhi produktivitas seseorang terhadap suatu pekerjaan yang ditekuninya. Hal ini dimungkinkan karena dengan sistem pembelajaran yang ada akan meningkatkan pengetahuan dan meningkatkan ketrampilannya, selain itu juga merubaha watak dan karakteristiknya, sehingga dengan semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang maka daya maupun daya pemecahan masalah akan semakin tinggi.
4. Produktivitas yang dihasilkan oleh karyawan tidak hanya ditentukan oleh faktor pendidikan saja, tetapi ada banyak faktor lain yang mempengaruhi produktivitas seperti disiplin kerja karyawan, ketrampilan kerja, motivasi, gaji, lingkungan kerja dan kesempatan berprestasi yang diberikan oleh perusahaan.

5. Karyawan yang telah memperoleh pendidikan akan mempunyai kesempatan untuk menyesuaikan diri dengan lingkungannya. Karena telah dibekali dengan pengetahuan dan keterampilan yang diperolehnya melalui pendidikan selama itu dengan bekal pendidikan tersebut,karyawan akan dapat menangani masalah – masalah dalam bidang pekerjaannya
6. Berdasarkan hasil perhitungan yang telah berhasil menguji hipotesis, bahwa terdapat hubungan antara tingkat pendidikan dengan produktivitas pada karyawan PT. Fokus Garmindo. Semakin tinggi tingkat pendidikan yang diperoleh seseorang semakin tinggi produktivitas yang dihasilkan.

B. Implikasi

Berdasarkan kesimpulan yang telah dikemukakan di atas maka implikasi yang dapat dijelaskan dari penelitian ini adalah Semakin tinggi tingkat pendidikan semakin tinggi tingkat produktivitas, artinya bahwa tamatan jenjang pendidikan yang lebih tinggi menunjukkan tingkat produktivitas yang lebih tinggi pula. Jadi dapat disimpulkan terdapat hubungan positif antara tingkat pendidikan dengan produktivitas pada karyawan PT. Fokus Garmindo. Hasil Penelitian membuktikan bahwa tingkat pendidikan merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi produktiivtas pada karyawan.

Meskipun bukan hanya tingkat pendidikan saja yang dapat mempengaruhi produktivitas pada karyawan PT. Fokus Garmindo, karena masih banyak faktor lain yang mempengaruhinya. Dengan penelitian yang telah dilakukan, bahwa penelitian tentang hubungan antara tingkat pendidikan dengan produktivitas pada

karyawan dapat dilakukan di tempat lain dengan mengacu bahwa tingkat pendidikan mempengaruhi produktivitas karyawan. Namun dari penelitian yang akan dilakukan selanjutnya belum tentu sama dengan hasil penelitian saat ini.

C. Saran

Berdasarkan dari implikasi penelitian di atas, maka peneliti dapat memberikan beberapa saran yang diharapkan dapat menjadi masukan yang bermanfaat, antara lain:

1. Dalam menghadapi persaingan, perusahaan perlu meningkatkan kualitas sumber daya manusia antara lain dengan meningkatkan produktivitas karyawan, salah satunya dengan meningkatkan tingkat pendidikan karyawan, dengan memberikan beasiswa untuk melanjutkan pendidikan yang lebih tinggi.
2. Perusahaan, hendaknya memberikan kesempatan dan kemudahan kepada karyawan untuk memperluas pengetahuan baik melalui jalur formal maupun jalur informal seperti mengadakan diklat dan kursus, pelatihan, dan seminar – seminar yang dapat menambah pengetahuan dan keterampilan karyawan dalam hal yang berkaitan dengan pekerjaan dan tujuan perusahaan.
3. Perusahaan hendaknya memberikan perhatian terhadap faktor-faktor lain yang mempengaruhi produktivitas karyawan seperti memberikan kesempatan berprestasi dan memotivasi karyawan, sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai.

4. Karyawan disarankan untuk tetap mengembangkan pengetahuan dan ketrampilan yang dimilikinya.
5. Bagi peneliti lain yang ingin mengetahui lebih dalam mengenai produktivitas pada karyawan hendaknya meneliti faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi produktivitas sehingga penelitian selanjutnya dapat lebih bermanfaat.

DAFTAR PUSTAKA

Ali, Moh. *Ilmu dan Aplikasi Pendidikan*, (Jakarta : Grasindo).

A.F Muchtar, *Panduan Praktis Strategi Memenangkan Persaingan Usaha dengan menyusun Businees plan* (Jakarta : PT. Elex Media Komputindo, 2010)

Bastian, Indra, *Akutansi Pendidikan* (Jakarta : Erlangga, 2006)

Burham, Retnaningsih, *Peningkatan Pembelajaran dalam Strategi Pendidikan Nasional Indonesia Tinjauan Pendidikan Sekolah dan Luar Sekolah*, (Jakarta : UNJ Press, 2008)

Danim, Sudarwa, *Pengantar Kependidikan*, (Bandung : Alfabeta)

Darmaningtyas, *Pendidikan yang memiskinkan,* (Yogyakarta : Galang Press)

Ganda, Yahya, *Petunjuk Praktis Cara Mahasiswa Belajar di Perguruan Tinggi,* (Jakarta : Grasindo, 2009)

Gomes, Faustino Cardose, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta : Andi Offset, 2003)

Hamdani, *Dasar – Dasar Kependidikan* (Bandung : CV .Pustaka Setia, 2011)

Hasbullah, *Dasar – Dasar Ilmu Pendidikan* (Jakarta : Raja Grafindo Persada, 2008)

Hasibuan, malayu, *Manajemen Sumber Daya Manusia,* (Jakarta : PT Bumi Aksara, 2005)

Ihsan, Fuad, *Dasar – Dasar Kependidikan* (Jakarta : PT. Rineka Cipta, 2003)

J.B Sarquis and Arbache J.s *Human Capital ,External Effects and Technical Change* , February 2002

J Ravianto, *Produktivitas dan Pengukuran* (Jakarta : LSIUP dan PT. Binaman Teknika Aksara, 2001)

Kusuma, Doni. *Pendidikan Karakter* ,(Jakarta : Grasindo)

Mathis, Robert L dan John H. Jackson, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta : Salemba Empat, 2001)

Mulianto, Sindu, Eko Rudy Cahyadi, Muhammad Kerebet, Widjajakusuma, *Panduan Lengkap Supervisi, diperkaya Perspektif Syariah* (Jakarta : Elex Media Komputindo,2000)

Prayitno*, Dasar Teori dan Praktis Pendidikan,* (Jakarta : Grasindo)

Rostiawawato, Yustina, *Dasar – Dasar Ilmu Kependidikan,* (Jakarta : PT Gramedia Pustaka Utama, 2002)

Ruky, S. Ahcmad. *Manajemen dan Penggajian dan Pengupahan untuk Karyawan Perusahaan,* (Jakarta : Gramedia Pustaka Utama)

