

**PENGARUH PENDIDIKAN DAN PELATIHAN KERJA
TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI
PADA KANTOR KEMENTERIAN AGAMA
KABUPATEN BOALEMO**

Oleh :

**SANDRA PAPUANGE
E.21.18.150**

SKRIPSI

**Untuk memenuhi salah satu syarat ujian
Guna memperoleh gelar Sarjana**



**PROGRAM SARJANA
UNIVERSITAS ICHSAN GORONTALO
GORONTALO
2022**

HALAMAN PENGESAHAN

**PENGARUH PENDIDIKAN DAN PELATIHAN KERJA
TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI
PADA KANTOR KEMENTERIAN AGAMA
KABUPATEN BOALEMO**

Oleh


SANDRA PAPUANGE

E.21.18.150

SKRIPSI

**Untuk memenuhi salah satu syarat guna memperoleh gelar Sarjana
dan telah di setujui oleh Tim Pembimbing pada tanggal
Gorontalo, 4 Juni 2022**

Pembimbing I



Dr. Ariawan, SE.S.Psi.,MM
NIDN. 0929117202

Pembimbing II



La Diu Samiu, SE.,MM
NIDN. 0901029302

HALAMAN PERSETUJUAN

PENGARUH PENDIDIKAN DAN PELATIHAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI PADA KANTOR KEMENTERIAN AGAMA KABUPATEN BOALEMO

OLEH :

SANDRA PAPUANGE
E.21.18.150

Diperiksa Oleh Dewan Penguji Strata Satu (S1)
Universitas Ichsan Gorontalo

1. Dr. Rahmisyari.,MM
(Ketua Penguji)
2. Alfin Akuba, SE.,MM
(Anggota Penguji)
3. Nur Rahmi, S.Pd.I., SE.,MM
(Anggota Penguji)
4. Dr. Ariawan, S.Psi.,SE.,MM
(Pembimbing Utama)
5. La Diu Samiu, SE.,MM
(Pembimbing Pendamping)

.....
.....
.....
.....
.....

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi

Ketua Program Studi Manajemen

Dr. Musafir.,M.Si
NIDN. 0928116901

Syamsul. SE.,M.Si
NIDN. 0921108502

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa:

1. Skripsi ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan Gelar Akademik (Sarjana) baik di Universitas Ichsan Gorontalo maupun diperguruan tinggi lainnya
2. Skripsi ini adalah murni gagasan, rumusan dan penelitian saya sendiri, tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan dari pembimbing
3. Dalam skripsi ini tidak terdapat karya yang dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya, dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh karena skripsi ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku diperguruan tinggi.

Gorontalo, 4 Juni 2022

Yang membuat pernyataan



Sandra Papuange

ABSTRACT

SANDRA PAPUANGE. E2118150. THE EFFECT OF EMPLOYMENT EDUCATION AND TRAINING ON THE APPARATUS WORK PRODUCTIVITY AT THE OFFICE OF THE MINISTRY OF RELIGION OF BOALEMO REGENCY

This study aims to determine and analyze how much Education (X1), Job Training (X2), on Employee Work Productivity at the Office of the Ministry of Religion of Boalemo Regency. Using the quantitative method, the data collection method used a questionnaire to the respondents to obtain data from the office. Analysis using path analysis. The results showed that Education (X1), Job Training (X2) simultaneously had a significant effect on Employee Work Productivity at the Office of the Ministry of Religion, Boalemo Regency, by 0.000 (0.0%). Education (X1) has a partial effect on Employee Work Productivity (Y) at the Office of the Ministry of Religion of Boalemo Regency with a significant value of 0.000 (0.0%). Job Training (X2) partially has a significant effect on Employee Work Productivity at the Office of the Ministry of Religion of Boalemo Regency 0.000 (0.0%).

Keywords: Education, Job Training, Employee Work Productivity.

ABSTRAK

SANDRA PAPUANGE. E2118150. PENGARUH PENDIDIKAN DAN PELATIHAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI PADA KANTOR KEMENTERIAN AGAMA KABUPATEN BOALEMO

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis seberapa besar Pendidikan (X1), Pelatihan Kerja (X2), terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Boalemo. Menggunakan metode kuantitatif, metode pengumpulan data menggunakan kuesioner kepada responden untuk memperoleh data dari kantor. Analisis menggunakan path analisis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pendidikan (X1), Pelatihan Kerja (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Boalemo, sebesar 0,000 (0,0%). Pendidikan (X1) berpengaruh secara parsial terhadap Produktivitas Kerja Pegawai (Y) pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Boalemo dengan nilai signifikan 0.000 (0,0%). Pelatihan Kerja (X2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Boalemo 0.000 (0,0%).

Kata kunci : Pendidikan, Pelatihan Kerja, Produktivitas Kerja Pegawai.

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT, yang telah melimpahkan Rahmat dan Hidayat-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan Skripsi ini dengan judul “Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Boalemo” dengan ini, skripsi ini disusun sebagai syarat untuk mendapatkan gelar sarjana ekonomi jurusan manajemen Universitas Ichsan Gorontalo. Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini tidak akan selesai tanpa bantuan dan dorongan dari berbagai macam pihak oleh karena itu pada kesempatan ini penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada :

Ibu Dra. Hj. Juriko Abdussamad, M.Si., selaku ketua Yayasan Pengembangan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi (YPIPT) Universitas Ichsan Gorontalo, Dr.Abd.Gaffar La Tjokke, SE., M.Si selaku Rektor Universitas Ichsan Gorontalo Dr. Musafir, SE., M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi, Muh. Sabir, SE., M.Si selaku wakil dekan 1, Rahma Rizal, SE., M.Ak selaku Wakil Dekan 2, Syamsul Nani, SE., M.Si selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi, Dr. Ariawan, SE.S.Psi.,MM selaku Pembimbing I dan Bapak La Diu Samiu, SE.,MM sebagai Pembimbing II, seluruh staff dan dosen dilingkungan fakultas Ekonomi Universitas Ichsan Gorontalo yang telah mendidik penulis hingga terselesainya studi di bangku perkuliahan, kepada seseorang yang dengan sabar menemani dan memotivasi demi terselesainya skripsi ini. Tidak lupa ucapan terima

kasih untuk keluarga baik orang tua serta kerabat dan teman-teman yang telah mendukung saya.

Penulisan skripsi ini masih banyak kesalahan, karena kita manusia tidak luput dari kesalahan, olehnya kritik serta saran sangat dibutuhkan demi memberikan kesempurnaan dalam penulisan skripsi ini.

Gorontalo, Juni 2022

Penulis

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN SAMPUL.....	i
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI.....	ii
HALAMAN PERSETUJUAN.....	iii
PERNYATAAN.....	iv
ABSTRACT.....	v
ABSTRAK.....	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL.....	xi
DAFTAR GAMBAR.....	xii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiii
 BAB I PENDAHULUAN.....	 1
1.1 Latar Belakang Penelitian.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	6
1.3 Maksud Dan Tujuan Penelitian.....	6
1.3.1 Maksud Penelitian.....	6
1.3.2 Tujuan Penelitian.....	6
1.4 Manfaat Penelitin.....	7
 BAB II KAJIAN PUSTAKA, KERANGKAPEMIKIRAN DAN HIPOTESIS..	 9
2.1 Kajian Pustaka.....	9

2.1.1 Definisi Pendidikan.....	9
2.1.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pendidikan.....	11
2.1.3 Indikator Pendidikan.....	11
2.1.4 Definisi Pelatihan Kerja.....	12
2.1.5 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pelatihan Kerja.....	13
2.1.6 Indikator Pelatihan Kerja.....	15
2.1.7 Definisi Produktivitas Kerja Pegawai.....	16
2.1.8 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Pegawai	17
2.1.9 Indikator Produktivitas Kerja Pegawai.....	18
2.1.10 Hubungan Antar Variabel.....	19
2.1.11 Penelitian Terdahulu.....	19
2.2 Kerangka Pemikiran.....	20
2.3 Hipotesis.....	22
BAB III OBJEK DAN METODE PENELITIAN.....	23
3.1 Objek Penelitian.....	23
3.2 Metode Penelitian.....	23
3.2.1 Metode Yang Digunakan	23
3.2.2 Operasional Variabel.....	23
3.2.3 Populasi Dan Sampel.....	25
3.2.4 Sumber Data Dan Teknik Pengumpulan Data.....	26
3.2.5 Prosedur Penelitian	27
3.2.6 Metode Analisis Data	28
BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	32
4.1 Hasil Penelitian.....	32
4.1.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian.....	32

4.1.2 Visi Dan Misi.....	33
4.1.3 Struktur Organisasi.....	33
4.1.4 Tugas dan Fungsi.....	34
4.1.5 Analisis Karakteristik Responden.....	36
4.1.6 Analisis Deskriptif Variabel.....	38
4.1.7 Uji Validitas Dan Reliabilitas.....	42
4.2 Analisis Data Statistik.....	44
4.3 Pengujian Hipotesis.....	46
4.4 Pembahasan.....	48
 BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	 53
5.1 Kesimpulan.....	53
5.2 Saran.....	53
 DAFTAR PUSTAKA.....	 55
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 3.1 Operasional Variabel.....	24
Tabel 3.2 Bobot Nilai Varaibel.....	25
Tabel 4.1 Tabel responden berdasarkan jenis kelamin.....	
36	
Tabel 4.2 Tabel responden berdasarkan pendidikan terakhir.....	
37	
Tabel 4.3 Tabel responden berdasarkan umur.....	
38	
Tabel 4.4 Skala penelitian jawaban responden.....	
39	
Tabel 4.5 Tanggapan Responden Tentang Pendidikan.....	
40	
Tabel 4.6 Tanggapan Responden Tentang Pelatihan Kerja.....	
41	
Tabel 4.7 Tanggapan Responden Produktivitas Kerja Pegawai.....	
42	
Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Pendidikan.....	
43	
Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Pelatihan Kerja.....	
43	
Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Produktivitas Kerja Pegawai	
44	
Tabel 4.11 Komposisi Pengaruh Variabel X Terhadap Y.....	

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.2 Kerangka Pemikiran.....	21
Gambar 3.1 Struktur Path Analisis.....	28
Gambar 4.1 Struktur Organisasi.....	34
Gambar 4.2 Hasil Estimasi Analisis Jalur.....	46

DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1. Instrumen Penelitian.....	57
Lampiran 2. Data Hasil Penelitian.....	62
Lampiran 3. Surat Izin Penelitian Dari Lemlit.....	83
Lampiran 4. Surat Keterangan Telah Meneliti Dari Lokasi Penelitian.....	84

Lampiran 5. Surat Rekomendasi Bebas Plagiasi.....	85
Lampiran 6. Hasil Turnitin.....	86
Lampiran 7. Terjemahan Abstrak.....	89
Lampiran 8. Biodata.....	91

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan aset perusahaan yang paling mahal dibanding dengan aset-aset lain karena SDM merupakan pergerakan utama organisasi perusahaan yang harus dikelola secara optimal, continue dan diberi ekstra perhatian dan memenuhi hak-haknya. Agar dapat bersaing dalam persaingan bisnis perusahaan dituntut untuk memperoleh, mengembangkan, dan mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas terhadap produktivitas kerja pegawai. Dalam sebuah organisasi potensi sumber daya manusia bisa dikatakan sebagai sumber daya utama karena dapat mengelola, menganalisis, dan mengerjakan tujuan instansi secara efektif dan efisien. Sumber daya manusia merupakan faktor terpenting dalam organisasi karena berfungsi sebagai perencana, pergerakan dan pelaku segala kegiatan operasional. Manusia merupakan makhluk sosial yang memiliki akal dan pikiran untuk bertahan hidup dengan kemampuan yang terbatas, segala kebutuhan baik sandang maupun papan hanya dapat terpenuhi apabila terdapat suatu sumber penghasilan. Manusia bekerja dengan cara kemampuan yang dimilikinya masing-masing.

Menurut Kadarisman (2012) produktivitas kerja pegawai merupakan salah satu persyaratan kerja yang dipenuhi oleh setiap pegawai untuk bekerja dengan penuh semangat dan tanggung jawab. Produktivitas kerja pegawai adalah perbandingan antara hasil yang dicapai dengan sumber daya yang digunakan serta berkaitan dengan efektivitas dan efisiensi,

yang dimana menunjukkan tingkat kemampuan pegawai untuk pencapaian tujuan organisasi. Produktivitas kerja dapat dicapai apabila tenaga kerja mempunyai keterampilan yang dapat diterapkan dalam melakukan pekerjaannya sehari-hari Menurut (Syahdan, F. 2017).

Menurut Widodo (2015:217) produktivitas kerja pegawai suatu perusahaan bukanlah dengan cara bekerja lebih keras, tetapi bekerja lebih cerdas. Keadaan dunia saat ini pada umumnya menuntut untuk kita agar menghasilkan kerja yang lebih besar tetapi dengan menggunakan SDM, uang, waktu, tempat. Produktivitas kerja adalah usaha untuk meningkatkan hasil yang dicapai dengan biaya yang efektif, akan tetapi kualitas tinggi, hal semacam ini tidak mungkin tercapai apabila tidak memperhatikan para pekerja, misalnya dengan penghasilan mereka, pendidikan dan latihan, pengembangan, kesehatan dan kedisiplinan kerja Menurut (Widya Astuti, A. 2012).

Menurut Stoner dan Sutrisno (2010 : 210) mengatakan bahwa produktivitas kerja pegawai bukan pada pemuktahiran, akan tetapi pada pengembangan pegawai yang paling utama. Produktivitas kerja pegawai merupakan perbandingan antar keluaran dan masukan serta mengutarakan cara pemanfaatan baik terhadap sumber-sumber dalam memproduksi suatu barang dan jasa Menurut (Hasibuan 2010 : 128).

Adapun faktor yang berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai yaitu pendidikan dan pelatihan kerja. seperti yang dikemukakan oleh Yussi Rapareni (2013) bahwa banyak faktor yang dapat

mempengaruhi produktivitas kerja pegawai yang di antaranya pendidikan dan pelatihan kerja. dan jika dua variabel di uji bersamaan pendidikan dan pelatihan kerja terdapat pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai Menurut Sabeli Aliya dan Tobari (2019).

Menurut Hasibuan (2011 : 69) mengatakan bahwa pendidikan adalah hubungan dengan peningkatan pengetahuan umum dan pemahaman atas lingkungan kerja secara menyeluruh. Arah pembangunan SDM di Indonesia ditunjukan pada pengembangan kualitas SDM secara komprehensif meliputi aspek kepribadian dan sikap mental, penguasaan ilmu dan teknologi. pendidikan pada dasarnya mengulas tingkat-tingkat atau jenjang-jenjang pendidikan yang terdapat pada pendidikan formal. pendidikan adalah suatu tahap dalam pendidikan berkelanjutan yang ditetapkan berdasarkan tingkat perkembangan peserta didik serta keluasan dan kedalaman pengajaran Menurut (Mahamit, dikutip dalam Ardiansyah, dkk. 2014: 1).

Menuru Harsono (2011 : 104) pendidikan adalah proses mengubah sikap dan tata cara seseorang atau kelompok orang dalam usaha mendewasakan manusia melalui upaya pengajaran. Pendidikan formal yang ditempuh kemampuan dan dapat dengan mudah mengembangkan dibidang kerjanya (Menurut Handoko 2012). Pendidikan dapat mempengaruhi seseorang termasuk juga perilaku seorang akan pola hidup terutama dalam memotivasi untuk sikap berperan serta dalam pembangunan kesehatan. Pendidikan yang kurang akan menghambat

perkembangan sikap seseorang terhadap nilai-nilai atau informasi yang baru diperkenalkan, sebaliknya makin tinggi tingkat pendidikan seseorang, semakin menerima informasi sehingga semakin banyak pula pengetahuan yang dimiliki Menurut (Notoatmodjo :2015).