Sedarmayanti, *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja* (Mandar Manju : Bandung , 2011)

Sule, Ernie Tisnawati dan Kurniawan Saefullah, *Pengantar Manajemen,* (Jakarta : Prenada Media, 2000)

Susetyo, Benny, *Politik Pendidikan Penguasa*, (Yogyakarta : PT LKIS Pelangi Aksara, 2005)

Sutrisno, Edy *Budaya Organisasi* (Jakarta : Kencana)

Soetjjipto dan Raflis Kosasi, *Profesi Keguruan* (Jakarta : PT. Rineka Cipta , 2004)

Sugiyono*, Metode Penelitian Administrasi* (Bandung : CV. Alfabeta, 2005)

_____ , *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif R&D* (Bandung: CV. Alfabeta, 2012)

_____ , *Statitstika Untuk Penelitian* (Bandung : Alfabeta, 2010)

Syarief , Rusli, *Seri Manajemen dan Produtkivitas* (Bandung : Angkasa, 2002)

Swastha, Bayu dan Ibnu Sukotjo, *Pengantar Bisnis Modern Edisi ketiga,* (Yogyakarta : Anggota Ikapi, 2002)

Tanlain, Wens dkk, *Dasar – Dasar Ilmu Kependidikan,* (Jakarta : PT Gramedia Pustaka Utama 2006)

Tirtarahardja,Umar, *Pengantar Pendidikan Edisi Revisi* (Jakarta : PT. Rineka Cipta,2005)

Tjiptoherijanto, Prijono dan Laila Nagib, *Pengembangan Sumber Daya Manusia diantara Peluang dan Tantangan,* (Jakarta : LIPI, 2008)

Triyono, Ayon, *Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia,* (Yogyakarta : Oryza, 2012)

Umar, Husen, *Sumber Daya Manusia dalam Organisasi*, (Jakarta : Gramedia Pustaka Utama,2000)

W.Guli, *Strategi Belajar Mengajar* (Jakarta : Grasindo, 2008)

Wibowo, *Manajemen Kinerja,* (Jakarta : PT. Raja Grafindo, 2007)

Yuniarsih, Tjuju dan Suwatno, *Manajemen SUmber Daya Manusia Teori, Aplikasi dan Isu Penelitian* (Bandung : Alfabeta, 2008)

http://www.kabarbisnis.com/read/2818586

http://www.poskotanews.com/2012/10/23/produktifitas-pekerja-indonesia-masih-rendah

KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA
Kampus Universitas Negeri Jakarta, Jalan Rawamangun Muka, Jakarta 13220
Telp./Fax. : Rektor : (021) 4893854, PR I :4895130, PR II : 4893918, PR III : 4892926, PR IV : 4893982
BAUK : 4750930, BAAK : 4759081, BAPSI : 4752180
Bag. UHTP : Telp. 4893726, Bag. Keuangan : 4892414, Bag. Kepegawaian : 4890536, HUMAS : 4898486
Laman : www.unj.ac.id

Building Future Leaders

Nomor : 547b/UN39.12/KM/2013 25 Februari 2013
Lamp. : -
Hal : **Permohonan Izin Penelitian untuk Skripsi**

Yth. **Personalia PT. Fokus Garmindo**
di tempat

Kami mohon kesediaan Saudara, untuk dapat menerima Mahasiswa Universitas Negeri Jakarta :

Nama	: **Dessy Indarti P.**
Nomor Registrasi	: 8105097406
Program Studi	: Pendidikan Ekonomi
Fakultas	: Ekonomi
Untuk mengadakan	: Penelitian untuk Skripsi
Di	: **PT. Fokus Garmindo** Jl. Madura 8 Blok D 04A Kawasan Brikat Nusantara, Cakung Jakarta - Timur

Guna mendapatkan data yang diperlukan dalam rangka Penulisan Skripsi dengan judul ***"Hubungan Antara Tingkat Pendidikan Dengan Produktivitas Pada Karyawan."***

Atas perhatian dan kerjasama Saudara, kami ucapkan terima kasih.

Kepala Biro Administrasi
Akademik dan Kemahasiswaan

Drs. Syaifullah
NIP. 19570216 198403 1 001

Tembusan :
1. Dekan Fakultas Ekonomi
2. Kaprog/Jurusan Ekonomi dan Administrasi

Lampiran 2

PT. FOKUS GARMINDO

Jl. Madura 8 Blok D - 04 A
Kawasan Berikat Nusantara
Cakung - Cilincing - Jakarta
Telp. : 62-21 - 4403964, 4401423
Fax. : 62-21 - 4405021
email : fokusshp@cbn.net.id

SURAT KETERANGAN

No : 225 / FG / HRD / VI / 2013

Yang bertanda tangan dibawah ini :

1. N a m a : SUDIRMAN
2. Jabatan : HRD Manager
3. Alamat : PT. FOKUS GARMINDO
   Jl. Madura 8 Blok D-04A
   KBN CAKUNG JAKARTA UTARA

Dengan ini menerangkan yang sebenarnya bahwa mahasiswi dibawah ini :

1. N a m a : DESSY INDARSI P
2. Nomor Registrasi : 8105097406
3. Program Studi : Pendidikan Ekonomi
4. Fakultas : Ekonomi

Telah melaksanakan riset di Devisi Produksi PT. FOKUS GARMINDO JAKARTA UTARA dari tanggal 25 Februari 2013 – 05 Juni 2013.

Demikian Surat Keterangan ini dibuat untuk dipergunakan seperlunya.

Jakarta, 28 Juni 2013
PT. FOKUS GARMINDO

PT. FOKUS GARMINDO

SUDIRMAN
HRD Manager

TINJAUAN UMUM

PT FOKUS GARMINDO

PT Fokus Gamindo di Indonesia didirikan pada tahun 1997, yang beralamatkan Jln. Madura 8 Blok D/ O4A Kawasan Brikat Nusantara Cakung Jakarta Timur. PT Fokus Garmindo dipimpin oleh seorang Presiden Direktur, PT Fokus garmindo merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang garment (pakaian jadi) dengan orientasi eksport ke Negara – Negara Eropa. Status investasi PT Fokus Garmindo adalah penanaman modal Asing (PMA) yang berasal dari Singapura. PT. Fokus Garmindo dalam aktivitas kerjanya 6 hari dalam seminggu mulai dari senin sampai dengan sabtu yang terbagi dalam 3 shift yaitu shift 1 (jam 07 – 15.00) shift 2 (Jam 15.00 – 23.00) , shift 3 (jam 23.00 – 07.00), total jumlah karyawan yang bekerja pada PT Fokus Garmindo adalah 900 orang dengan penjumlahan dari berbagai bagian / divisi . Kapasitas produksi yang harus dicapai oelh PT. Fokus Garmindo dalam 1 bulan yaitu sekitar 70.000 DZ / 70.000 Lusin yang akan dieksport ke Negara – Negara Eropa. Struktur organisasi yang terdapat pada PT. Fokus Garmindo yaitu :

1. Director
2. Asst. Director
3. Factory Manager
4. Manager 2
5. Manager 1
6. QA. Manager
7. QA. Staff
8. Dan staf – staf lainya

Sedangkan untuk divisu produksi terdiri dari sub – sub divisi seperti :

1. Cutting Spv + Adm
2. Sewing (line 1 – line 16)
3. Quality Control
4. Mekanik
5. Helper
6. Ironing
7. Finishing
8. Umum
9. Office

Visi

Menjadi satu – satunya perusahaan garment dengan produk yang berkualitas, harga terjangkau dan mempunyai waktu tempuh yang pendek.

Kebijakan Mutu

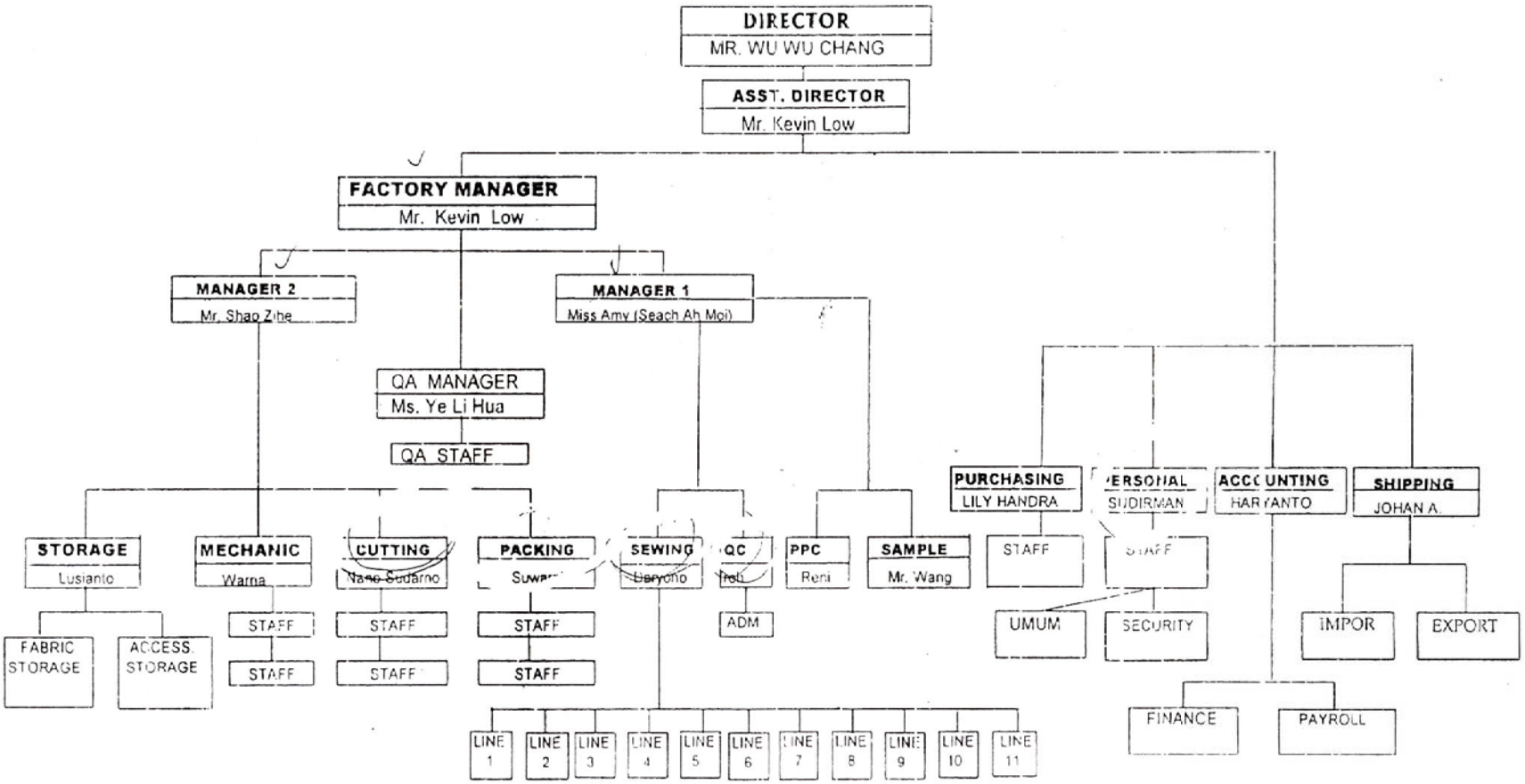
Misi

- Penurunan biaya untuk mendapatkan keuntungan yang tinggi dengan pengendalian anggaran
- Mendapatkan pelanggan yang bernilai tinggi untuk mendapat pemasukan yang tinggi
- Pengiriman produk dengan kualitas yang baik, harga bersaing dan tepat waktu

Mutu

1. Mutu adalah tindakan nyata dalam mendukung keberhasilan konsumen
2. Mutu adalah tindakan nyata untuk membuktikan kekuatan karyawan dan perusahaan.

PT. FOKUS GARMINDO
ORGANIZATION CHART



DATA PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN

No	Produktivitas	Kategori Produktivitas
1	45.64	Sangat Baik
2	45.39	Sangat Baik
3	44.86	Sangat Baik
4	34.52	Kurang
5	36.19	Baik
6	45.67	Sangat Baik
7	46.88	Sangat Baik
8	39.19	Baik
9	45.89	Sangat Baik
10	45.52	Sangat Baik
11	33.39	Kurang
12	39.14	Baik
13	46.30	Sangat Baik
14	46.26	Sangat Baik
15	39.08	Baik
16	32.82	Kurang
17	38.61	Baik
18	46.93	Sangat Baik
19	39.27	Baik
20	45.36	Sangat Baik
21	45.47	Sangat Baik
22	44.00	Sangat Baik
23	45.79	Sangat Baik
24	33.61	Kurang
25	39.09	Baik
26	38.41	Baik
27	46.43	Sangat Baik
28	46.68	Sangat Baik
29	44.82	Sangat Baik
30	45.98	Sangat Baik
31	38.96	Baik
32	45.73	Sangat Baik
33	39.37	Baik
34	45.53	Sangat Baik
35	44.99	Sangat Baik
36	38.37	Baik
37	37.89	Baik
38	45.05	Sangat Baik
39	37.42	Baik
40	41.00	Baik
41	39.30	Baik

42	34.68	Kurang
43	37.95	Baik
44	45.53	Sangat Baik
45	37.07	Baik
46	38.05	Baik
47	43.23	Sangat Baik
48	39.26	Baik
49	43.97	Sangat Baik
50	44.83	Sangat Baik
51	45.94	Sangat Baik
52	40.00	Baik
53	39.65	Baik
54	34.09	Kurang
55	38.80	Baik