Menurut widi Lestari (2011) menyatakan bahwa pendidikan merupakan suatu kegiatan seseorang dalam mengembangkan kemampuan, sikap, dan bentuk tingkah lakunya, baik untuk kehidupan masa yang akan datang dimana melalui organisasi tertentu ataupun tidak terorganisasi. Pendidikan adalah jenjang yang diperoleh mulai dari bangku sekolah dasar sampai pada tingkat tinggi. pendidikan sangat diperlukan oleh seorang pegawai, karena akan dapat membawa pengaruh yang baik terhadap dirinya sendiri maupun terhadap oraganisasi tempat dia bekerja Menurut (Sastrohadiwiryono 2014).

Menurut Widodo (2012 : 82) pelatihan kerja merupakan serangkaian aktivitas individu dalam meningkatkan keahlian dan pengetahuan sistematis sehingga mampu memiliki kinerja yang professional di bidangnya. Pelatihan merupakan bagian dari investasi SDM (Human investment) untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan kerja sehingga meningkatkan kinerja pegawai, pelatihan kerja biasanya dilakukan dengan kurikulum yang disesuaikan dengan kebutuhan jabatan, diberikan dalam waktu yang relatif pendek, untuk membekali seseorang dengan keterampilan kerja.

Menurut Rivai (2013) mengatakan pelatihan kerja sebagian pendidikan

yang menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan di luar sistem yang berlaku dalam waktu yang relatif singkat dengan metode yang lebih mengutamakan metode dari pada praktik dari pada teori. Pelatihan adalah setiap usaha untuk memperbaiki prestasi kerja pada suatu pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggung jawabnya Menurut (Sedermayanti 2013 :164).

Menurut Arianty (2016 : 120) pelatihan kerja merupakan salah satu usaha yang dilakukan perusahaan untuk meningkatkan mutu sumber daya manusia dalam dunia kerja, pelatihan kerja merupakan proses untuk membentuk dan membekali pegawai dengan menambah keahlian, kemampuan, pengetahuan, dan perilakunya Menurut (Kasmir, 2018 : 126).

Berdasarkan hasil survey yang dilakukan oleh calon peneliti pada kantor Kementerian Agama Kabupaten Boalemo diketahui bahwa masih banyak permasalahan yang terjadi pada pegawai khususnya terkait dengan masalah produktivitas kerja pegawai yang belum tercapai misalnya berkaitan dengan pengetahuan dan keterampilan pegawai yang berkaitan dengan pekerjaan. Hal ini terlihat dari hasil observasi tampak pada penyimpanan arsip masih terjadi kesalahan, penyimpanan arsip juga belum tertata dengan rapi sehingga apabila diperlukan kembali membutuhkan waktu yang lama dalam pencariannya bahkan dokumen yang dicari hilang. Penggunaan sistem juga masih mengikuti sebelumnya sehingga menutup kesempatan untuk berinovasi lebih jauh serta perlengkapan yang digunakan dalam tata kearsipan masih secara manual.

Selain itu kurang optimalnya produktivitas kerja pegawai disebabkan oleh sikap pegawai dalam bekerja misalnya pekerjaan tidak dikerjakan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan. Kondisi tersebut menimbulkan permasalahan dalam pencapaian produktivitas kerja pegawai sehingga akan berdampak pada target yang sudah direncanakan oleh pimpinan maupun instansi pemerintah.

Adapun faktor penyebab permasalahan yang terjadi disebabkan oleh masalah pendidikan dan pelatihan misalnya keterampilan pegawai mengembangkan hasil pendidikan formal dan non formal (program pendidikan dan pelatihan) untuk diimplementasikan pada tugas atau pekerjaannya juga merupakan kendala. Pegawai yang telah memperoleh kesempatan melanjutkan pendidikan formal yang lebih tinggi ataupun mengikuti pelatihan yang dibuktikan dengan perolehan ijazah atau sertifikat, kepangkatannya telah disesuaikan dengan jenjang ijazahnya (mendapat kenaikan pangkat penyesuaian ijazah), namun kenyataannya mereka masih kurang terampil, dalam arti kurang dapat mengembangkan pendidikan yang diperolehnya. Berdasarkan hasil wawancara dengan kepala sub bagian tata usaha terkadang masih terdapat pegawai yang keliru dalam pengerjaan tugas. Hal tersebut diatas merupakan salah satu sebab produktivitas kerja pegawai masih rendah.

Berdasarkan uraian pada latar belakang yang telah dikemukakan di atas, maka penulis tertarik memilih judul **“Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Kantor**

Kementerian Agama Kabupaten Boalemo”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang di uraikan di atas, maka permasalahan yang dapat dirumuskan adalah sebagai berikut:

1. Seberapa besar pengaruh Pendidikan (X1) dan Pelatihan Kerja (X2), secara simultan terhadap Produktivitas Kerja Pegawai (Y) Pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Boalemo.
2. Seberapa besar pengaruh Pendidikan (X1) secara parsial terhadap Produktivitas Kerja Pegawai (Y) Pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Boalemo.
3. Seberapa besar pengaruh Pelatihan Kerja (X2) secara parsial terhadap Produktivitas Kerja Pegawai (Y) Pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Boalemo.

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

1.3.1 Maksud Penelitian

Maksud dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Pendidikan (X1) dan Pelatihan Kerja (X2) terhadap Produktivitas Kerja Pegawai (Y) pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Boalemo.

1.3.2 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang dikemukakan di atas maka yang menjadi tujuan penelitian yang ingin dicapai adalah:

1. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Pendidikan (X1) dan

Pelatihan Kerja (X2) secara simultan terhadap Produktivitas Kerja Pegawai (Y) Pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Boalemo.

2. Untuk mengetahui seberapa besar Pendidikan (X1) secara parsial terhadap Produktivitas Kerja Pegawai (Y) Pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Boalemo.
3. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Pelatihan Kerja (X2) secara parsial terhadap Produktivitas Kerja Pegawai (Y) Pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Boalemo.

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka manfaat penelitian yang dapat dikemukakan pada penelitian ini adalah:

1. Manfaat Teoritis

Diharapkan penelitian ini dapat memberikan masukan untuk mengembangkan ilmu pengetahuan yang berkaitan dengan variabel yang diteliti serta menjadi bahan referensi bagi peneliti selanjutnya untuk lebih mengembangkan penelitian dari aspek lainnya yang belum tercakup dalam penelitian.

2. Manfaat Praktis

Diharapkan penelitian ini dapat memberikan informasi terkait dengan hasil penelitian sebagai bahan masukan dan mempertimbangkan untuk menjadikan dasar perbaikan dalam pengambilan keputusan oleh kepala kantor guna meningkatkan produktivitas kerja pegawai

pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Boalemo.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka

2.1.1 Defenisi Pendidikan

Pendidikan adalah usaha manusia untuk menumbuhkan dan mengembangkan potensi-potensi pembawaan baik jasmani maupun rohani sesuai dengan nilai-nilai yang ada di dalam masyarakat dan kebudayaan. pendidikan bagi kehidupan umat manusia merupakan kebutuhan mutlak yang harus dipenuhi sebagai hayat, tanpa pendidikan sama sekali mustahil suatu kelompok manusia maju, sejahtera dan bahagia menurut konsep pandangan hidup mereka Menurut (Ihsan 2011 : 1-2).

Menurut Lestari (2011) menyatakan bahwa Pendidikan merupakan suatu kegiatan seseorang dalam mengembangkan kemampuan , sikap, dan bentuk tingkah lakunya, baik untuk kehidupan masa yang akan datang dimana melalui organisasi tertentu ataupun tidak terorganisasi.

Pendidikan merupakan tugas untuk meningkatkan pengetahuan, pengertian atau sikap para tenaga kerja sehingga mereka dapat lebih menyesuaikan dengan lingkungan kerja mereka. Pendidikan merupakan suatu bentuk investasi sumber daya manusia pendidikan juga berpengaruh terhadap kemiskinan karena pendidikan merupakan salah satu komponen yang ditentukan dalam penyebab lingkaran kemiskinan Menurut (Faisal 2013 : 1).

Menurut Harsono (2011 : 162) Pendidikan adalah suatu proses, tehnik, dan metode belajar mengajar dengan maksud mentransfer suatu pengetahuan dari seseorang kepada orang lain melalui prosedur yang sistematis dan terorganisir yang berlangsung dalam jangka waktu yang relative lama. Sedangkan menurut pusat bahasa departemen pendidikan nasional, pendidikan adalah suatu proses mengubah sikap dan tata cara seorang atau kelompok orang dalam usaha mendewasakan manusia melalui pengajaran dan pelatihan.

Pendidikan dapat mempengaruhi seseorang termasuk juga perilaku seseorang akan pola hidup terutama dalam memotivasi untuk sikap berperan serta dalam pembangunan kesehatan. pendidikan yang kurang akan menghambat perkembangan sikap seseorang terhadap nilai-nilai atau informasinya yang baru diperkenalkan, sebaliknya makin tinggi tingkat pendidikan seseorang semakin mudah menerima informasi sehingga semakin banyak pula pengetahuan yang dimiliki Menurut (Notoatmodjo :2015).

Menurut Sikula dalam Hardjanto (2012 : 69) pendidikan disebutkan bahwa pendidikan adalah berhubungan dengan peningkatan umum dan pemahaman terhadap lingkungan kehidupan manusia secara menyeluruh dan pengembangan, pengetahuan, kecakapan, atau keterampilan , fisik, watak, karakter dan sebagainya. Pendidikan adalah suatu persyaratan pekerjaan yang dapat ditentukan dalam hubungannya dengan keahlian dan pengetahuan berdasarkan aktivitas yang sesungguhnya dilaksanakan pada pekerjaan menurut (Herry 2010 : 273).

2.1.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pendidikan

Faktor yang mempengaruhi pendidikan menurut Hasbullah (2011 : 141) sebagai berikut :

1. Ideology

Semua manusia dilahirkan ke dunia mempunyai hak yang sama khususnya hak untuk mendapatkan pendidikan dan peningkatan pengetahuan.

2. Sosial Ekonomi

Semakin tinggi tingkat social ekonomi memungkinkan seorang mencapai pendidikan yang lebih tinggi.

3. Sosial Budaya

Masih banyak orang tua yang kurang menyadari akan pentingnya pendidikan formal bagi anak-anaknya.

4. Perkembangan IPTEK

Perkembangan iptek menuntut untuk selalu mempengaruhi

pengetahuan dan keterampilan agar tidak kalah dengan Negara maju

5. Psikolog

Konseptual pendidikan merupakan alat untuk mengembangkan kepribadian individu agar lebih bernilai.

2.1.3 Indikator Pendidikan

Menurut Tirtahardja (2015 : 53) indikator pendidikan terdiri dari:

1. Jenjang Pendidikan

Jenjang pendidikan adalah tahapan pendidikan yang diterapkan berdasarkan tingkat perkembangan peserta didik, tujuan yang akan di capai dan kemampuan yang akan di kembangkan.

2. Kesesuaian Jurusan

Kesesuaian jurusan adalah sebelum pegawai direkrut terlebih dahulu perusahaan menganalisis pendidikan dan kesesuaian jurusan pendidikan pegawai disebut agar nantinya dapat ditempatkan pada posisi jabatan yang sesuai dengan kualifikasi pendidikan.

3. Kompetensi

Kompetensi adalah pengetahuan, perusahaan terhadap tugas, keterampilan dan nilai-nilai dasar yang direfleksikan dalam kebiasaan berpikir dan bertindak.

2.1.4 Defenisi Pelatihan Kerja

Pelatihan kerja merupakan salah satu uasaha yang dilakukan perusahaan untuk meningkatkan mutu sumber daya manusia dalam dunia kerja. Pelatihan biasanya dilakukan dengan kurikulum yang disesuaikan

dengan kebutuhan jabatan, diberikan dalam waktu yang relatif pendek, untuk membekali seseorang dengan keterampilan kerja (Arianti 2016 : 120).

Menurut Andrew E. Sikula (2017 : 44) dapat dikemukakan bahwa pelatihan kerja (*taining*) adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir di mana pegawai non-managerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan terbatas. Pelatihan kerja berhubungan dengan pemberian bantuan kepada pegawai, agar tingkat kecerdasan, pengetahuan dan kemampuan pegawai tersebut, dapat berkembang tingkat yang lebih tinggi Menurut (Manullang 2013 : 67).

Pelatihan kerja adalah sebuah pendekatan personal untuk membantu pegawai membangun keahlian, sebuah metode yang memperkuat komunikasi antar organisasi dengan pegawai. Pelatihan kerja merupakan sarana memaksimalkan kekuatan yang dimiliki, mendorong dan meningkatkan komunikasi, serta membantu mereka mencapai sasaran yang ditetapkan dalam waktu lebih cepat Menurut (Susanto 2011 : 94-95).

Menurut Hamali (2016 : 63) pelatihan kerja adalah proses pembelajaran yang memungkinkan pegawai melaksanakan pekerjaan yang sekarang sesuai dengan standar. Pelatihan kerja adalah proses sistematis perubahan perilaku para pegawai dalam suatu arah guna meningkatkan tujuan-tujuan organisasional.

2.1.5 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pelatihan Kerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi pelatihan kerja menurut (Marwansyah 2014 : 156).

1. Dukungan manajemen puncak

Program pelatihan harus mendapatkan dukungan dari manajemen puncak dalam sebuah organisasi. Dukungan ini harus bersifat konkret dan perlu dikomunikasikan kepada seluruh bagian organisasi. Selanjutnya dukungan ini harus diwujudkan dalam bentuk sumber daya yang memadai untuk melaksanakan pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia.

2. Komitmen para spesialis dan generalis dalam pengelolaan SDM

Dibutuhkan komitmen yang kuat dan keterlibatan para manajer generalis dalam pengelolaan sumber daya manusia, dan terutama manajer spesialis pelatihan dan pengembangan SDM.

3. Perkembangan ekonomi

Kemajuan teknologi tidak saja memberikan dampak pada identifikasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan tetapi juga terhadap pemilihan metode pelatihan dan pengembangan.

4. Kompleksitas organisasi

Kompleksitas organisasi, seorang pekerja yang sukses harus

secara berkesinambungan meningkatkan atau memperbarui kompetensi mereka dan membangun sikap yang memungkinkan mereka untuk tidak hanya beradaptasi dengan perubahan tetapi juga menerima dan bahkan mencari perubahan.

5. Gaya belajar

Keberhasilan program pengembangan dan pelatihan sumberdaya manusia dipengaruhi oleh gaya belajar. Ketika mengatakan seseorang telah belajar, kita tidak menunjuk kepada perubahan perilaku yang bersifat sementara atau temporer. Seseorang disebut telah belajar jika pada dirinya terjadi perubahan perilaku yang bersifat menetap atau permanen.

6. Kinerja fungsi-fungsi manajemen SDM lainnya

Kinerja fungsi-fungsi manajemen SDM, yakni rekrutmen dan seleksi, pelatihan dan pengembangan, kompensasi, manajemen kinerja, perencanaan dan pengembangan karir, hubungan pegawai, manajemen PHK, dan administrasi personalia, serta sistem informasi SDM.

2.1.6 Indikator Pelatihan Kerja

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2013 : 62) indikator pelatihan kerja di antaranya :

1. Jenis pelatihan

Berdasarkan analisis kebutuhan program pelatihan yang tidak

dilakukan, maka perlu dilakukan pelatihan peningkatan kinerja pegawai dan etika kerja bagi tingkat bawah dan menengah.

2. Tujuan pelatihan

Tujuan pelatihan harus konkrit dan dapat di ukur, oleh karena itu pelatihan yang diselenggarakan bertujuan untuk meningkatkan keterampilan kerja agar peserta mampu mencapai kinerja secara maksimal dan meningkatkan pemahaman peserta terhadap etika kerja yang harus diterapkan.

3. Materi

Materi pelatihan dapat berupa pengelolaan (manajemen), tata naskah, psikolog kerja, komunikasi kerja, disiplin dan etika kerja, kepemimpinan dan pelaporan kerja.