DATA TINGKAT PENDIDIKAN KARYAWAN

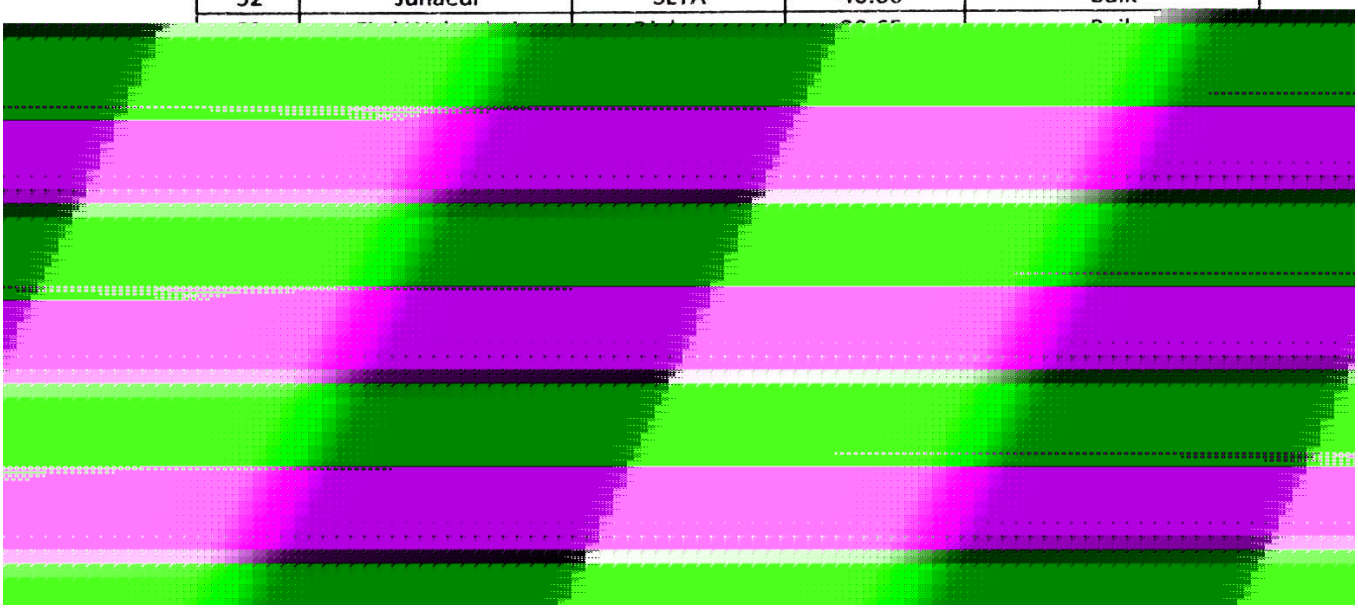
No	Pendidikan	Kategori Pendidikan
1	D3	Diploma
2	SLTA	SLTA
3	S1	Sarjana
4	SLTA	SLTA
5	D3	Diploma
6	S1	Sarjana
7	S1	Sarjana
8	SLTA	SLTA
9	SLTA	SLTA
10	SLTA	SLTA
11	SLTA	SLTA
12	D3	Diploma
13	SLTA	SLTA
14	SLTA	SLTA
15	SLTA	SLTA
16	SLTA	SLTA
17	D3	Diploma
18	SLTA	SLTA
19	SLTA	SLTA
20	D3	Diploma
21	D3	Diploma
22	SLTA	SLTA
23	SLTA	SLTA
24	SLTA	SLTA
25	D3	Diploma
26	SLTA	SLTA
27	D3	Diploma
28	SLTA	SLTA
29	S1	Sarjana
30	D3	Diploma
31	SLTA	SLTA
32	D3	Diploma
33	SLTA	SLTA
34	D3	Diploma
35	D3	Diploma
36	SLTA	SLTA
37	SLTA	SLTA
38	S1	Sarjana
39	SLTA	SLTA
40	SLTA	SLTA
41	D3	Diploma
42	SLTA	SLTA
43	D3	Diploma
44	SLTA	SLTA
45	D3	Diploma

46	SLTA	SLTA
47	SLTA	SLTA
48	SLTA	SLTA
49	SLTA	SLTA
50	D3	Diploma
51	SLTA	SLTA
52	SLTA	SLTA
53	D3	Diploma
54	SLTA	SLTA
55	SLTA	SLTA

TABULASI DATA PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN

No	Nama	Pendidikan	Produktivitas	Kategori Produktivitas
1	Ani Adriyani	Diploma	45.64	Sangat Baik
2	Linda Sari	SLTA	45.39	Sangat Baik
3	Siti Khomariah	Sarjana	44.86	Sangat Baik
4	Santi A.	SLTA	34.52	Kurang
5	Puji Lestari	Diploma	36.19	Baik
6	Amelia K.	Sarjana	45.67	Sangat Baik
7	Riani Anggraini	Sarjana	46.88	Sangat Baik
8	Mildawati	SLTA	39.19	Baik
9	Ira Wati	SLTA	45.89	Sangat Baik
10	Munarti	SLTA	45.52	Sangat Baik
11	Januar R.	SLTA	33.39	Kurang
12	Yuri santina	Diploma	39.14	Baik
13	Sugiyanto	SLTA	46.30	Sangat Baik
14	Nuraini	SLTA	46.26	Sangat Baik
15	Mardiana	SLTA	39.08	Baik
16	Winarsih	SLTA	32.82	Kurang
17	Ervina Dewi N.	Diploma	38.61	Baik
18	Winarni	SLTA	46.93	Sangat Baik
19	Marwah	SLTA	39.27	Baik
20	Eliyanto	Diploma	45.36	Sangat Baik
21	Devi Nurmalasari	Diploma	45.47	Sangat Baik
22	Juleha	SLTA	44.00	Sangat Baik
23	Sarfiyah	SLTA	45.79	Sangat Baik
24	Masdi	SLTA	33.61	Kurang
25	Nurul Hikmah	Diploma	39.09	Baik
26	Imas Halimah	SLTA	38.41	Baik
27	Siti Hidayah	Diploma	46.43	Sangat Baik
28	Nurjanah	SLTA	46.68	Sangat Baik
29	Yani Dariyas	Sarjana	44.82	Sangat Baik
30	Retna Ningsih	Diploma	45.98	Sangat Baik
31	Nova karlina	SLTA	38.96	Baik
32	Yuliana S.	Diploma	45.73	Sangat Baik
33	Susanti	SLTA	39.37	Baik
34	Iin Novita	Diploma	45.53	Sangat Baik
35	Dewi Permatasari	Diploma	44.99	Sangat Baik
36	Lista Mardianti	SLTA	38.37	Baik
37	Warsito	SLTA	37.89	Baik
38	Eka Pratiwi	Sarjana	45.05	Sangat Baik
39	Suhartini	SLTA	37.42	Baik
40	Hadi Heryanto	SLTA	41.00	Baik
41	Nida dayanti	Diploma	39.30	Baik
42	Rizkiyani	SLTA	34.68	Kurang
43	Febriyanti	Diploma	37.95	Baik
44	Murni	SLTA	45.53	Sangat Baik
45	Reni Anggraini	Diploma	37.07	Baik