4. Kualifikasi peserta

pelatihan adalah pegawai perusahaan yang memenuhi kualifikasi persyaratan seperti pegawai tetap dan staf yang mendapat rekomendasi pimpinan.

5. Kualifikasi pelatihan

Pelatih/instruktur yang akan memberikan materi pelatihan harus memenuhi kualifikasi persyaratan antara lain : mempunyai keahlian yang berhubungan materi pelatihan, mampu membangkitkan motivasi dan mampu menggunakan metode partisipatif.

2.1.7 Defenisi Produktivitas Kerja Pegawai

Menurut Hasibuan dalam Edyun (2012) produktivitas kerja adalah meningkatnya output (hasil) yang sejalan dengan input (msukan). Jika produktivitas naik ini hanya dimungkinkan oleh adanya peningkatan efisiensi (waktu, bahan, tenaga) dan sistem kerja, teknik produksi dan adanya peningkatan keterampilan dari tenaga kerjanya.

Menurut Siagian dalam Agustin (2014) produktivitas kerja adalah kemampuan menghasilkan barang/jasa dari berbagai sumber daya dan kemampuan yang dimiliki oleh setiap pekerja/pegawai. Secara umum, produktivitas dapat di artikan sebagai kemampuan meningkatkan hasil kerja pegawai yang ditinjau dari sumber daya yang di miliki oleh setiap masing-masing individu.

Menurut Mauris (2010) produktivitas yaitu mengandung pengertian sebagai sikap mental yang selalu berpandangan bahwa mutu kehidupan hari ini harus lebih baik dari kemarin dan esok harus lebih baik dari hari ini. Filosofi dan spirint tentang produktivitas sudaah ada sejak awal peradaban manusia karena makna produktivitas adalah keinginan (*the will*) dan upaya (*effort*) manusia untuk selalu ada meningkatkan kualitas kehidupan dan penghidupan di segala bidang.

2.1.8 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Pegawai

Menurut Manullang dalam Edyun (2012) penjelasan bahwa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja pegawai adalah :

1. keahlian, merupakan faktor paling penting dan harus dimiliki oleh

pengawas pelaksanaan maupun pemimpin.

2. Pengalaman, faktor pengalaman sangat erat hubungannya dengan intelegasi, yaitu kesanggupan pegawai dalam menyelesaikan tugas-tugas tertentu dengan hasil yang tidak saja ditentukan oleh pengalaman tertentu tapi juga harus didukung oleh intelegasi.
3. Umur, umumnya pegawai yang sudah berumur lanjut mempunyai tenaga fisik relative terbatas dari pada pegawai yang masih muda, untuk itu lebih banyak mengenakan pegawai yang lebih muda karena fisiknya lebih kuat.
4. Keadaan fisik, erat hubungannya dengan tugas yang dihadapi. Misalnya pekerja yang membutuhkan tenaga fisik
5. Pendidikan, sering dihubungkan dengan latihan-latihan yang umumnya menunjukkan kesanggupan kerja.
6. Bakat dan temperamen, mempunyai peranan penting dalam menunjang kesuksesan kerja. Bakat dan temperamen berhubungan dengan sifat-sifat khusus dari kepribadian seseorang dan di anggap bukan dipengaruhi oleh alam sekitar.

2.1.9 Indikator Produktivitas Kerja Pegawai

Menurut Burhanuddin Yusuf (2015) indikator Prouktivitas Kerja Pegawai sebagai berikut :

1. Pengetahuan, konsep pengetahuan lebih berorientasi pada inteligensi, daya pikir dan penguasaan olmu. Pengetahuan merupakan akumulasi hasil proses pendidikan baik yang diperoleh

secara formal maupun non formal yang memberikan kontribusi pada seseorang didalam pemecahan masalah, termasuk dalam melakukan atau menyelesaikan pekerjaan, sehingga seorang pegawai diharapkan mampu melakukan pekerjaan secara produktif.

2. Keterampilan, yaitu mampu dan penguasaan teknis operasional mengenai bidang tertentu yang bersifat kekerjaan. Keterampilan berkaitan dengan kemampuan seseorang untuk melakukan atau menyelesaikan pekerjaan yang bersifat teknis. Dengan kemampuan yang dimiliki seorang pegawai diharapkan mampu menyelesaikan pekerjaan secara produktif.
3. Kemampuan, konsep ini jauh lebih luas karena dapat mencakup sejumlah kompetensi. Pengetahuan dan keterampilan termasuk faktor pembentuk kemampuan.
4. Sikap, merupakan suatu kebiasaan yang dimiliki pola. Pola tersebut memiliki implikasi positif dalam hubungan dengan perilaku kerja seseorang. Perilaku manusia ditentukan oleh sikap-sikap yang telah tertanam dalam diri pegawai sehingga dapat mendukung kerja yang efektif.

2.1.10 Hubungan Antara Variabel

1. Pendidikan (X1) dengan Produktivitas kerja pegawai (Y)

Menurut Manullang (2013:67) Pendidikan berhubungan dengan produktivitas kerja pegawai dengan pemberian bantuan kepada pegawai, agar tingkat kecerdasan, pengetahuan dan kemampuan pegawai tersebut

dapat berkembang ketingkat yang lebih tinggi. Pendidikan adalah suatu kegiatan untuk meningkatkan penguasaan teori keterampilan memutuskan terhadap persoalan-persoalan yang menyangkut kegiatan mencapai tujuan. berdasarkan dari beberapa analisis data dan temuan penelitian terdahulu, dapat disimpulkan bahwa pendidikan berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai.

2. Pelatihan Kerja (X2) dengan Produktivitas Kerja Pegawai (Y)

Menurut Mulia Nasution secara teoritis ada beberapa pandangan mengenai hubungan pelaksanaan program pelatihan kerja dengan produktivitas kerja pegawai, antara lain, dengan adanya peningkatan atau keahlian, pengetahuan, dan wawasan, sikap pegawai pada tugas-tugasnya dengan pengetahuan yang di dapat dalam pendidikan dan pelatihan akan merubah tingkah laku, guna medapatkan produktivitas yang tinggi.

3. Pendidikan (X1) dengan Pelatihan Kerja (X2)

Menurut Notoadmodjo (2015 – 27) pendidikan dan pelatihan adalah perubahan perilaku yang diharapkan, yakni kemampuan dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan. Pendidikan dan pelatihan berhubungan dengan memberikan bantuan kepada pegawai, agar tingkat kecerdasan, pengetahuan dan kemampuan pegawai tersebut dap berkembang ketingkat yang lebih tinggi.

2.1.11 Penelitian Terdahulu

Rizkia, Anisa (2014) Judul Penelitian Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai KSPS BMT Bina Ummat Sejahtera di Kabupaten Jepara. Tehknis analisis yang digunakan

adalah analisis deskriptif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pendidikan dan Pelatihan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Pegawai.

Kadek Wina Martini (2018) Judul Penelitian Pendidikan, dan Pelatihan Kerja terhadap Produktivitas Pegawai Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Buleleng Unit Kerja Bagian Sumber Daya Manusia. Tehknis Analisis data yang digunakan adalah Uji Validitas dan Realibilitas. Hasil peneltian menunjukkan bahwa Pendidikan dan Pelatihan Kerja berpengaruh positif secara parsial dan simultan terhadap Produktivitas Kerja Pegawai.

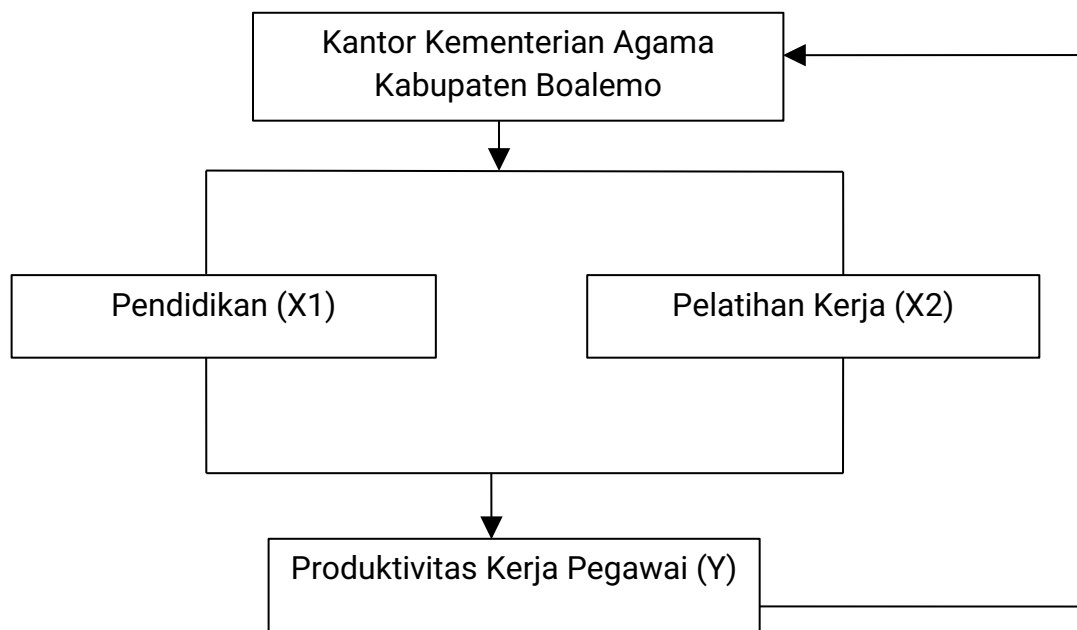
Asia Fitri Payapo (2015) Judul Penelitian Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada PT. Hajrat Abadi Cabang Ambon. Tehknis Analisis data yang digunakan adalah Analisis Regresi Linear (SPSS V 20). Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pendidikan dan Pelatihan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Pegawai.

2.2 Kerangka Pemikiran

Bagi suatu organisasi, produktivitas kerja pegawai merupakan bagian yang sangat penting dan menarik karena terbukti sangat besar manfaatnya. Tanpa adanya produktivitas kerja yang baik dari seluruh pegawai, maka keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan akan sulit tercapai. Mengingat pentingnya produktivitas kerja pegawai maka dibutuhkan usaha dan strategi yang tepat dalam mengoptimalkan sumber

daya manusia seperti melakukan evaluasi kerja secara berkesinambungan, tepat sasaran dan dapat dipertanggung jawabkan.

Semua usaha yang telah dilakukan oleh kantor Kementerian Agama dalam tingkat pendidikan seperti penentu posisi atau posisi yang tepat, membimbing serta memberikan pelatihan pengembangan diri, menyediakan pengembangan karir yang pasti dalam kantor dan penilaian kinerja secara periodik dapat membuat pegawai merasa diperhatikan kebutuhannya dan bisa meningkatkan motivasi kerja untuk terciptanya lingkungan atau atmosfer kerja yang mendukung. Hal ini kemudian dapat meningkatkan rasa memiliki pegawai terhadap kantor yang selanjutnya akan meningkatkan keterkaitan pegawai pada kantor yang juga di perlihatkan dengan kinerja. Adapun kerangka pemikiran dalam penelitian ini digambarkan sebagai berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

2.3 Hipotesis

Berdasarkan rumusan masalah dan kajian pustaka yang telah dikemukakan sebelumnya, maka hipotesis penelitian yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Pendidikan (X1) dan pelatihan kerja (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai (Y) pada kantor Kementerian Agama Kabupaten Boalemo.
2. Pendidikan (X1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai (Y) pada kantor Kementerian Agama Kabupaten Boalemo.
3. Pelatihan kerja (X2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai (Y) pada kantor Kementerian Agama Kabupaten Boalemo.

BAB III

OBJEK DAN METODE PENELITIAN

3.1 Objek penelitian

Sebagaimana yang telah dijelaskan pada bab sebelumnya maka yang menjadi objek penelitian ini adalah Pengaruh Pendidikan (X1), Pelatihan Kerja (X2), terhadap produktivitas Kerja Pegawai (Y), Pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Boalemo.

3.2 Metode penelitian

3.2.1 Metode yang digunakan

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif dapat di artikan sebagai penelitian yang didasarkan pada filosofi positivis, digunakan untuk menguji populasi atau sampel tertentu dengan menggunakan metode penelitian numeric dan analisis statistik. Meskipun metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian survey, namun penelitian survey digunakan untuk menjelaskan kualitas dan menguji hipotesis. Penelitian ini mengambil sampel pegawai dan menggunakan kuesioner sebagai alat data utama atau primer Menurut Sugiyono (2010 : 5).

3.2.2 Operasional Variabel

Menurut Sugiyono (2017) yang dimaksud operasional variabel adalah penentuan kontrak atau sifat yang akan dipelajari sehingga menjadi variabel yang dapat diukur. Adapun variabel penelitian ini adalah Pendidikan (X1), dan Pelatihan Kerja (X2), terhadap Produktivitas kerja pegawai (Y).

Untuk memahami penelitian ini dengan lebih jelas, maka perlu dilakukan gambaran variabel sesuai dengan latar belakang dan gagasan masalah guna menentukan indikator dari variabel yang relevan dan menentukan pengukuran instrumen atau variabel tersebut. Tabel berikut mencantumkan indikator dari variabel di atas:

Tabel 3.1 Operasional Variabel

Variabel	Indikator	Skala
Pendidikan (X1)	1. Jenjang pendidikan 2. Kesesuaian jurusan 3. Kompetensi	Ordinal
Pelatihan Kerja (X2)	1. Jenis pelatihan 2. Tujuan pelatihan 3. Materi 4. Kualifikasi peserta	Ordinal

	5. Kualifikasi pekerjaan	
Produktivitas Kerja Pegawai (Y)	1. Pengetahuan 2. Keterampilan 3. Kemampuan 4. Sikap	Ordinal

Menurut Tirtahardja (2015), Anwar Prabu Mangkunegara (2013), Burhanuddin Yusuf (2015).

Saat menguji setiap variabel, skala likert akan digunakan untuk pengukuran. Teknik skala likert yang digunakan setiap item memberikan skor untuk pertanyaan yang diajukan oleh responden dalam penelitian. Sugiyono (2010 : 86) untuk setiap instrument yang menggunakan skala likert jawabannya berkisar dari sangat positif sampai sangat negative, dan dapat berupa kata-kata. Kuisisioner disusun dengan menyiapkan (Lima) pilihan, yaitu : sangat setuju, setuju, ragu-tagu , tidak setuju, sangat tidak setuju. Setiap pilihan akan diberikan nilai bobot yang berbeda, masing-masing nilai bobot tersebut ditampilkan pada tabel berikut :

Tabel 3.2 Bobot Nilai Variabel

Pilihan	Bobot
Sangat setuju (sangat positif)/Sangat	5
Setuju (positif). Sering	4
Ragu-ragu (netral)/ kadang-kadang	3
Tidak setuju (negative)/jarang	2
Sangat tidak setuju (sangat negative)/ tidak pernah	1

3.2.3 Populasi dan Sampel

3.2.3.1 Populasi

Dalam melakukan penelitian, kegiatan pengumpulan data merupakan langkah penting guna mengetahui karakteristik dari populasi yang merupakan elemen-elemen dalam objek penelitian. Data tersebut digunakan untuk pengambilan keputusan atau pengujian hipotesis. Sugiyono (2017) mengemukakan bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk di pelajari dan kemudian di tarik kesimpulannya. Berdasarkan pengertian populasi tersebut maka populasi pada penelitian adalah seluruh pegawai yang berjumlah 50 orang pegawai bekerja pada kantor Kementerian Agama Kabupaten Boalemo

3.2.3.2 Sampel Jenuh

Menurut Sugiyono (2018 :85) Sampel jenuh adalah tehnik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai

sampel, Oleh karena itu peneliti dapat menggunakan sampel yang di ambil dari populasi.

3.2.4 Sumber Data dan Teknik Pengumpulan Data

3.2.4.1 Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini:

1. Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari distribusi kuesioner kepada orang yang di wawancarai.
2. Data sekunder mengacu pada data yang sebelumnya diperoleh dari buku, artikel, dan karya ilmiah.