46	Yuniarsih	SLTA	38.05	Baik
47	Iis R.	SLTA	43.23	Sangat Baik
48	Ernawati	SLTA	39.26	Baik
49	Elfrida	SLTA	43.97	Sangat Baik
50	Sri Wulandari	Diploma	44.83	Sangat Baik
51	A. Fauzan	SLTA	45.94	Sangat Baik
52	Junaedi	SLTA	40.00	Baik



48	SLTA	SLTA	39.26	Baik
49	SLTA	SLTA	43.97	Sangat Baik
50	D3	Diploma	44.83	Sangat Baik
51	SLTA	SLTA	45.94	Sangat Baik
52	SLTA	SLTA	40.00	Baik
53	D3	Diploma	39.65	Baik
54	SLTA	SLTA	34.09	Kurang
55	SLTA	SLTA	38.80	Baik

Mengetahui

PT. [illegible] GARMINDO

SUDIRMAN

Personalia

Lampiran 9

PRODUKTIVITAS KERJA

1	Ani Adriyani	Diploma	QC IN LINE	8534	187	45.64	Sangat Baik
2	Linda Sari	SLTA	QC IN LINE	8397	185	45.39	Sangat Baik
3	Siti Khomariah	Sarjana	QC IN LINE	8255	184	44.86	Sangat Baik
4	Santi A.	SLTA	QC IN LINE	6455	187	34.52	Kurang
5	Puji Lestari	Diploma	QC IN LINE	6767	187	36.19	Baik
6	Amelia K.	Sarjana	QC IN LINE	8312	182	45.67	Sangat Baik
7	Riani Anggraini	Sarjana	QC IN LINE	8532	182	46.88	Sangat Baik
8	Mildawati	SLTA	QC IN LINE	6937	177	39.19	Baik
9	Ira Wati	SLTA	QC IN LINE	8581	187	45.89	Sangat Baik
10	Munarti	SLTA	QC IN LINE	8467	186	45.52	Sangat Baik
11	Januar R.	SLTA	QC IN LINE	6277	188	33.39	Kurang
12	Yuri santina	Diploma	QC IN LINE	7241	185	39.14	Baik
13	Sugiyanto	SLTA	QC IN LINE	8426	182	46.30	Sangat Baik
14	Nuraini	SLTA	QC IN LINE	8558	185	46.26	Sangat Baik
15	Mardiana	SLTA	QC IN LINE	7271	186	39.09	Baik
16	Winarsih	SLTA	QC IN LINE	5907	180	32.82	Kurang
17	Ervina Dewi N.	Diploma	QC IN LINE	7221	187	38.61	Baik
18	Winarni	SLTA	QC IN LINE	8542	182	46.93	Sangat Baik
19	Marwah	SLTA	QC IN LINE	7304	186	39.27	Baik
20	Eliyanto	Diploma	QC IN LINE	8392	185	45.36	Sangat Baik
21	Devi Nurmalasari	Diploma	QC IN LINE	8549	188	45.47	Sangat Baik
22	Juleha	SLTA	QC IN LINE	8272	188	44.00	Sangat Baik
23	Sarfiyah	SLTA	QC IN LINE	8608	188	45.79	Sangat Baik
24	Masdi	SLTA	QC IN LINE	6217	185	33.61	Kurang
25	Nurul Hikmah	Diploma	QC IN LINE	7271	186	39.09	Baik
26	Imas Halimah	SLTA	QC IN LINE	6876	179	38.41	Baik
27	Siti Hidayah	Diploma	QC IN LINE	8497	183	46.43	Sangat Baik
28	Nurjanah	SLTA	QC IN LINE	8543	183	46.68	Sangat Baik
29	Yani Dariyas	Sarjana	QC IN LINE	8337	186	44.82	Sangat Baik
30	Retna Ningsih	Diploma	QC IN LINE	8644	188	45.98	Sangat Baik
31	Nova karlina	SLTA	QC IN LINE	7168	184	38.96	Baik
32	Yuliana S.	Diploma	QC IN LINE	8322	182	45.73	Sangat Baik
33	Susanti	SLTA	QC IN LINE	6929	176	39.37	Baik
34	Iin Novita	Diploma	QC IN LINE	8286	182	45.53	Sangat Baik
35	Dewi Permatasari	Diploma	QC IN LINE	8323	185	44.99	Sangat Baik
36	Lista Mardianti	SLTA	QC IN LINE	7099	185	38.37	Baik
37	Warsito	SLTA	QC IN LINE	7085	187	37.89	Baik
38	Eka Pratiwi	Sarjana	QC IN LINE	8200	182	45.05	Sangat Baik
39	Suhartini	SLTA	QC IN LINE	6623	177	37.42	Baik
40	Hadi Heryanto	SLTA	QC IN LINE	7708	188	41.00	Baik
41	Nida dayanti	Diploma	QC IN LINE	6799	173	39.30	Baik
42	Rizkiyani	SLTA	QC IN LINE	6139	177	34.68	Kurang
43	Febriyanti	Diploma	QC IN LINE	7097	187	37.95	Baik
44	Murni	SLTA	QC IN LINE	8559	188	45.53	Sangat Baik
45	Reni Anggraini	Diploma	QC IN LINE	6969	188	37.07	Baik
46	Yuniarsih	SLTA	QC IN LINE	7001	184	38.05	Baik
47	Iis R.	SLTA	QC IN LINE	8041	186	43.23	Sangat Baik
48	Erniawati	SLTA	QC IN LINE	7184	183	39.26	Baik
49	Elfrida	SLTA	QC IN LINE	8267	188	43.97	Sangat Baik
50	Sri Wulandari	Diploma	QC IN LINE	8159	182	44.83	Sangat Baik
51	A. Fauzan	SLTA	QC IN LINE	8636	188	45.94	Sangat Baik
52	Juraedi	SLTA	QC IN LINE	7360	184	40.00	Baik
53	Fitri Wulandari	Diploma	QC IN LINE	7454	188	39.65	Baik
54	Semiati H.	SLTA	QC IN LINE	6408	188	34.09	Kurang
55	Endang J.	SLTA	QC IN LINE	7178	185	38.80	Baik

Keterangan :
Output : Jumlah barang yang dihasilkan
Working time : Waktu kerja yang digunakan
Produktivitas : Output / Working time