3.2.4.2 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data adalah metode yang digunakan oleh penulis dalam penelitian ini. Teknik pengumpulan data pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Observasi, yaitu mengamati kegiatan instansi yang berhubungan dengan masalah yang diteliti.
2. Wawancara, dilakukan oleh peneliti untuk mendapatkan data berupa keterangan-keterangan dan informasi dimana yang menjadi sasaran interview adalah pegawai pada kantor Kemenetrian Agama Kabupaten Boalemo.
3. Kuesioner dilakukan dengan menyebarkan seperangkat daftar pertanyaan/ pernyataan tertulis kepada responden.
4. Dokumentasi, yaitu mengumpulkan data dengan cara mempelajari buku, makalah, karya ilmiah, guna memperoleh informasi yang

berhubungan dengan teori-teori dan konsep-konsep yang berkaitan dengan masalah dalam penelitian.

3.2.5 Prosedur Penelitian

4.2.5.1 Uji Validitas Data

Uji validitas merupakan alat yang digunakan untuk mengukur validitas angket. Jika pertanyaan dalam kuesioner dapat mengungkapkan apa yang akan diukur dengan kuesioner tersebut, maka kuesioner tersebut dianggap valid. Untuk menginterpretasikan hasil uji validitas, kriteria yang digunakan adalah:

1. Jika nilai R_{hitung} lebih besar dari ($>$) nilai R_{tabel} maka item kuesioner dinyatakan valid dan dapat digunakan.
2. Jika nilai R_{hitung} kurang dari ($<$) kurang dari nilai R_{tabel} maka item kuesioner dinyatakan tidak valid dan tidak dapat digunakan.

3.2.5.2 Uji Reabilitas

Pengujian reabilitas adalah sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama instrument yang reliable adalah instrument yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama akan menghasilkan data yang sama Menurut Sugiyono (2017 : 130).

3.2.6 Metode Analisis Data

3.2.6.1 Konversi Data

Untuk dapat di olah menjadi analisis jalur yang merupakan pengembangan dari analisis regresi berganda, data ordinal yang biasanya

didapat dengan menggunakan skala likert, dan lain-lain (skor kuesioner), maka terlebih dahulu data ini harus ditransformasikan menjadi interval, (MSI). Langkah-langkah MSI sebagai berikut :

1. Membuat frekuensi dari tiap butir jawaban pada masing-masing kategori pertanyaan.
2. Membuat proporsi dengan cara membagi frekuensi dari setiap butir jawaban dengan seluruh jumlah responden.
3. Membuat proporsi kumulatif.
4. Menentukan nilai Z untuk setiap butir jawaban, berdasarkan nilai frekuensi yang telah diperoleh dengan bantuan tabel zriiel.
5. Menghitung nilai skala dengan rumus

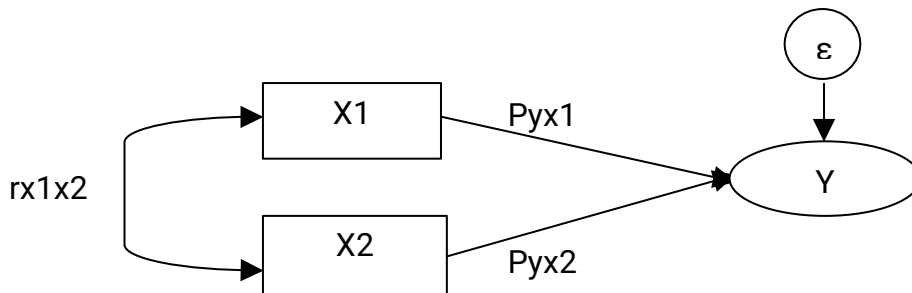
$$\text{Skala (i)} = \frac{Z \text{ riil (i-1)} - Z_{riil (i)}}{\text{Prop Kum (i)} - \text{Prop Kum (i-1)}}$$

6. penyertaan nilai skala. Nilai penyertaan inilah yang disebut skala interval dan dapat digunakan dalam perhitungan analisis regresi.

3.2.7 Analisis Path (Path Analysis)

Untuk memastikan sub-sub variabel apakah ada pengaruh pendidikan dan pelatihan kerja terhadap produktivitas kerja pegawai maka pengujian di lakukan dengan uji analisis jalur (*Path Analisis*), dengan terlebih dahulu mengkoversi data skala ordinal ke skala interval melalui *Menthod Successive internal (MSI)*. Analisis jalur digunakan dengan pertimbangan bahwa pola hubungan antar variabel dalam penelitian adalah bersifat korelatif dan kualitas.

Hipotesis penelitian diperlihatkan melalui struktur hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen dengan diagram jalur dapat dilihat pada struktur jalur berikut ini:



Gambar 3.1 Struktur Path Analisis

Dari gambar tersebut diatas dapat dilihat dalam persamaan berikut ini :

$$Y = PYx1 + PYx2 + PY\epsilon$$

Di mana :

X_1 : Pendidikan

X_2 : Pelatihan Kerja

Y : Produktivitas kerja pegawai

ϵ : Variabel lain yang mempengaruhi Y

r : Korelasi antar variabel X

PY : Koefisien jalur untuk mendapatkan pengaruh langsung

Data yang terkumpul di analisis hubungan kausalnya antarasub-sub variabel yang di lakukan dengan menggunakan analisis jalur (*path analysis*) yang memperlihatkan pengaruh. Gambar di atas juga memperlihatkan bahwa sub-sub variabel tersebut tidak hanya di pengaruhi oleh X_1 dan X_2 tetapi ada variabel epselon (ϵ) yaitu variabel yang tidak diukur dan

diteliti.

3.2.8 Pengujian Hipotesis

Sesuai dengan hipotesis dan desain penelitian yang telah di kemukakan sebelumnya, maka dalam pengujian hipotesis menggunakan *path analysis* dengan langkah-langkah sebagai berikut:

1. Membuat persamaan struktural, yaitu:

$$Y = \gamma X_1 + \gamma X_2 + \gamma \epsilon$$

2. Menghitung matrix korelasi antar X_1 , X_2 , dan Y
3. Menghitung matrix korelasi antar variabel *eksogenus*
4. Menghitung matrix invers R_1^{-1}
5. Menghitung koefisien jalur γ_{xi} ($i = 1$, dan 2)
6. Menghitung R^2 yaitu koefisien yang menyatakan determinasi total X_1 , X_2 , terhadap Y
7. Hitung pengaruh variabel lain ($\gamma \epsilon$)
8. Menghitung pengaruh variabel + independent terhadap variabel dependen sebagai berikut.

- a. Pengaruh langsung :

$$Y \longleftarrow X_i \longrightarrow Y = (\gamma_{xi}) (\gamma_{xi}); \text{ dimana } i = 1, \text{ dan } 2.$$

9. Analisis data menggunakan program SPSS 20.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian

Seiring dengan terbentuknya Kabupaten Boalemo tentunya Pemerintah Kabupaten Boalemo yang notabennya adalah daerah otonom

harus menyiapkan perangkat daerah dengan instansi yang diperlukan. Apalagi saat itu Kabupaten Boalemo menetapkan daerahnya sebagai daerah Boalemo Bertasbih. Dengan kondisi seperti itu Bupati Boalemo adalah Dr. Ir. H. Iwan Bokings, MM berupaya membentuk Kantor Kementerian Agama Kabupaten Boalemo dalam rangka mendukung program Boalemo Bertasbih.

Saat itulah disela-sela Boalemo Bertasbih menggema ke pelosok tanah air lahirlah Kantor Departemen Agama Kabupaten Boalemo dengan Peraturan Menteri Agama. Seiring dengan perjalanan waktu tepatnya pada tanggal 28 Pebruari 2010 lahirlah Peraturan Menteri Agama Nomor 01 Tahun 2010 tentang perubahan penyebutan Departemen Agama menjadi Kementerian Agama. Sehingga dengan peraturan tersebut Kantor Departemen Agama Kabupaten Boalemo berubah menjadi Kantor Kementerian Agama Kabupaten Boalemo yang terletak di Desa Lamu Kecamatan Tilamuta dengan wilayah kerja meliputi 7 Kecamatan masing – masing Kecamatan Manangu, Kecamatan Botumoito, Kecamatan Tilamuta, Kecamatan Dulupi, Kecamatan Wonosari, Kecamatan Paguyaman dan Kecamatan Paguyaman Pantai.

4.1.2 Visi dan Misi

Visi:

Kantor Kementerian Agama Kabupaten Boalemo adalah terwujudnya masyarakat Boalemo yang taat beragama, cerdas, mandiri, dan sejahtera lahir batin.

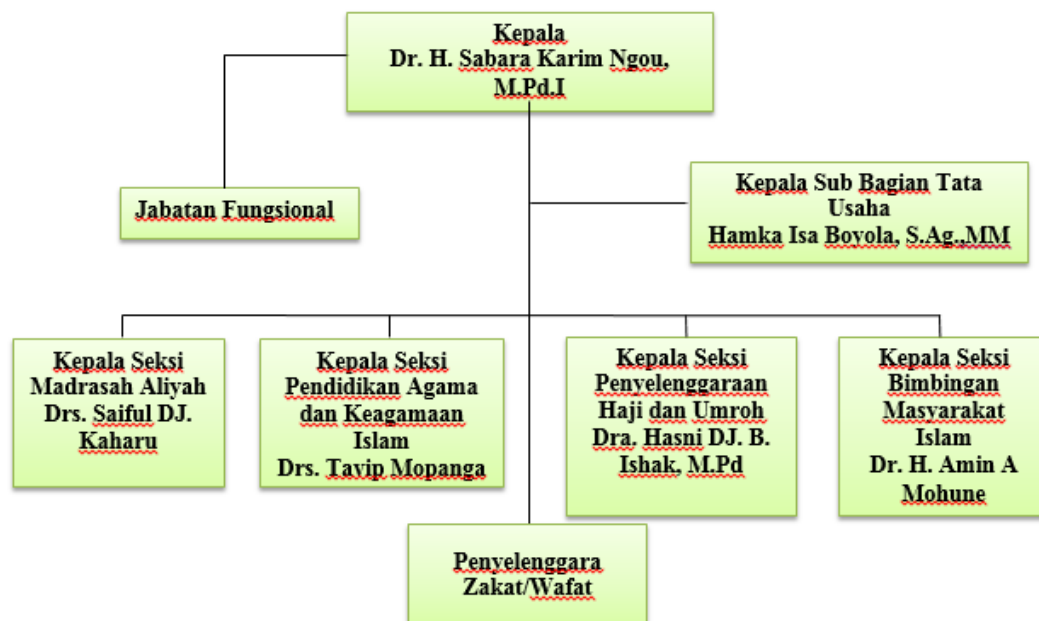
Misi:

1. Meningkatkan kualitas kehidupan beragama
2. Meningkatkan kualitas kerukunan umat beragama
3. Meningkatkan kualitas raudhatul athfal, madrasah, perguruan tinggi agama, pendidikan agama, dan pendidikan keagamaan.
4. Meningkatkan kualitas penyelenggaraan ibadah haji.
5. Mewujudkan tata kelola pemerintahan yang bersih dan berwibawa

4.1.3 Struktur Organisasi

Adapun sumber daya manusia dalam organisasi Kementerian Agama Kabupaten Boalemo dapat digambarkan dalam struktur organisasi berikut ini:

STRUKTUR ORGANISASI **KANTOR KEMENTERIAN AGAMA KABUPATEN BOALEMO**



Gambar 4.1 Struktur Organisasi

4.1.4 Tugas dan Fungsi

Berdasarkan Peraturan Menteri Agama (PMA) Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2012 tentang Organisasi dan Tata Kerja Instansi Vertikal Kementerian Agama, maka kedudukan, tugas pokok dan fungsi Kementerian Agama Kabupaten Boalemo adalah sebagai berikut:

1. Kedudukan

Kantor Wilayah Kementerian Agama Kabupaten adalah Instansi Vertikal Kementerian Agama yang berada di bawah dan bertanggung jawab langsung kepada Menteri Agama.

2. Tugas Pokok

Kantor Wilayah Kementerian Agama Kabupaten mempunyai tugas melaksanakan tugas dan fungsi Kementerian Agama dalam Wilayah kabupaten berdasarkan kebijakan Menteri Agama dan Ketentuan Peraturan Perundang-Undangan.

3. Fungsi

Dalam melaksanakan tugas Kantor Wilayah Kementerian Agama Kabupaten menyelenggarakan fungsi:

1. Perumusan dan penetapan visi, misi, dan kebijakan teknis di bidang pelayanan dan bimbingan kehidupan beragama kepada masyarakat di provinsi;
2. Pelayanan, bimbingan, dan pembinaan di bidang haji dan umrah;
3. Pelayanan, bimbingan, dan pembinaan di bidang pendidikan madrasah, pendidikan agama dan keagamaan;
4. Pembinaan kerukunan umat beragama
5. Perumusan kebijakan teknis di bidang pengelolaan administrasi dan informasi;
6. Pengkoordinasian perencanaan, pengendalian, pengawasan, dan evaluasi program; dan
7. Pelaksanaan hubungan dengan pemerintah daerah, instansi terkait dan lembaga masyarakat dalam rangka pelaksanaan tugas kementerian di provinsi.

4.1.5 Analisis Karakteristik Responden

Hasil penelitian yang dimuat dalam kuesioner berdasarkan sampel sebelumnya adalah sebanyak 50 orang responden. Dalam penelitian ini, pihak yang menjadi responden adalah pegawai pada kantor Kementerian Agama Kabupaten Boalemo.

a. Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jumlah responden dalam penelitian ini adalah 50 orang. Berikut ini merupakan data responden berdasarkan atas jenis kelamin.

Tabel 4.1 Tabel Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Keterangan	Jumlah Orang	Persentase
Pria	23	46 %
Wanita	27	54 %
Total Responden	50	100 %

Sumber: Hasil Olahan Data 2022

Berdasarkan tabel diatas, dapat diperhatikan bahwa responden jenis kelamin pria sebanyak 23 orang (46% dari total responden), sedangkan responden jenis kelamin wanita sebanyak 27 orang (54% dari total responden). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa jumlah responden wanita lebih banyak daripada jumlah responden pria.

b. Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Klasifikasi responden berikutnya ialah berdasarkan atas pendidikan terakhir. Berikut ini merupakan data responden berdasarkan atas pendidikan terakhir:

Tabel 4.2 Tabel Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Keterangan	Jumlah Orang	Persentase
SMP	-	0 %
SMA	8	16 %
S1	39	78 %
S2	2	4 %
S3	1	2 %
Total Responden	50	100%

Sumber: Hasil Olahan Data 2022

Berdasarkan tabel diatas, dapat diperhatikan bahwa tidak ada responden yang berpendidikan terakhir SMP. Responden yang berpendidikan terakhir SMA sebanyak 8 orang, dengan persentase sebesar 16%. Responden yang berpendidikan terakhir S1 sebanyak 39 orang, dengan persentase sebesar 78%. Responden yang berpendidikan terakhir S2 sebanyak 2 orang, dengan persentase sebesar 4 %. Dan responden berpendidikan S3 sebanyak 1 orang dengan persentase 2%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa jumlah responden terbanyak berpendidikan terakhir S1 yaitu sebanyak 39 orang, dengan persentase sebesar 78% dari total responden.

c. Responden Berdasarkan Umur

Klasifikasi responden berikutnya ialah berdasarkan atas umur. Berikut ini merupakan data responden berdasarkan atas umur.

Tabel 4.3 Tabel Responden Berdasarkan Umur

Keterangan	Jumlah Orang	Persentase
25 - 35 Tahun	23	46 %
36 - 45 Tahun	20	40 %
46- 55 Tahun	7	14 %
Total Responden	50	100%

Sumber: Hasil Olahan Data 2022

Berdasarkan tabel di atas, dapat diperhatikan bahwa responden yang berusia dibawah 36 tahun sebanyak 23 orang, dengan persentase sebesar 46%. Responden yang berusia antara 36 - 45 tahun sebanyak 20 orang, dengan persentase sebesar 40%. Responden yang berusia antara 46 - 55 tahun sebanyak 7 orang, dengan persentase sebesar 14%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa jumlah responden terbanyak berusia antara 25 - 35 tahun yaitu sebanyak 23 orang, dengan persentase sebesar 46% dari total responden.

4.1.6 Analisis Deskriptif Variabel Penelitian

Seluruh variabel bebas dalam penelitian ini diharapkan dapat menjelaskan variabel produktivitas kerja pegawai. Bobot-bobot butir instrument berdasarkan variabel terlebih dahulu dideskripsikan dengan

melakukan perhitungan frekuensi dan skor berdasarkan bobot pilihan jawaban. Perhitungan frekuensi dilakukan dengan cara menghitung jumlah bobot yang dipilih.

Perhitungan mengenai skala penilaian ini searah dengan pendapat yang dikemukakan Riduwan (2014 : 15) Menghitung skor setiap komponen yang diteliti adalah mengalikan semua frekuensi data dengan nilai bobotnya. Anda kemudian dapat menentukan skala peringkat untuk setiap item pertanyaan dengan terlebih dahulu menghitung rentang skala.

Bobot tertinggi X item X jumlah responden: $5 \times 1 \times 50 = 250$

Bobot terendah X item X jumlah responden: $1 \times 1 \times 50 = 50$

Hasil perhitungan tersebut diintervalkan dalam bentuk rentang skala penelitian sebagaimana pada tabel di bawah ini:

$$\text{Rentang Skalanya yaitu: } \frac{250-50}{5} = 40$$

Tabel 4.4 Tabel Skala Penelitian Jawaban Responden

Rentang	Kategori
210 – 250	Sangat Tinggi
170 – 209	Tinggi
130 – 169	Sedang
90-129	Rendah
50-89	Sangat Rendah

Sumber: Hasil Olahan Data 2022

Berikut ini akan disajikan gambaran hasil tabulasi data atau variabel

yang menjadi objek penelitian.

a. Gambaran Umum Pendidikan (X1)

Hasil tabulasi data variabel Pendidikan (X1), yang dijawab oleh 50 responden (sampel) dapat divisualisasikan melalui tabel berikut:

Tabel 4.5 Tanggapan Responden Tentang Pendidikan (X1)

SKOR	Item								
	X1.1			X1.2			X1.3		
	F	Sko r	%	F	Sko r	%	F	Sko r	%
5	7	35	14.0	6	30	12.0	10	50	20.0
4	12	48	24.0	16	64	32.0	15	60	30.0
3	29	87	58.0	25	75	50.0	24	72	48.0
2	2	4	4.0	3	6	6.0	1	2	2.0
1	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0
Σ	50	174	100.0	50	175	100.0	50	184	100.0
Kategori	Tinggi			Tinggi			Tinggi		

Sumber: Hasil Olahan Data 2022

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa variabel Pendidikan (X1) responden yang menjawab item pernyataan X1.1 memperoleh skor 174 dengan kategori tinggi. Responden yang menjawab item pernyataan X1.2 memperoleh skor 175 dengan kategori tinggi. Responden yang menjawab item pernyataan X1.3 memperoleh skor 184 dengan kategori tinggi.

b. Gambaran Umum Pelatihan Kerja (X2)

Hasil tabulasi data variabel Pelatihan Kerja (X2), yang dijawab oleh 50 responden (sampel) dapat divisualisasikan melalui tabel berikut:

Tabel 4.6 Tanggapan Responden Tentang Pelatihan Kerja (X2)

SKOR	Item								
	X2.1			X2.2			X2.3		
	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%
5	9	45	18.0	7	35	14.0	8	40	16.0
4	13	52	26.0	15	60	30.0	16	64	32.0
3	22	66	44.0	27	81	54.0	20	60	40.0
2	6	12	12.0	1	2	2.0	6	12	12.0
1	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0
Σ	50	175	100.0	50	178	100.0	50	176	100.0
Kategori	Tinggi			Tinggi			Tinggi		

SKOR	Item					
	X2.4			X2.5		
	F	Skor	%	F	Skor	%
5	9	45	18.0	6	30	12.0
4	14	56	28.0	15	60	30.0
3	24	72	48.0	28	84	56.0
2	3	6	6.0	1	2	2.0
1	0	0	0.0	0	0	0.0
Σ	50	179	100.0	50	176	100.0
Kategori	Tinggi			Tinggi		

Sumber: Hasil Olahan Data 2022

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa variabel Pelatihan Kerja (X2) responden yang menjawab item pernyataan X2.1 memperoleh skor 175 dengan kategori tinggi. Responden yang menjawab item pernyataan X2.2 memperoleh skor 178 dengan kategori tinggi. Responden yang menjawab item pernyataan X2.3 memperoleh skor 176 dengan kategori tinggi, responden yang menjawab item pernyataan X2.4 memperoleh skor 179 dengan kategori tinggi, dan responden yang menjawab item pernyataan X2.5 memperoleh skor 176 dengan kategori tinggi.

c. Gambaran Umum Produktivitas Kerja Pegawai (Y)

Hasil tabulasi data variabel Produktivitas Kerja Pegawai (Y), yang dijawab oleh 50 responden (sampel) dapat divisualisasikan melalui tabel berikut:

Tabel 4.7 Tanggapan Responden Tentang Produktivitas Kerja Pegawai (Y)

SKOR	Item											
	Y.1			Y.2			Y.3			Y.4		
	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%
5	7	35	14.0	7	35	14.0	7	35	14.0	7	35	14.0
4	18	72	36.0	16	64	32.0	13	52	26.0	18	72	36.0
3	19	57	38.0	26	78	52.0	27	81	54.0	22	66	44.0
2	6	12	12.0	1	2	2.0	3	6	6.0	3	6	6.0
1	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0
Σ	50	176	100.0	50	179	100.0	50	174	100.0	50	179	100.0

Kategori	Tinggi	Tinggi	Tinggi	Tinggi
----------	--------	--------	--------	--------

Sumber: Hasil Olahan Data 2022

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa variabel Produktivitas Kerja Pegawai (Y) responden yang menjawab item pernyataan Y.1 memperoleh skor 176 dengan kategori tinggi. Responden yang menjawab item pernyataan Y.2 memperoleh skor 179 dengan kategori tinggi. Responden yang menjawab item pernyataan Y.3 memperoleh skor 174 dengan kategori tinggi. Responden yang menjawab item pernyataan Y.4 memperoleh skor 179 dengan kategori tinggi.

4.1.7 Uji Validitas dan Reliabilitas

Dalam analisis ini untuk mengetahui tingkat validitas dapat dilihat pada hasil olahan data. Pengujian instrument penelitian ini baik dari segi validitasnya maupun reliabilitasnya terhadap 50 responden. Instrumen penelitian yang dinyatakan valid jika nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ dan untuk reliabel jika nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,6$.

a. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas Variabel Pendidikan (X1)

Berdasarkan hasil analisis data pada lampiran Uji Validitas dan Uji Reliabilitas diperoleh hasil penelitian sebagaimana pada tabel berikut:

Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Pendidikan (X1)

Variabel	Indikator	Uji Validitas			Uji Reliabilitas	
		r_{hitung}	r_{tabel}	Ket	Alpha	Ket
Pendidikan (X1)	X1.1	0,879	0,278	Valid	0,786	> 0,60 = Reliabel
	X1.2	0,845	0,278	Valid		
	X1.3	0,789	0,278	Valid		

Sumber: Hasil Olahan Data 2022

Tabel di atas menjelaskan bahwa semua item pernyataan untuk variabel Pendidikan (X1) menunjukkan hasil yang valid, keputusan ini diambil karena nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$, sedangkan koefisien alphanya sebesar 0,786 dengan demikian berarti semua item pernyataan untuk variabel Pendidikan reliabel karena nilai *Cronbach's Alpha* > 0,6.

b. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas Variabel Pelatihan Kerja (X2)

Berdasarkan hasil analisis data pada lampiran Uji Validitas dan Uji Reliabilitas diperoleh hasil penelitian sebagaimana pada tabel berikut:

Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Pelatihan Kerja (X2)

Variabel	Indikator	Uji Validitas			Uji Reliabilitas	
		r_{hitung}	r_{tabel}	Ket	Alpha	Ket
Pelatihan Kerja (X2)	X2.1	0,915	0,278	Valid	0,915	> 0,60 = Reliabel
	X2.2	0,902	0,278	Valid		
	X2.3	0,915	0,278	Valid		
	X2.4	0,896	0,278	Valid		
	X2.5	0,618	0,278	Valid		

Sumber: Hasil Olahan Data 2022

Tabel di atas menjelaskan bahwa semua item pernyataan untuk variabel Pelatihan Kerja (X2) menunjukkan hasil yang valid, keputusan ini diambil karena nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$, sedangkan koefisien alphanya sebesar 0,915 dengan demikian berarti semua item pernyataan untuk variabel Pelatihan Kerja reliabel karena nilai *Cronbach's Alpha* > 0,6.

c. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas Variabel Produktivitas Kerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil analisis data pada lampiran Uji Validitas dan Uji Reliabilitas diperoleh hasil penelitian sebagaimana pada tabel berikut:

Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Produktivitas Kerja Pegawai

Variabel	Indikator	Uji Validitas			Uji Reliabilitas	
		r _{hitung}	r _{tabel}	Ket	Alpha	Ket
Produktivitas Kerja Pegawai (Y)	Y.1	0,870	0,278	Valid	0,878	> 0,60 = Reliabel
	Y.2	0,858	0,278	Valid		
	Y.3	0,824	0,278	Valid		
	Y.4	0,875	0,278	Valid		

Sumber: Hasil Olahan Data 2022

Tabel di atas menjelaskan bahwa semua item pernyataan untuk variabel Produktivitas Kerja Pegawai (Y) menunjukkan hasil yang valid, keputusan ini diambil karena nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$, sedangkan koefisien alphanya sebesar 0,878 dengan demikian berarti semua item pernyataan untuk sub variabel Produktivitas Kerja Pegawai reliabel karena nilai *Cronbach's Alpha* > 0,6.

4.2 Analisis Data Statistik

Hasil analisis statistik yang menggunakan analisis jalur tersebut akan diketahui apakah variabel-variabel bebas (Independen) baik secara *simultan* maupun secara *parsial* memberikan pengaruh yang nyata (signifikan) terhadap variabel terikat (dependen). Berdasarkan hasil pengolahan data atas 61 orang responden dengan menggunakan analisis jalur, maka diperoleh persamaan sebagai berikut:

$$\hat{Y} = 0,577X_1 + 0,385X_2 + 0,198\epsilon$$

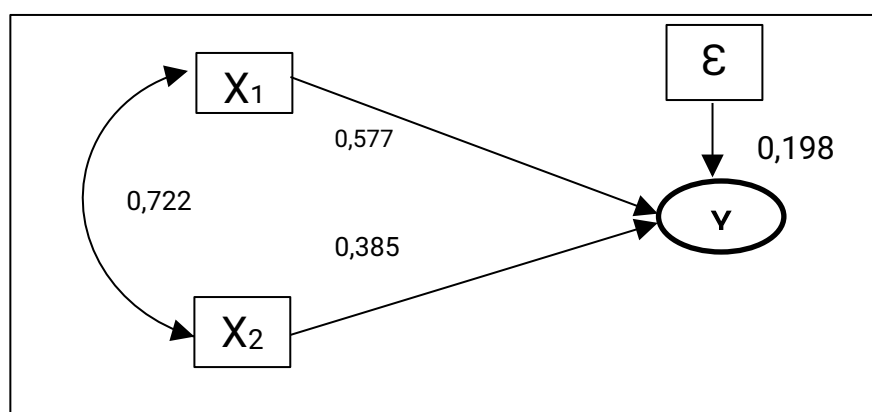
Dari persamaan di atas, menunjukkan bahwa koefisien variabel independen yakni Pendidikan (X_1) yang diukur terhadap Produktivitas Kerja Pegawai (Y) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan. Besarnya pengaruh faktor Pendidikan secara langsung terhadap Produktivitas Kerja Pegawai sebesar 0,577 atau 57,7%.

$X_2 = 0,385$ menandakan bahwa Pelatihan Kerja (X_2), yang diukur terhadap Produktivitas Kerja Pegawai (Y) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan. Besarnya pengaruh Pelatihan Kerja (X_2) yang secara langsung terhadap Produktivitas Kerja Pegawai sebesar 0,385 atau 38,5%.

Sedangkan $\epsilon = 0,198$ menunjukkan bahwa terdapat variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini sebesar 19,8%

Memperhatikan hasil perhitungan analisis jalur yang terdapat pada lampiran, maka hasil analisis tersebut dapat diinterpretasikan bahwa Nilai Koefisien Determinasi (R^2) sebesar 0,802 (terlampir), ini berarti sekitar 80,2% pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai. Serta masih ada sekitar 0,198 atau 19,8% ditentukan oleh variabel lain dan masih memerlukan penelitian lebih lanjut.

Berdasarkan hasil olahan data yang menggunakan analisis jalur hubungan antar variabel dapat dilihat pada gambar di bawah ini:



Gambar 4.2 Hasil estimasi analisis jalur

Sebagai hasil analisis dari variabel independen tersebut diperoleh informasi bahwa yang dominan berpengaruh adalah variabel Pendidikan (X2) dengan nilai sebesar 0,577 dan Pelatihan Kerja dengan pengaruh sebesar 0,385 terhadap Produktivitas Kerja Pegawai (Y). Hasil penelitian di atas dapat diringkas seperti pada tabel berikut:

Tabel 4.11 Komposisi Pengaruh Variabel X Terhadap Y

Variabel	Pengaruh			Kontribusi Bersama (R ²)
	Langsung	Tidak Langsung	Total	
X1	0,577	-	57,7 %	-
X2	0,385	-	38,5 %	-
ϵ	0,198	-	19,8 %	-
X1,X2	-	-	-	80,2 %

Sumber: Hasil Olahan Data 2022

4.3 Pengujian Hipotesis

1. Pengaruh Pendidikan (X1) dan Pelatihan Kerja (X2) Secara *Simultan* Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai (Y)

Berdasarkan pengujian statistik diketahui bahwa uji simultan menghasilkan nilai signifikansi 0.000 dan nilainya lebih kecil dari $\alpha = 5\%$ (0,05) sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel bebas yaitu Pendidikan dan Pelatihan Kerja secara bersama-sama (simultan) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Produktivitas Kerja Pegawai. Jadi hipotesis yang menyatakan bahwa Pendidikan (X1) dan Pelatihan Kerja (X2) secara

simultan berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Pegawai (Y) pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Boalemo. **Diterima**

2. Pengaruh Pendidikan (X1) Secara *Parsial* Terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Uji statistik yang dilakukan pada tingkat kepercayaan sebesar 95% menunjukkan bahwa analisis diperoleh nilai signifikansi untuk variabel Kompensasi (X1) sebesar 0.000 lebih kecil jika dibandingkan dengan nilai signifikansi alpha (0,05). Sehingga dapat disimpulkan bahwa Pendidikan (X1) berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Pegawai (Y). Hipotesis yang menyatakan bahwa Pendidikan (X1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Pegawai (Y) pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Boalemo. **Diterima**

3. Pengaruh Pelatihan Kerja (X2) Secara *Parsial* Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai (Y).

Uji t dapat dilihat pada tingkat kepercayaan sebesar 95% secara statistik menunjukkan variabel Pelatihan Kerja (X2) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Pegawai (Y) dengan nilai *propability sig* $0,000 < \text{propability } \alpha = 0,05$. Jadi hipotesis yang menyatakan bahwa Pelatihan Kerja (X2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Pegawai (Y) pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Boalemo. **Diterima**

4. Korelasi Antar Variabel X

1) Korelasi (X1)

Korelasi Pendidikan (X1) dengan Pelatihan Kerja (X2) sebesar 0,722. Hal ini menunjukkan bahwa adanya hubungan yang tinggi kedua variabel tersebut.