Kategori Produktivitas

30 - 35	Kurang
36 - 41	Baik
41>	Sangat Baik

Mengetahui,

PT. [illegible] GARMIND

Sudirman
Personalia

PRODUKTIVITAS KERJA BAGIAN QUALITY CONTROL

No Resp	1-May	2-May	3-May	4-May	6-May	7-May	8-May	10-May	11-May	12-May	14-May	15-May	16-May	17-May	18-May	20-May	21-May	22-May	23-May	24-May	27-May	28-May	29-May	30-May	31-May	Total	Waktu	Produktivitas
1	397	360	360	339	360	323	382	396	276	366	541	481	419	280	276	314	310	304	298	293	290	287	257	290	295	8534	187	45.64
2	396	362	355	344	365	298	381	388	237	357	521	400	492	240	237	364	311	299	298	288	290	291	290	300	293	8397	185	45.39
3	395	353	360	324	362	329	387	408	200	358	451	320	486	280	200	385	313	301	296	300	292	280	289	296	295	8255	184	44.86
4	326	341	338	145	332	332	357	278	293	342	302	205	295	195	110	200	180	200	200	200	145	299	268	292	280	6455	187	34.52
5	393	358	358	300	200	300	300	300	249	300	404	400	486	290	200	250	270	150	219	220	125	200	200	150	145	6767	187	36.19
6	390	270	358	359	365	367	380	400	226	333	518	420	509	240	226	384	300	296	290	213	298	299	292	292	287	8512	182	45.67
7	400	310	370	327	372	337	373	405	246	360	518	500	418	200	246	417	320	320	320	280	320	320	220	320	213	8532	182	46.88
8	342	336	334	148	0	360	368	200	300	342	300	298	378	296	139	344	295	295	262	276	152	295	295	301	281	6937	177	39.19
9	399	360	360	340	358	343	384	360	240	315	475	400	433	326	240	368	320	320	320	320	320	320	320	320	320	8581	187	45.89
10	401	360	360	353	351	338	379	400	271	360	470	344	446	320	271	362	312	312	298	295	292	291	298	291	292	8467	186	45.52
11	363	258	300	110	337	250	300	200	250	300	200	303	330	250	145	280	215	288	212	258	150	291	185	235	267	6277	188	33.39
12	386	340	332	152	328	300	362	160	310	341	804	288	330	305	140	356	292	299	295	270	146	301	300	290	314	7241	185	39.14
13	400	360	360	343	361	332	343	335	258	313	520	538	456	320	258	276	299	294	298	298	291	297	289	297	290	8426	182	46.30
14	386	352	361	347	360	327	324	398	241	351	427	513	486	320	241	238	320	320	320	320	320	320	320	320	320	8558	185	46.26
15	384	338	335	145	337	228	321	264	308	342	302	297	335	306	149	354	303	299	289	311	145	291	294	311	283	7271	185	39.09
16	300	300	300	120	303	250	300	0	290	250	200	300	300	0	0	300	282	250	300	287	125	300	300	250	300	5907	180	32.82
17	385	342	338	144	339	342	338	240	303	344	299	298	367	293	144	359	284	263	288	300	127	202	295	289	298	7221	187	38.61
18	426	365	368	357	350	332	371	408	269	318	484	400	403	320	269	218	320	320	320	320	320	320	318	326	320	8542	182	46.93
19	366	342	332	135	339	331	357	269	300	295	256	291	390	299	120	358	303	273	300	300	160	320	286	290	292	7304	186	39.27
20	424	360	360	340	356	280	286	412	298	374	429	320	516	320	298	366	308	289	296	295	297	295	286	289	298	8392	185	45.36
21	426	370	360	329	360	336	387	393	283	369	422	400	480	320	283	330	312	303	296	301	286	304	312	287	300	8549	188	45.47
22	401	361	360	243	367	350	373	350	264	369	449	385	442	260	264	360	315	299	296	293	294	287	293	299	294	8272	188	44.00
23	386	365	362	343	353	338	375	395	240	353	469	600	457	320	240	320	310	311	296	301	293	293	310	298	290	8608	188	45.79
24	360	314	308	116	263	295	332	221	287	307	285	265	270	240	105	270	230	215	212	200	138	206	240	218	320	6217	185	33.61
25	384	338	300	180	337	228	321	264	308	342	302	297	371	306	170	354	303	197	289	311	155	300	294	320	300	7271	186	39.09
26	384	344	336	150	326	295	0	240	307	344	299	306	382	276	140	351	257	283	295	289	145	298	259	274	296	6876	179	38.41
27	391	360	360	341	347	285	371	390	278	353	465	485	452	335	278	341	309	305	299	299	296	290	286	283	298	8497	183	46.43
28	398	270	360	340	378	339	379	392	253	356	488	490	471	325	253	380	316	297	299	294	296	283	291	297	298	8543	183	46.68
29	405	360	360	346	363	321	355	410	258	349	383	400	491	320	258	289	304	289	290	296	299	295	290	292	294	8337	186	44.82
30	400	354	360	316	376	339	405	400	260	364	416	400	499	320	260	335	320	320	320	280	320	320	320	320	320	8644	188	45.98
31	383	340	335	151	332	340	368	180	304	349	296	290	284	306	142	344	274	293	295	298	120	298	257	309	280	7168	184	38.96
32	418	360	360	326	360	365	381	391	160	353	468	351	497	320	160	358	312	301	296	297	291	304	302	289	302	8322	182	45.73
33	394	335	327	146	342	294	366	185	313	342	300	303	368	0	128	360	310	300	285	260	150	300	301	220	300	6929	176	39.37
34	393	364	360	352	357	330	249	358	180	356	535	489	443	320	180	374	307	298	298	295	285	298	287	292	286	8286	182	45.53
35	390	347	380	354	386	362	396	400	185	373	420	480	433	320	185	330	302	294	290	320	295	299	299	295	288	8323	185	44.99
36	370	350	331	145	263	331	358	258	302	339	264	294	314	292	143	360	294	285	292	280	143	270	255	265	295	7099	185	38.37
37	400	360	300	350	250	350	300	300	249	360	450	400	486	300	271	280	270	150	219	220	125	200	200	150	145	7085	187	37.89
38	410	360	363	337	343	378	386	400	241	355	461	720	436	320	241	400	249	223	216	280	214	213	221	216	217	8200	182	45.05
39	381	300	300	160	335	329	374	230	272	300	352	292	350	224	150	300	250	250	285	300	105	206	0	302	276	6623	177	37.42
40	400	360	360	160	360	340	384	240	320	360	315	316	300	300	140	382	317	320	320	320	145	295	320	320	314	7708	188	41.00
41	388	339	337	145	340	342	360	253	295	348	298	40	373	299	146	350	0	300	292	293	145	251	298	307	310	6799	173	39.30
42	393	306	310	117	300	311	337	249	291	306	300	284	270	257	110	280	244	220	225	211	150	215	220	233	0	6139	177	34.68
43	326	341	338	160	332	350	357	278	293	342	302	300	360	195	160	300	200	250	300	300	160	313	268	292	280	7097	187	37.95
44	385	355	365	327	388	321	386	405	240	363	536	400	493	320	240	373	306	307	289	298	297	286	290	294	295	8559	188	45.53
45	400	340	355	160	320	360	300	240	300	360	300	0	360	0	160	350	300	300	300	324	160	320	320	320	320	6969	188	37.07
46	378	337	328	125	250	300	377	200	300	302	302	259	324	300	145	342	256	286	285	293	146	297	303	280	291	7001	184	38.05
47	385	360	360	359	361	337	389	400	240	350	493	599	426	320	240	370	276	235	223	209	213	216	232	232	216	8041	186	43.23
48	394	341	335	143	294	338	336	237	310	346	267	268	290	296	146	357	286	285	294	296	144	288	294	302	297	7184	183	39.26
49	380	355	366	342	355	342	377	405	150	347	534	320	485	320	150	380	315	299	298	294	290	283	295	290	295	8267	188	43.97
50	386	340	364	242	360	355	386	400	180	350	466	450	469	280	180	272	315	289	292	304	299	294	310	286	290	8159	182	44.83
51	400	358	360	327	361	337	382	384	240	348	543	529	470	320	240	368	307	290	298	290	294	306	300	286	295	8636	188	45.94
52	385	270	360	325	366	329	364	383	200	300	407	460	395	300	240	350	230	200	204	202	227	212	231	220	200	7360	184	40.00
53	390	200	250	359	300	367	380	400	226	308	400	344	400	240	160	300	300	250	290	213	298	250	292	250	287	7454	188	39.65
54	340	270	320	350	350	300	300	300	221	300	400	450	466	320	0	0	0	226	205	211	212	211	229	213	214	6408	188	34.09
55	360	343	332	151	338	308	355	150	307	340	299	305	334	287	140	351	298	275	296	287	145	298	278	295	302	7178	185	38.80

Mengetahui,
Supervisor

PT. GARMINDO

Penanggung Jawab

DAFTAR NAMA KARYAWAN PT. FOKUS GARMINDO PADA BAGIAN QUALITY CONTROL

No	Nama	Class/ Golongan
1	Ani Adriyani	QC IN LINE
2	Linda Sari	QC IN LINE
3	Siti Khomariah	QC IN LINE
4	Santi A.	QC IN LINE
5	Puji Lestari	QC IN LINE
6	Amelia K.	QC IN LINE
7	Riani Anggraini	QC IN LINE
8	Mildawati	QC IN LINE
9	Ira Wati	QC IN LINE
10	Munarti	QC IN LINE
11	Januar R.	QC IN LINE
12	Yuri santina	QC IN LINE
13	Sugiyanto	QC IN LINE
14	Nuraini	QC IN LINE
15	Mardiana	QC IN LINE
16	Winarsih	QC IN LINE
17	Ervina Dewi N.	QC IN LINE
18	Winarni	QC IN LINE
19	Marwah	QC IN LINE
20	Eliyanto	QC IN LINE
21	Devi Nurmalasari	QC IN LINE
22	Juleha	QC IN LINE
23	Sarfiyah	QC IN LINE
24	Masdi	QC IN LINE
25	Nurul Hikmah	QC IN LINE
26	Imas Halimah	QC IN LINE
27	Siti Hidayah	QC IN LINE
28	Nurjanah	QC IN LINE
29	Yani Dariyas	QC IN LINE
30	Retna Ningsih	QC IN LINE
31	Nova karlina	QC IN LINE
32	Yuliana S.	QC IN LINE
33	Susanti	QC IN LINE
34	Iin Novita	QC IN LINE
35	Dewi Permatasari	QC IN LINE
36	Lista Mardianti	QC IN LINE
37	Warsito	QC IN LINE
38	Eka Pratiwi	QC IN LINE
39	Suhartini	QC IN LINE
40	Hadi Heryanto	QC IN LINE
41	Nida dayanti	QC IN LINE
42	Rizkiyani	QC IN LINE
43	Febriyanti	QC IN LINE
44	Murni	QC IN LINE

45	Reni Anggraini	QC IN LINE
46	Yuniarsih	QC IN LINE
47	Iis R.	QC IN LINE
48	Ernawati	QC IN LINE
49	Elfrida	QC IN LINE
50	Sri Wulandari	QC IN LINE
51	A. Fauzan	QC IN LINE
52	Junaedi	QC IN LINE
53	Fitri Wulandari	QC IN LINE
54	Semiati H.	QC IN LINE
55	Endang J.	QC IN LINE
56	Tarwiyah	QC IN LINE
57	Sri Handayani	QC IN LINE
58	Siti Nuraiti	QC IN LINE
59	Qoriniyah	QC IN LINE
60	Maryuli	QC IN LINE
61	FITRI	QC IN LINE
62	M. Yusuf	QC IN LINE
63	Endar Kurniawan	QC IN LINE
64	Zakaria	QC IN LINE
65	hudson	QC IN LINE

Lampiran 12

PERHITUNGAN UJI HIPOTESIS

TP / P	SLTA	Diploma	Sarjana	Jumlah
Kurang	6	0	0	6
Baik	14	8	0	22
Sangat Baik	13	9	5	27
Jumlah	**33**	**17**	**5**	**55**

Rumusan Hipotesis

"Ada hubungan Positif antara Tingkat Pendidikan dengan Produktivitas Pada Karyawan"

Dipilih H1 : $\alpha > 0$ Versus Ho : $\alpha \leq 0$

$\alpha = 0{,}05$ Zt (0,05) = 1,645

Ns = 6 (8 + 0 + 9 + 5) + 14 (9 + 5) + 0 (0 + 5) + 8 (5)

= 132 + 196 + 0 + 40

= 368

Nd = 0 (14 + 8 +13 + 9) + 0 (14+13)+ 0 (9+13) +8(13)

= 0 (44) + 0 (27) + 0 (22) 8 (13)

= 0 + 0 + 0 +104

= 104

$$G = \frac{Ns - Nd}{Ns + Nd}$$

$$= \frac{368 - 104}{368 + 104} = \frac{264}{472} = 0{,}559 \text{ (Sedang)}$$

Maka Koefisien hubungan yang ditemukan sebesar 0,559 termasuk kategori sedang karena berada pada interval koefision 0,40 – 0,599. Jadi terdapat hubungan antara tingkat pendidikan dengan produktivitas kerja karyawan pada PT. Fokus Garmindo divisi produksi bagian quality control.

$$Zo = (G - \delta)\sqrt{\frac{Ns + Nd}{N(1 - G^2)}}$$

$$= (0{,}559 - 0)\sqrt{\frac{472}{55(1 - 0{,}559^2)}} = 0{,}559 \sqrt{\frac{472}{37{,}79}} = 0{,}559 \sqrt{12{,}49}$$

$$= 0{,}559 \times 3{,}55$$

$$= 1{,}97$$

Zo = 1,97 dan Zt (0,05) = 1,645

Zo > Zt, maka Ho ditolak

Kesimpulan ada hubungan positif antara tingkat pendidikan dengan produktivitas kerja karyawan atau semakin tinggi tingkat pendidikan karyawan maka produktivitas kerja karyawan semakin baik.