2) Korelasi (X2)

Korelasi Pelatihan Kerja (X2) dengan Pendidikan (X1) sebesar 0,722. Hal ini menunjukkan bahwa adanya hubungan yang tinggi kedua variabel tersebut.

4.4 Pembahasan

1. Pengaruh Pendidikan (X1) dan Pelatihan Kerja (X2) secara Simultan Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai (Y)

Hasil penelitian menunjukan bahwa Pendidikan dan Pelatihan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Pegawai. Hal ini disebabkan karena berdasarkan jawaban responden pada saat menjawab kuesioner yang dibagikan oleh peneliti, dari semua item pernyataan yang berkaitan dengan pendidikan maupun pelatihan kerja yang terjadi di kantor Kementerian Agama Kabupaten Boalemo lebih banyak para pegawai yang menjawab setuju bahkan sangat setuju meskipun ada beberapa pegawai yang menjawab ragu-ragu maupun tidak setuju tetapi dari keseluruhan pegawai lebih dominan yang menjawab setuju bahkan sangat setuju dengan item pernyataan kuesioner yang dibagikan sehingga produktivitas kerja pegawai terealisasi dengan baik atau sesuai dengan tujuan dari instansi. Misalnya pegawai memiliki pengetahuan organisasi yang baik, sekaligus meningkatkan gagasan, inovasi, pemikiran, kompetensi dan

keahlian. Selain itu para pegawai memiliki keterampilan yang dibutuhkan dalam semua pekerjaan agar sanggup bekerja sama dalam tim dan para pegawai memiliki sikap yang baik sehingga diantara pegawai saling menghargai antara satu dengan yang lainnya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Notoadmodjo (2015:27) pendidikan dan pelatihan adalah perubahan perilaku yang diharapkan, yakni kemampuan dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan. Pendidikan dan pelatihan berhubungan dengan memberikan bantuan kepada pegawai, agar tingkat kecerdasan, pengetahuan dan kemampuan pegawai tersebut dapat berkembang ketingkat yang lebih tinggi sehingga berdampak pada produktivitas kerja pegawai.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu menurut Kadek Wina Martini (2018) Judul Penelitian Pendidikan, dan Pelatihan Kerja terhadap Produktivitas Pegawai Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Buleleng Unit Kerja Bagian Sumber Daya Manusia. Tehknis Analisis data yang digunakan adalah Uji Validitas dan Realibilitas. Hasil peneltian menunjukan bahwa Pendidikan dan Pelatihan Kerja berpengaruh positif secara parsial dan simultan terhadap Produktivitas Kerja Pegawai.

2. Pengaruh Pendidikan (X1) secara parsial terhadap Produktivitas Kerja Pegawai (Y).

Berdasarkan hasil penelitian terhadap 50 responden menunjukkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh langsung positif dan signifikan

antara variabel Pendidikan (X1) terhadap Produktivitas Kerja Pegawai (Y). Hal ini dapat terjadi karena dari hasil jawaban responden dalam kuesioner menunjukkan bahwa variabel pendidikan berada pada kategori tinggi dikarenakan semua item pernyataan yang dijawab oleh responden lebih banyak yang menjawab setuju bahkan ada beberapa orang yang menjawab sangat setuju, meskipun ada beberapa pegawai yang menjawab ragu-ragu. Misalnya pegawai bekerja dengan baik dan ditempatkan sesuai dengan latar belakang pendidikan mereka. Dan sebelum pegawai di rekrut terlebih dahulu kantor menganalisis jenjang pendidikan dan kesesuaian jurusan pendidikan pegawai tersebut agar nantinya dapat ditempatkan pada posisi jabatan yang sesuai dengan kualifikasi pendidikannya. Bahkan pegawai yang berkompetensi akan melakukan suatu tugas atau pekerjaan pada bidang tertentu sesuai dengan jabatan yang sudah diberikan.

Hal ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Manullang (2013:67) Pendidikan berhubungan dengan produktivitas kerja pegawai dengan pemberian bantuan kepada pegawai, agar tingkat kecerdasan, pengetahuan dan kemampuan pegawai tersebut dapat berkembang ketingkat yang lebih tinggi. Pendidikan adalah suatu kegiatan untuk meningkatkan penguasaan teori keterampilan memutuskan terhadap persoalan-persoalan yang menyangkut kegiatan mencapai tujuan. berdasarkan dari beberapa analisis data dan temuan penelitian terdahulu, dapat disimpulkan bahwa pendidikan berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Asia Fitri Payapo (2015) Judul Penelitian Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada PT. Hajrat Abadi Cabang Ambon. Tehknis Analisis data yang digunakan adalah Analisis Regresi Linear (SPSS V 20). Hasil penelitian menunjukan bahwa Pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Pegawai.

3. Pengaruh Pelatihan Kerja (X2) secara parsial terhadap Produktivitas Kerja Pegawai (Y).

Berdasarkan hasil penelitian terhadap 50 responden menunjukkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh langsung positif dan signifikan antara variabel Pelatihan Kerja (X2) terhadap Produktivitas Kerja Pegawai (Y). Hal ini dikarenakan berdasarkan jawaban responden pada saat menjawab pernyataan pada kuesioner yang dibagikan, bahwa variabel pelatihan kerja berada pada kategori tinggi bahkan ada item pernyataan pada kategori sangat tinggi, hal ini disebabkan banyak responden yang menjawab setuju bahkan sangat setuju misalnya organisasi ini memiliki jenis pelatihan untuk melatih keahlian pegawai agar pegawai mampu menguasai sebuah skill atau keterampilan baru yang berhubungan dengan pekerjaannya. Selain itu organisasi ini melakukan tujuan pelatihan agar pegawai mampu meningkatkan penguasaan teori dan keterampilan dalam bekerja. Dan dalam organisasi ini pegawai harus memiliki kualifikasi pekerjaan agar mampu melaksanakan suatu pekerjaan.

Hal ini sesuai dengan teori yang kemukakan oleh Mulia Nasution secara teoritis ada beberapa pandangan mengenai hubungan pelaksanaan program pelatihan kerja dengan produktivitas kerja pegawai, antara lain, dengan adanya peningkatan atau keahlian, pengetahuan, dan wawasan, sikap pegawai pada tugas-tugasnya dengan pengetahuan yang di dapat dalam pendidikan dan pelatihan akan merubah tingkah laku, guna mendapatkan produktivitas yang tinggi.

Hasil penelitian ini searah dengan penelitian sebelumnya menurut Rizkia, Anisa (2014) Judul Penelitian Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai KSPS BMT Bina Ummat Sejahtera di Kabupaten Jepara. Tehknis analisis yang digunakan adalah analisis deskriptif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pendidikan dan Pelatihan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Pegawai.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan pada bab sebelumnya terdapat kesimpulan secara simultan dan parsial sebagai berikut:

1. Pendidikan (X1), dan Pelatihan Kerja (X2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Pegawai (Y) pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Boalemo.
2. Pendidikan (X1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Pegawai (Y) pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Boalemo.
3. Pelatihan Kerja (X2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Pegawai (Y) pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Boalemo.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas maka dapat disarankan sebagai berikut:

1. Disarankan kepada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Boalemo bahwa produktivitas kerja pegawai termasuk dalam kategori tinggi, maka pimpinan perlu mempertahankan bahkan jika perlu menciptakan suasana kerja yang mampu merangsang produktivitas kerja yang lebih tinggi lagi. Hal tersebut dapat dilakukan dengan cara memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja dan juga menanamkan rasa saling memiliki sehingga akan timbul rasa untuk ikut serta memelihara dan mempertahankan produktivitas kerja para pegawai.
2. Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan untuk mencari atau menambahkan variabel independen lain yang belum diteliti pada penelitian ini seperti kepuasan kerja, loyalitas, budaya organisasi, dan lingkungan kerja sehingga memperoleh hasil penelitian yang lebih luas lagi.

DAFTAR PUSTAKA

- Andrew E. Sikula. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Erlangga. Bandung.
- Arianty, N. (2014) Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*. 14(2) : 144-150.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. PT Bumi Aksara.
- Harsono, 2011, 2001, *Etnografi Pendidikan sebagai Desain Penelitian kualitatif*. Surakarta : Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Handoko, Hani. (2011). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit BPFE anggota IKAPI.
- Hardjanto. 2012. *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*. BPFE-

Jakarta.

Kadarisman, m. (2012). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rajawali Pers.

Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT Raajagrafindo Persada.

Manullang. M (2013) *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Ghalia Indonesiaa Jaakarta.

Rapareni, Yuai. (2013). Analisis Pengaruh Kompetensi komunikasi, kecerdasan emosional, dan Budaya organisasi. Terhadap kinerja Pegawai. Radio Republik Indonesia Palembang, *Jurnal Ekonomi dan Informasi dan Akuntansi*, 3(1), 35-59.

Rivai, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek*, Rajagrafindo Persada, Bandung.

Syahdan, F. (2017). Hubungan Antara Keterampilan Kerja dengan Produktivitas Kerja. *Psikoborneo*, 5(1), 1-10.

Stoner, james. A. f. 2010. *Management*, Prentice hall International Inc Englewood Cliffs, New York.

Sutrisno Edi. *Sumber Daya Manusia*. 2011. Jakarta. Salemba 4.

Sedermayanti. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia : Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung. PT Refika Aditama.

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

Widi, Lestari (2011). "Pengaruh Faktor Upah, Tingkat Pendidikan dan Teknologi Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Pada Industri Kecap di Kecamatan Pati Kabupaten Pati". *Skripsi*. Jurusan

Ekonomi Pembangunan, Universitass Negeri Semarang.

LAMPIRAN

KUISIONER PENELITIAN

Petunjuk Pengisian :

1. Responden yang saya hormati, saya selaku peneliti memohon kesediaan Bapak/Ibu, agar kiranya dapat mengisi kuisisioner dengan memberikan jawaban yang di anggap sesuai.
2. Berikan tanda (X) pada jawaban yang dipilih .
3. Informasi responden:
 - a. No Responden :
 - b. Umur :
 - c. Jenis Kelamin :

d. Pendidikan :

I. Variabel Pendidikan (X1)

Jenjang Pendidikan

1. Pegawai disini bekerja dengan baik dan ditempatkan sesuai dengan latar belakang pendidikan mereka.

- a. Sangat setuju
- b. Setuju
- c. Ragu-ragu
- d. Tidak setuju
- e. Sangat tidak setuju

Kesesuaian Jurusan

2. Sebelum pegawai di rekrut terlebih dahulu kantor menganalisis jenjang pendidikan dan kesesuaian jurusan pendidikan pegawai tersebut agar nantinya dapat ditempatkan pada posisi jabatan yang sesuai dengan kualifikasi pendidikannya.

- a. Sangat setuju
- b. Setuju
- c. Ragu-ragu
- d. Tidak setuju
- e. Sangat tidak setuju

Kompetensi

3. Pegawai yang berkompetensi akan melakukan suatu tugas atau pekerjaan pada bidang tertentu sesuai dengan jabatan yang sudah

diberikan.

- a. Sangat setuju
- b. Setuju
- c. Ragu-ragu
- d. Tidak setuju
- e. Sangat tidak setuju

II. Pelatihan Kerja (X2)

Jenis Pelatihan

1. organisasi ini memiliki jenis pelatihan untuk melatih keahlian pegawai agar pegawai mampu menguasai sebuah skill atau keterampilan baru yang berhubungan dengan pekerjaannya.

- a. Sangat setuju
- b. Setuju
- c. Ragu-ragu
- d. Tidak setuju
- e. Sangat tidak setuju

Tujuan Pelatihan

2. Organisasi ini melakukan tujuan pelatihan agar pegawai mampu meningkatkan penguasaan teori dan keterampilan dalam bekerja.

- a. Sangat setuju
- b. Setuju
- c. Ragu-ragu
- d. Tidak setuju

- e. Sangat tidak setuju

Materi

3. Dalam organisasi ini materi sangat membantu pegawai/guru dalam kegiatan bekerja yang disusun secara sistematis dalam rangka memenuhi standar kompetensi yang ditetapkan.

- a. Sangat setuju
- b. Setuju
- c. Ragu-ragu
- d. Tidak setuju
- e. Sangat tidak setuju

Kualifikasi Peserta

4. Pegawai harus memiliki keahlian khusus atau kualifikasi khusus dibidang akademik, kualifikasi peserta yang dimiliki pegawai diharapkan dapat menjalankan tugas secara professional.

- a. Sangat setuju
- b. Setuju
- c. Ragu-ragu
- d. Tidak setuju
- e. Sangat tidak setuju

Kualifikasi Pekerjaan

5. Dalam organisasi ini pegawai harus memiliki kualifikasi pekerjaan agar mampu melaksanakan suatu pekerjaan.

- a. Sangat setuju

- b. Setuju
- c. Ragu-ragu
- d. Tidak setuju
- e. Sangat tidak setuju

III. Produktivitas Kerja Pegawai (Y)

Pengetahuan

1. Pegawai harus memiliki pengetahuan organisasi yang baik, sekaligus meningkatkan gagasan, inovasi, pemikiran, kompetensi dan keahlian.
 - a. Sangat setuju
 - b. Setuju
 - c. Ragu-ragu
 - d. Tidak setuju
 - e. Sangat tidak setuju

Keterampilan

2. Dalam organisasi keterampilan dibutuhkan dalam semua pekerjaan agar sanggup bekerja sama dalam tim.
 - a. Sangat setuju
 - b. Setuju
 - c. Ragu-ragu
 - d. Tidak setuju
 - e. Sangat tidak setuju

Kemampuan

3. Pegawai harus memiliki kemampuan, kemampuan fisik ataupun

kemampuan intelektual agar dapat menyelesaikan pekerjaan.

- a. Sangat setuju
- b. Setuju
- c. Ragu-ragu
- d. Tidak setuju
- e. Sangat tidak setuju

Sikap

4. Setiap pegawai harus memiliki sikap yang baik agar bisa dihargai oleh orang lain.

- a. Sangat setuju
- b. Setuju
- c. Ragu-ragu
- d. Tidak setuju
- e. Sangat tidak setuju

Data Ordinal X1

No	X1.1	X1.2	X1.3	X1Total
1	5	3	5	13
2	3	4	4	11
3	4	4	3	11
4	3	3	4	10
5	4	3	3	10
6	4	4	4	12
7	3	3	3	9
8	3	4	4	11
9	4	3	4	11
10	3	4	4	11
11	4	4	3	11
12	4	3	4	11

13	3	4	3	10
14	3	4	4	11
15	5	5	5	15
16	4	3	3	10
17	3	3	3	9
18	3	3	3	9
19	3	4	3	10
20	3	3	3	9
21	3	3	4	10
22	4	4	3	11
23	3	3	3	9
24	3	3	3	9
25	5	5	5	15
26	3	3	3	9
27	3	3	3	9
28	4	4	4	12
29	2	2	3	7
30	3	4	3	10
31	2	2	3	7
32	3	3	2	8
33	3	2	3	8
34	3	3	3	9
35	4	4	4	12
36	5	5	5	15
37	5	5	5	15
38	5	5	5	15
39	3	3	4	10
40	4	4	3	11
41	3	4	3	10
42	3	3	4	10
43	3	3	5	11
44	3	3	3	9
45	3	3	4	10
46	4	3	5	12
47	3	4	5	12
48	3	3	5	11

49	3	3	3	9
50	5	5	4	14

Successive Detail

Col	Category	Freq	Prop	Cum	Density	Z	Scale
1.000	2.000	2.000	0.040	0.040	0.086	-1.751	1.000
	3.000	29.000	0.580	0.620	0.381	0.305	2.646
	4.000	12.000	0.240	0.860	0.223	1.080	3.813
	5.000	7.000	0.140	1.000	0.000		4.744
2.000	2.000	3.000	0.060	0.060	0.119	-1.555	1.000
	3.000	25.000	0.500	0.560	0.394	0.151	2.435
	4.000	16.000	0.320	0.880	0.200	1.175	3.593
	5.000	6.000	0.120	1.000	0.000		4.652
3.000	2.000	1.000	0.020	0.020	0.048	-2.054	1.000
	3.000	24.000	0.480	0.500	0.399	0.000	2.691
	4.000	15.000	0.300	0.800	0.280	0.842	3.818
	5.000	10.000	0.200	1.000	0.000		4.821

Successive Interval

X1.1	X1.2	X1.3	X1Total
4.744	2.435	4.821	12.000
2.646	3.593	3.818	10.057
3.813	3.593	2.691	10.097
2.646	2.435	3.818	8.899
3.813	2.435	2.691	8.939
3.813	3.593	3.818	11.224
2.646	2.435	2.691	7.772
2.646	3.593	3.818	10.057
3.813	2.435	3.818	10.066
2.646	3.593	3.818	10.057
3.813	3.593	2.691	10.097
3.813	2.435	3.818	10.066
2.646	3.593	2.691	8.930
2.646	3.593	3.818	10.057
4.744	4.652	4.821	14.217

3.813	2.435	2.691	8.939
2.646	2.435	2.691	7.772
2.646	2.435	2.691	7.772
2.646	3.593	2.691	8.930
2.646	2.435	2.691	7.772
2.646	2.435	3.818	8.899
3.813	3.593	2.691	10.097
2.646	2.435	2.691	7.772
2.646	2.435	2.691	7.772
4.744	4.652	4.821	14.217
2.646	2.435	2.691	7.772
2.646	2.435	2.691	7.772
3.813	3.593	3.818	11.224
1.000	1.000	2.691	4.691
2.646	3.593	2.691	8.930
1.000	1.000	2.691	4.691
2.646	2.435	1.000	6.081
2.646	1.000	2.691	6.337
2.646	2.435	2.691	7.772
3.813	3.593	3.818	11.224
4.744	4.652	4.821	14.217
4.744	4.652	4.821	14.217
4.744	4.652	4.821	14.217
2.646	2.435	3.818	8.899
3.813	3.593	2.691	10.097
2.646	3.593	2.691	8.930
2.646	2.435	3.818	8.899
2.646	2.435	4.821	9.902
2.646	2.435	2.691	7.772
2.646	2.435	3.818	8.899
3.813	2.435	4.821	11.069
2.646	3.593	4.821	11.060
2.646	2.435	4.821	9.902
2.646	2.435	2.691	7.772
4.744	4.652	3.818	13.214

X1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	4.0	4.0	4.0
	3	29	58.0	58.0	62.0
	4	12	24.0	24.0	86.0
	5	7	14.0	14.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

X1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	3	6.0	6.0	6.0
	3	25	50.0	50.0	56.0
	4	16	32.0	32.0	88.0
	5	6	12.0	12.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

X1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	2.0	2.0	2.0
	3	24	48.0	48.0	50.0
	4	15	30.0	30.0	80.0
	5	10	20.0	20.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Correlations

		X1.1	X1.2	X1.3	X1Total
X1.1	Pearson Correlation	1	.689**	.527**	.879**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000
	N	50	50	50	50
X1.2	Pearson Correlation	.689**	1	.442**	.845**
	Sig. (2-tailed)	.000		.001	.000
	N	50	50	50	50

X1.3	Pearson Correlation	.527**	.442**	1	.789**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001		.000
	N	50	50	50	50
X1Total	Pearson Correlation	.879**	.845**	.789**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	50	50	50	50

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Scale: X1

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	50	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	50	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.786	3

SKOR	Item								
	X1.1			X1.2			X1.3		
	F	Sko r	%	F	Sko r	%	F	Sko r	%
5	7	35	14.0	6	30	12.0	10	50	20.0
4	12	48	24.0	16	64	32.0	15	60	30.0
3	29	87	58.0	25	75	50.0	24	72	48.0

2	2	4	4.0	3	6	6.0	1	2	2.0
1	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0
Σ	50	174	100.0	50	175	100.0	50	184	100.0
Kategori									

Variabel	Indikator	Uji Validitas			Uji Reliabilitas	
		r_{hitung}	r_{tabel}	Ket	Alpha	Ket
Pendidikan (X1)	X1.1	0,879	0,278	Valid	0,786	> 0,60 = Reliabel
	X1.2	0,845	0,278	Valid		
	X1.3	0,789	0,278	Valid		

Data Ordinal X2

No	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2Total
1	5	4	5	5	4	19
2	4	4	4	3	3	15
3	4	4	4	4	4	16
4	3	3	3	4	4	13
5	4	3	3	3	4	13
6	4	4	4	4	3	16
7	2	3	3	3	3	11
8	4	3	4	4	3	15
9	3	4	3	4	4	14
10	5	4	4	4	3	17
11	4	3	4	4	3	15
12	3	4	3	4	4	14
13	3	3	4	3	3	13
14	4	4	4	5	3	17
15	5	5	5	5	5	20
16	3	3	3	4	3	13
17	2	3	3	3	4	11
18	3	3	3	3	3	12
19	4	4	4	3	3	15

20	3	3	3	2	4	11
21	2	3	3	3	4	11
22	4	3	4	3	4	14
23	3	4	3	4	3	14
24	3	3	3	3	3	12
25	5	5	5	5	5	20
26	2	3	3	3	3	11
27	3	3	3	3	4	12
28	3	3	4	3	4	13
29	3	3	2	3	3	11
30	3	4	4	3	3	14
31	2	2	2	2	3	8
32	4	3	3	3	3	13
33	2	3	2	3	3	10
34	3	3	3	3	3	12
35	4	4	4	4	4	16
36	5	5	5	5	5	20
37	5	5	5	5	5	20
38	5	5	5	5	5	20
39	4	4	3	3	4	14
40	3	3	4	4	3	14
41	3	4	3	3	3	13
42	3	3	3	4	3	13
43	3	3	2	2	3	10
44	3	3	4	3	2	13
45	3	3	2	3	3	11
46	3	3	3	3	3	12
47	4	4	4	4	3	16
48	5	5	5	5	4	20
49	5	5	5	5	5	20
50	3	3	2	3	3	11

**Successive
Detail**

Col	Categor y	Freq	Prop	Cum	Density	Z	Scale
1.000	2.000	6.000	0.120	0.120	0.200	-1.175	1.000

	3.000	22.000	0.440	0.560	0.394	0.151	2.225
	4.000	13.000	0.260	0.820	0.262	0.915	3.175
	5.000	9.000	0.180	1.000	0.000		4.125
2.000	2.000	1.000	0.020	0.020	0.048	-2.054	1.000
	3.000	27.000	0.540	0.560	0.394	0.151	2.780
	4.000	15.000	0.300	0.860	0.223	1.080	3.994
	5.000	7.000	0.140	1.000	0.000		5.011
3.000	2.000	6.000	0.120	0.120	0.200	-1.175	1.000
	3.000	20.000	0.400	0.520	0.398	0.050	2.171
	4.000	16.000	0.320	0.840	0.243	0.994	3.152
	5.000	8.000	0.160	1.000	0.000		4.188
4.000	2.000	3.000	0.060	0.060	0.119	-1.555	1.000
	3.000	24.000	0.480	0.540	0.397	0.100	2.407
	4.000	14.000	0.280	0.820	0.262	0.915	3.466
	5.000	9.000	0.180	1.000	0.000		4.443
5.000	2.000	1.000	0.020	0.020	0.048	-2.054	1.000
	3.000	28.000	0.560	0.580	0.391	0.202	2.809
	4.000	15.000	0.300	0.880	0.200	1.175	4.057
	5.000	6.000	0.120	1.000	0.000		5.088

**Succesiv
e
Interval**

X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2Total
4.125	3.994	4.188	4.443	4.057	20.806
3.175	3.994	3.152	2.407	2.809	15.536
3.175	3.994	3.152	3.466	4.057	17.843
2.225	2.780	2.171	3.466	4.057	14.699
3.175	2.780	2.171	2.407	4.057	14.590
3.175	3.994	3.152	3.466	2.809	16.595
1.000	2.780	2.171	2.407	2.809	11.167
3.175	2.780	3.152	3.466	2.809	15.382
2.225	3.994	2.171	3.466	4.057	15.913
4.125	3.994	3.152	3.466	2.809	17.545
3.175	2.780	3.152	3.466	2.809	15.382
2.225	3.994	2.171	3.466	4.057	15.913
2.225	2.780	3.152	2.407	2.809	13.373
3.175	3.994	3.152	4.443	2.809	17.573
4.125	5.011	4.188	4.443	5.088	22.854

2.225	2.780	2.171	3.466	2.809	13.452
1.000	2.780	2.171	2.407	4.057	12.415
2.225	2.780	2.171	2.407	2.809	12.392
3.175	3.994	3.152	2.407	2.809	15.536
2.225	2.780	2.171	1.000	4.057	12.233
1.000	2.780	2.171	2.407	4.057	12.415
3.175	2.780	3.152	2.407	4.057	15.570
2.225	3.994	2.171	3.466	2.809	14.665
2.225	2.780	2.171	2.407	2.809	12.392
4.125	5.011	4.188	4.443	5.088	22.854
1.000	2.780	2.171	2.407	2.809	11.167
2.225	2.780	2.171	2.407	4.057	13.640
2.225	2.780	3.152	2.407	4.057	14.621
2.225	2.780	1.000	2.407	2.809	11.221
2.225	3.994	3.152	2.407	2.809	14.587
1.000	1.000	1.000	1.000	2.809	6.809
3.175	2.780	2.171	2.407	2.809	13.342
1.000	2.780	1.000	2.407	2.809	9.996
2.225	2.780	2.171	2.407	2.809	12.392
3.175	3.994	3.152	3.466	4.057	17.843
4.125	5.011	4.188	4.443	5.088	22.854
4.125	5.011	4.188	4.443	5.088	22.854
4.125	5.011	4.188	4.443	5.088	22.854
3.175	3.994	2.171	2.407	4.057	15.803
2.225	2.780	3.152	3.466	2.809	14.432
2.225	3.994	2.171	2.407	2.809	13.606
2.225	2.780	2.171	3.466	2.809	13.452
2.225	2.780	1.000	1.000	2.809	9.815
2.225	2.780	3.152	2.407	1.000	11.564
2.225	2.780	1.000	2.407	2.809	11.221
2.225	2.780	2.171	2.407	2.809	12.392
3.175	3.994	3.152	3.466	2.809	16.595
4.125	5.011	4.188	4.443	4.057	21.823
4.125	5.011	4.188	4.443	5.088	22.854
2.225	2.780	1.000	2.407	2.809	11.221

X2.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	6	12.0	12.0	12.0
	3	22	44.0	44.0	56.0
	4	13	26.0	26.0	82.0
	5	9	18.0	18.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

X2.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	2.0	2.0	2.0
	3	27	54.0	54.0	56.0
	4	15	30.0	30.0	86.0
	5	7	14.0	14.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

X2.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	6	12.0	12.0	12.0
	3	20	40.0	40.0	52.0
	4	16	32.0	32.0	84.0
	5	8	16.0	16.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

X2.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	3	6.0	6.0	6.0
	3	24	48.0	48.0	54.0
	4	14	28.0	28.0	82.0
	5	9	18.0	18.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

X2.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	2.0	2.0	2.0
	3	28	56.0	56.0	58.0
	4	15	30.0	30.0	88.0
	5	6	12.0	12.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2Total
X2.1	Pearson Correlation	1	.778**	.796**	.727**	.537**	.915**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50
X2.2	Pearson Correlation	.778**	1	.751**	.774**	.637**	.902**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50
X2.3	Pearson Correlation	.796**	.751**	1	.756**	.534**	.915**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50
X2.4	Pearson Correlation	.727**	.774**	.756**	1	.547**	.896**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50
X2.5	Pearson Correlation	.537**	.637**	.534**	.547**	1	.618**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000
	N	50	50	50	50	50	50
X2Total	Pearson Correlation	.915**	.902**	.915**	.896**	.618**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	50	50	50	50	50	50

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Scale: X2

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	50	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	50	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.915	5

SKOR	Item								
	X2.1			X2.2			X2.3		
	F	Sko r	%	F	Sko r	%	F	Sko r	%
5	9	45	18.0	7	35	14.0	8	40	16.0
4	13	52	26.0	15	60	30.0	16	64	32.0
3	22	66	44.0	27	81	54.0	20	60	40.0
2	6	12	12.0	1	2	2.0	6	12	12.0
1	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0
Σ	50	175	100.0	50	178	100.0	50	176	100.0
Kategori									

SKOR	Item					
	X2.4			X2.5		
	F	Sko r	%	F	Sko r	%
5	9	45	18.0	6	30	12.0
4	14	56	28.0	15	60	30.0

3	24	72	48.0	28	84	56.0
2	3	6	6.0	1	2	2.0
1	0	0	0.0	0	0	0.0
Σ	50	179	100.0	50	176	100.0
Kategori						

Variabel	Indikator	Uji Validitas			Uji Reliabilitas	
		r_{hitung}	r_{tabel}	Ket	Alpha	Ket
Pelatihan Kerja (X2)	X2.1	0,915	0,278	Valid	0,915	> 0,60 = Reliabel
	X2.2	0,902	0,278	Valid		
	X2.3	0,915	0,278	Valid		
	X2.4	0,896	0,278	Valid		
	X2.5	0,618	0,278	Valid		

Data Ordinal Y

No	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	YTotal
1	3	5	5	3	16
2	4	4	3	4	15
3	4	4	4	4	16
4	3	3	3	3	12
5	4	3	4	3	14
6	4	4	4	4	16
7	2	3	3	3	11
8	4	3	3	4	14
9	3	4	4	3	14
10	5	4	3	4	16
11	4	3	4	4	15
12	3	4	4	3	14
13	3	3	3	4	13
14	4	4	3	4	15
15	5	5	5	5	20
16	3	3	4	3	13

17	2	3	3	3	11
18	3	3	3	3	12
19	4	4	3	4	15
20	3	3	3	3	12
21	2	3	3	3	11
22	4	3	4	4	15
23	3	4	3	3	13
24	3	3	3	3	12
25	5	5	5	5	20
26	2	3	3	3	11
27	3	3	3	3	12
28	3	3	4	4	14
29	3	3	2	2	10
30	3	4	3	4	14
31	2	2	2	2	8
32	4	3	3	3	13
33	2	3	3	2	10
34	3	3	3	3	12
35	4	4	4	4	16
36	5	5	5	5	20
37	5	5	5	5	20
38	5	5	5	5	20
39	4	4	3	3	14
40	3	3	4	4	14
41	4	3	3	4	14
42	3	4	4	3	14
43	4	3	3	5	15
44	4	4	3	4	15
45	3	4	4	3	14
46	4	3	3	3	13
47	4	4	3	4	15
48	5	5	5	5	20
49	3	3	2	3	11
50	4	3	3	4	14

Succesiv

e Detail

Col	Categor y	Freq	Prop	Cum	Density	Z	Scale
1.000	2.000	6.000	0.120	0.120	0.200	-1.175	1.000
	3.000	19.000	0.380	0.500	0.399	0.000	2.144
	4.000	18.000	0.360	0.860	0.223	1.080	3.157
	5.000	7.000	0.140	1.000	0.000		4.257
2.000	2.000	1.000	0.020	0.020	0.048	-2.054	1.000
	3.000	26.000	0.520	0.540	0.397	0.100	2.751
	4.000	16.000	0.320	0.860	0.223	1.080	3.966
	5.000	7.000	0.140	1.000	0.000		5.011
3.000	2.000	3.000	0.060	0.060	0.119	-1.555	1.000
	3.000	27.000	0.540	0.600	0.386	0.253	2.491
	4.000	13.000	0.260	0.860	0.223	1.080	3.615
	5.000	7.000	0.140	1.000	0.000		4.575
4.000	2.000	3.000	0.060	0.060	0.119	-1.555	1.000
	3.000	22.000	0.440	0.500	0.399	0.000	2.349
	4.000	18.000	0.360	0.860	0.223	1.080	3.475
	5.000	7.000	0.140	1.000	0.000		4.575