$G = 0{,}559, \quad G^2 = 0{,}312$

Ini berarti bahwa 31,2% variable produktivitas pada karyawan dapat ditentukan oleh tingkat pendidikan.

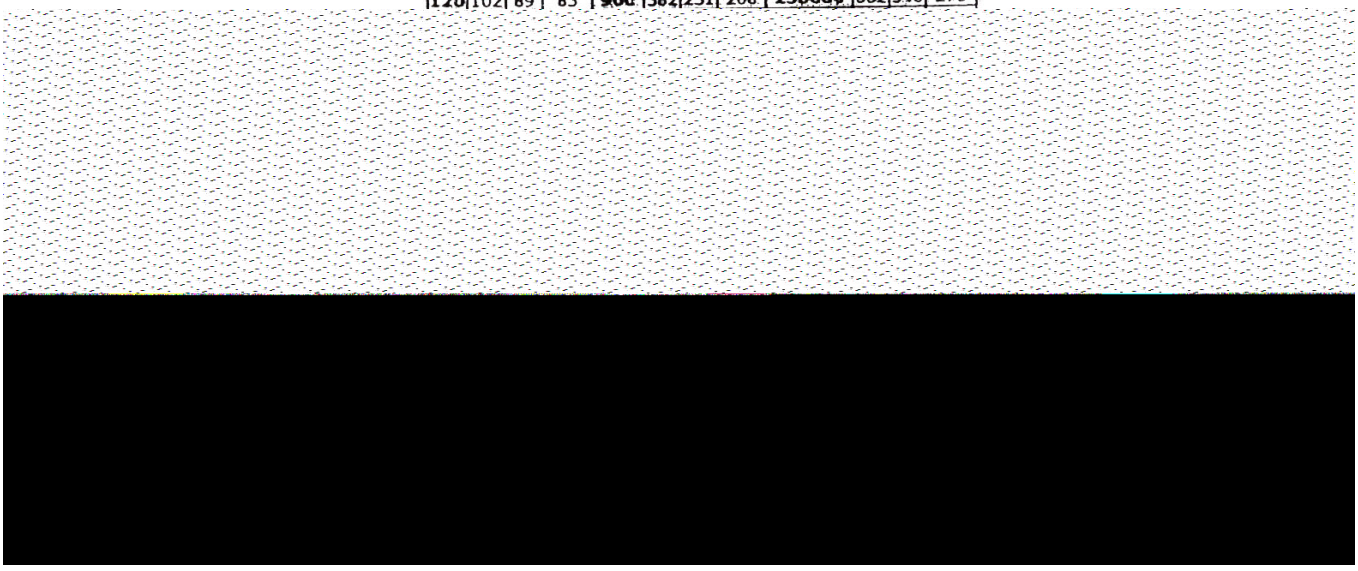
Pedoman untuk Memberika Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 - 0,199	Sangat Rendah
0,20 - 0,399	Rendah
0,40 - 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

Sumber : Sugiyono , *Metede Penelitian Administrasi,* Bandung : Alfabeta .2005 Hal. 214

- Cara III: Menggunakan Tabel dari Isaac & Michael[6]

N	s			N	s			N	s		
	1%	5%	10%		1%	5%	10%		1%	5%	10%
10	10	10	10	280	197	155	138	2800	537	310	247
15	15	14	14	290	202	158	140	3000	543	312	248
20	19	19	19	300	207	161	143	3500	558	317	251
25	24	23	23	320	216	167	147	4000	569	320	254
30	29	28	27	340	225	172	151	4500	578	323	255
35	33	32	31	360	234	177	155	5000	586	326	257
40	38	36	35	380	242	182	158	6000	598	329	259
45	42	40	39	400	250	186	162	7000	606	332	261
50	47	44	42	420	257	191	165	8000	613	334	263
55	51	48	46	440	265	195	168	9000	618	335	263
60	55	51	49	460	272	198	171	10000	622	336	263
65	59	55	53	480	279	202	173	15000	635	340	266
70	63	58	56	500	285	205	176	20000	642	342	267
75	67	62	59	550	301	213	182	30000	649	344	268
80	71	65	62	600	315	221	187	40000	563	345	269
85	75	68	65	650	329	227	191	50000	655	346	269
90	79	72	68	700	341	233	195	75000	658	346	270
95	83	75	71	750	352	238	199	100000	659	347	270
100	87	78	73	800	363	243	202	150000	661	347	270
110	94	84	78	850	373	247	205	200000	661	347	270
120	102	89	83	900	382	251	208	250000	662	348	270



RIWAYAT HIDUP PENELITI

Dessy Indarti P. lahir di Lampung pada tanggal 30 Desember 1990, anak keempat dari pasangan Bapak Basuni dan Ibu Maryuli. Alamat rumah di Jalan lontar 4 No. 30 RT 011 RW 013, Koja Jakarta Utara. Pendidikan formal yang telah dijalani yaitu dimulai dari SDN Tiuh Baru Lampung Utara dan lulus pada 2003. Pada tahun yang sama melanjutkan studi ke SMP TG Priuk Jakarta kemudian di tahun 2006 melanjutkan ke SMAN 110 Jakarta dan lulus pada tahun 2009.

Pada tahun yang sama melalui jalur khusus Penerimaan Mahasiswa Baru (PENMABA) yang diadakan oleh Universitas Negeri Jakarta maka diterima menjadi Civitas Akademika Universitas Negeri Jakarta, Fakultas Ekonomi, Jurusan Ekonomi dan Administrasi, Program Studi Pendidikan Ekonomi, Konsentrasi Pendidikan Administrasi Perkantoran.

Selama masa kuliah mempunyai pengalaman organisasi pada BPM (Badan Perwakilan Mahasiswa) FE UNJ sebagai staff divisi keuangan pada tahun 2010-2011, serta mempunyai pengalaman Praktik Kerja Lapangan (PKL) di Direktorat Jenderal Anggaran Kementerian Keuangan RI, Jakarta pada Bagian Umum. Pengalaman lain yang di dapat selama masa kuliah yaitu mengajar di SMK Negeri 44 Jakarta Pusat sebagai guru program studi Administrasi Perkantoran dengan bidang studi K3LH periode Agustus–Desember 2012.