**Succesiv
e
Interval**

Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Ytotal
2.144	5.011	4.575	2.349	14.079
3.157	3.966	2.491	3.475	13.089
3.157	3.966	3.615	3.475	14.213
2.144	2.751	2.491	2.349	9.734
3.157	2.751	3.615	2.349	11.872
3.157	3.966	3.615	3.475	14.213
1.000	2.751	2.491	2.349	8.591
3.157	2.751	2.491	3.475	11.873
2.144	3.966	3.615	2.349	12.074
4.257	3.966	2.491	3.475	14.188
3.157	2.751	3.615	3.475	12.998
2.144	3.966	3.615	2.349	12.074
2.144	2.751	2.491	3.475	10.860
3.157	3.966	2.491	3.475	13.089
4.257	5.011	4.575	4.575	18.418

2.144	2.751	3.615	2.349	10.859
1.000	2.751	2.491	2.349	8.591
2.144	2.751	2.491	2.349	9.734
3.157	3.966	2.491	3.475	13.089
2.144	2.751	2.491	2.349	9.734
1.000	2.751	2.491	2.349	8.591
3.157	2.751	3.615	3.475	12.998
2.144	3.966	2.491	2.349	10.949
2.144	2.751	2.491	2.349	9.734
4.257	5.011	4.575	4.575	18.418
1.000	2.751	2.491	2.349	8.591
2.144	2.751	2.491	2.349	9.734
2.144	2.751	3.615	3.475	11.985
2.144	2.751	1.000	1.000	6.894
2.144	3.966	2.491	3.475	12.075
1.000	1.000	1.000	1.000	4.000
3.157	2.751	2.491	2.349	10.748
1.000	2.751	2.491	1.000	7.241
2.144	2.751	2.491	2.349	9.734
3.157	3.966	3.615	3.475	14.213
4.257	5.011	4.575	4.575	18.418
4.257	5.011	4.575	4.575	18.418
4.257	5.011	4.575	4.575	18.418
3.157	3.966	2.491	2.349	11.963
2.144	2.751	3.615	3.475	11.985
3.157	2.751	2.491	3.475	11.873
2.144	3.966	3.615	2.349	12.074
3.157	2.751	2.491	4.575	12.973
3.157	3.966	2.491	3.475	13.089
2.144	3.966	3.615	2.349	12.074
3.157	2.751	2.491	2.349	10.748
3.157	3.966	2.491	3.475	13.089
4.257	5.011	4.575	4.575	18.418
2.144	2.751	1.000	2.349	8.244
3.157	2.751	2.491	3.475	11.873

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	6	12.0	12.0	12.0
	3	19	38.0	38.0	50.0
	4	18	36.0	36.0	86.0
	5	7	14.0	14.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Y.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	2.0	2.0	2.0
	3	26	52.0	52.0	54.0
	4	16	32.0	32.0	86.0
	5	7	14.0	14.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Y.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	3	6.0	6.0	6.0
	3	27	54.0	54.0	60.0
	4	13	26.0	26.0	86.0
	5	7	14.0	14.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Y.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	3	6.0	6.0	6.0
	3	22	44.0	44.0	50.0
	4	18	36.0	36.0	86.0
	5	7	14.0	14.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Correlations

		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	YTotal
Y.1	Pearson Correlation	1	.635**	.524**	.793**	.870**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000
	N	50	50	50	50	50
Y.2	Pearson Correlation	.635**	1	.730**	.604**	.858**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000
	N	50	50	50	50	50
Y.3	Pearson Correlation	.524**	.730**	1	.590**	.824**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000
	N	50	50	50	50	50
Y.4	Pearson Correlation	.793**	.604**	.590**	1	.875**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000
	N	50	50	50	50	50
YTotal	Pearson Correlation	.870**	.858**	.824**	.875**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	50	50	50	50	50

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Scale: Y

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	50	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	50	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.878	4

SKOR	Item											
	Y.1			Y.2			Y.3			Y.4		
	F	Sko r	%	F	Sko r	%	F	Sko r	%	F	Sko r	%
5	7	35	14.0	7	35	14.0	7	35	14.0	7	35	14.0
4	18	72	36.0	16	64	32.0	13	52	26.0	18	72	36.0
3	19	57	38.0	26	78	52.0	27	81	54.0	22	66	44.0
2	6	12	12.0	1	2	2.0	3	6	6.0	3	6	6.0
1	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0
Σ	50	176	100.0	50	179	100.0	50	174	100.0	50	179	100.0
Kategori												

Variabel	Indikator	Uji Validitas			Uji Reliabilitas	
		r _{hitung}	r _{tabel}	Ket	Alpha	Ket
Produktivitas Kerja Pegawai (Y)	Y.1	0,870	0,278	Valid	0,878	> 0,60 = Reliabel
	Y.2	0,858	0,278	Valid		
	Y.3	0,824	0,278	Valid		
	Y.4	0,875	0,278	Valid		

Korelasi Antar Variabel

Correlations

		Pendidikan (X1)	Pelatihan Kerja (X2)	Produktivitas Kerja Pegawai (Y)
Pendidikan (X1)	Pearson Correlation	1	.722**	.855**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000
	N	50	50	50

Pelatihan Kerja (X2)	Pearson Correlation	.722**	1	.802**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000
	N	50	50	50
Produktivitas Kerja Pegawai (Y)	Pearson Correlation	.855**	.802**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	
	N	50	50	50

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Pelatihan Kerja (X2), Pendidikan (X1) ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja Pegawai (Y)

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.896 ^a	.802	.794	1.438	2.022

a. Predictors: (Constant), Pelatihan Kerja (X2), Pendidikan (X1)

b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja Pegawai (Y)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	393.572	2	196.786	95.227	.000 ^b
	Residual	97.126	47	2.067		
	Total	490.698	49			

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja Pegawai (Y)

b. Predictors: (Constant), Pelatihan Kerja (X2), Pendidikan (X1)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-.336	.921		-.364	.717		
	Pendidikan (X1)	.804	.131	.577	6.155	.000	.479	2.088
	Pelatihan Kerja (X2)	.311	.076	.385	4.104	.000	.479	2.088

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja Pegawai (Y)



KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN, RISET, DAN TEKNOLOGI
UNIVERSITAS ICHSAN GORONTALO
LEMBAGA PENELITIAN

Kampus Unisan Gorontalo Lt.3 - Jln. Achmad Nadjamuddin No. 17 Kota Gorontalo
Telp: (0435) 8724466, 829975 E-Mail: lembagapenelitian@unisan.ac.id

Nomor : 3767/PIP/LEMIT-UNISAN/GTO/XII/2021

Lampiran :

Hal : Permohonan Izin Penelitian

Kepada Yth,

Kepala Kantor Kementerian Agama Kabupaten Boalemo

di,-

Tempat

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Zulham, Ph.D
NIDN : 0911108104
Jabatan : Ketua Lembaga Penelitian

Meminta kesediannya untuk memberikan izin pengambilan data dalam rangka penyusunan **Proposal / Skripsi**, kepada :

Nama Mahasiswa : Sandra Papuange
NIM : E2118150
Fakultas : Fakultas Ekonomi
Program Studi : Manajemen
Lokasi Penelitian : KANTOR KEMENTERIAN AGAMA KABUPATEN BOALEMO
Judul Penelitian : PENGARUH PENDIDIKAN DAN PELATIHAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI PADA KANTOR KEMENTERIAN AGAMA KABUPATEN BOALEMO

Atas kebijakan dan kerja samanya diucapkan banyak terima kasih.

Gorontalo, 11 Desember 2021

Ketua,

Zulham, Ph.D
NIDN 0911108104



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
KANTOR KEMENTERIAN AGAMA KABUPATEN BOALEMO
 Jln. Ahmad Yani Desa Lamu Telp. / Fax (0443) 211099 Kode Pos 96313
 Email : kabboalemo@kemenag.go.id

SURAT KETERANGAN

Nomor : /332- /Kk.30.01/1/TL.00/05/2022

Yang bertanda tangan dibawah ini Kepala Kantor Kementerian Agama Kabupaten Boalemo menerangkan bahwa :

Nama	:	Sandra Papuange
NIM	:	E2118150
Fakultas	:	Ekonomi
Program Studi	:	Manajemen
Judul Penelitian	:	Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Boalemo

Yang bersangkutan benar-benar telah melakukan penelitian dan pengambilan data pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Boalemo terhitung mulai tanggal 10 Januari sampai dengan 10 Maret 2022.

Demikian Surat Keterangan ini diberikan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Tilamuta, 30 Mei 2022


 Kepala Kantor Kementerian Agama Kabupaten Boalemo
 H. Rahara Karim Ngou, M.Pd.I
 NIP. 196707301990031001



KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN, RISET DAN TEKNOLOGI

UNIVERSITAS ICHSAN GORONTALO

FAKULTAS EKONOMI

SK. MENDIKNAS NOMOR 84/D/O/2001 STATUS TERAKREDITASI BAN-PT.DIKTI

Jalan : Achmad Nadjamuddin No.17 Telp/Fax.(0435) 829975 Kota Gorontalo. www.fe.unisan.ac.id

SURAT REKOMENDASI BEBAS PLAGIASI

No. 092/SRP/FE-UNISAN/VI/2022

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Dr. Musafir, SE., M.Si
NIDN : 0928116901
Jabatan : Dekan

Dengan ini menerangkan bahwa :

Nama Mahasiswa : Sandra Papuange
NIM : E2118150
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi
Judul Skripsi : Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Boalemo

Sesuai hasil pengecekan tingkat kemiripan skripsi melalui aplikasi **Turnitin** untuk judul skripsi di atas diperoleh hasil *Similarity* sebesar 19%, berdasarkan Peraturan Rektor No. 32 Tahun 2019 tentang Pendeteksian Plagiat pada Setiap Karya Ilmiah di Lingkungan Universitas Ichsan Gorontalo, bahwa batas kemiripan skripsi maksimal 30%, untuk itu skripsi tersebut di atas dinyatakan **BEBAS PLAGIASI** dan layak untuk diujikan. Demikian surat rekomendasi ini dibuat untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Mengetahui
Dekan

Dr. Musafir, SE., M.Si
NIDN. 0928116901

Gorontalo, 07 Juni 2022
Tim Verifikasi,


Salm'

Muh. Sabir M, SE., M.Si
NIDN. 0913088503

Terlampir :
Hasil Pengecekan Turnitin



Similarity Report ID: oid:25211:18063317

● 19% Overall Similarity

Top sources found in the following databases:

- 19% Internet database
- 2% Publications database
- Crossref database
- Crossref Posted Content database
- 3% Submitted Works database

TOP SOURCES

The sources with the highest number of matches within the submission. Overlapping sources will not be displayed.

1	LL Dikti IX Turnitin Consortium on 2019-07-16	2%
	Submitted works	
2	e-jurnal.stienobel-indonesia.ac.id	1%
	Internet	
3	core.ac.uk	1%
	Internet	
4	download.garuda.ristekdikti.go.id	1%
	Internet	
5	journal.feb.unmul.ac.id	1%
	Internet	
6	123dok.com	<1%
	Internet	
7	repository.umsu.ac.id	<1%
	Internet	
8	repository.uin-suska.ac.id	<1%
	Internet	

Sources overview

9	eprints.walisongo.ac.id	<1%
	Internet	
10	gorontalo.kemenag.go.id	<1%
	Internet	
11	repository.unpas.ac.id	<1%
	Internet	
12	repository.usni.ac.id	<1%
	Internet	
13	digilibadmin.unismuh.ac.id	<1%
	Internet	
14	stiekhad.ac.id	<1%
	Internet	
15	jurnal.stiekma.ac.id	<1%
	Internet	
16	lonsuit.unismuhluwuk.ac.id	<1%
	Internet	
17	coursehero.com	<1%
	Internet	
18	Megawati Megawati, Bakri Hasanuddin, Yoberth Kornelius. "PENGARU...	<1%
	Crossref	
19	maluku.kemenag.go.id	<1%
	Internet	
20	e-jurnal.unisda.ac.id	<1%
	Internet	



Similarity Report ID: oid:25211:18063317

21	id.123dok.com	<1%
	Internet	
22	repo.palcomtech.ac.id	<1%
	Internet	
23	kemenagboalemo.blogspot.com	<1%
	Internet	
24	repository.iainkudus.ac.id	<1%
	Internet	
25	repository.stienobel-indonesia.ac.id	<1%
	Internet	
26	stikeswh.ac.id:8082	<1%
	Internet	

Sources overview

ABSTRACT

SANDRA PAPUANGE. E2118150. THE EFFECT OF EMPLOYMENT EDUCATION AND TRAINING ON THE APPARATUS WORK PRODUCTIVITY AT THE OFFICE OF THE MINISTRY OF RELIGION OF BOALEMO REGENCY

This study aims to determine and analyze how much Education (X1), Job Training (X2), on Employee Work Productivity at the Office of the Ministry of Religion of Boalemo Regency. Using the quantitative method, the data collection method used a questionnaire to the respondents to obtain data from the office. Analysis using path analysis. The results showed that Education (X1), Job Training (X2) simultaneously had a significant effect on Employee Work Productivity at the Office of the Ministry of Religion, Boalemo Regency, by 0.000 (0.0%). Education (X1) has a partial effect on Employee Work Productivity (Y) at the Office of the Ministry of Religion of Boalemo Regency with a significant value of 0.000 (0.0%). Job Training (X2) partially has a significant effect on Employee Work Productivity at the Office of the Ministry of Religion of Boalemo Regency 0.000 (0.0%).

Keywords: Education, Job Training, Employee Work Productivity.



ABSTRAK

SANDRA PAPUANGE. E2118150. PENGARUH PENDIDIKAN DAN PELATIHAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI PADA KANTOR KEMENTERIAN AGAMA KABUPATEN BOALEMO

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis seberapa besar Pendidikan (X1), Pelatihan Kerja (X2), terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Boalemo. Menggunakan metode kuantitatif, metode pengumpulan data menggunakan kuesioner kepada responden untuk memperoleh data dari kantor. Analisis menggunakan path analisis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pendidikan (X1), Pelatihan Kerja (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Boalemo sebesar 0,000 (0,0%). Pendidikan (X1) berpengaruh secara parsial terhadap Produktivitas Kerja Pegawai (Y) pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Boalemo dengan nilai signifikan 0.000 (0,0%). Pelatihan Kerja (X2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Boalemo 0.000 (0,0%).

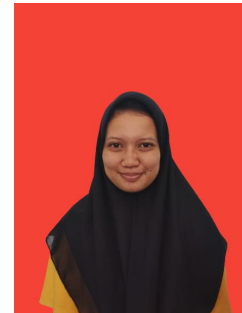
Kata kunci : Pendidikan, Pelatihan Kerja, Produktivitas Kerja Pegawai.



CURICULUM VITAE

A. Biodata Pribadi

1. Nama : Sandra Papuange
2. Nim : E2118150
3. Jenis Kelamin : Perempuan
4. Tempat tanggal lahir : Tabongo, 25 November 1999
5. Tinggi dan Berat Badan: 160 Cm, 50 Kg
6. Status : Belum Menikah
7. Agama : Islam
8. Alamat : Desa Tabongo, Dusun 4 Labuhan Timur,
Kecamatan Dulupi, Kabupaten Boalemo,
Provinsi Gorontalo
9. No Hp : 0853-1738-9701
10. Email : sandrapapuange48@gmail.com



B. Riwayat Pendidikan

1. TK : TK Anggrek 2005-2006
2. SD : SDN 16 Dulupi 2006-2012
3. SLTP Sederajat : SMP Negeri 1 Dulupi 2012-2015
4. SLTA Sederajat : SMA Negeri 1 Dulupi 2015-2018
5. Perguruan Tinggi : Universitas Ichsan Gorontalo, Fakultas Ekonomi, Program Studi SI Manajemen, 2018-2022