

PENGARUH PENDIDIKAN DAN PELATIHAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL (PNS) DI DINAS PERINDUSTRIAN, PERDAGANGAN, KOPERASI DAN UMKM PROVINSI KALIMANTAN TIMUR

Hari Muktie Adnan¹ Abdullah Karim², Dini Zulfiani³

Abstrak

Tujuan penelitian ini untuk mengukur pengaruh pendidikan dan pelatihan pegawai negeri sipil terhadap produktivitas kerja pada Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi dan UMKM Provinsi Kalimantan Timur.

Pendekatan yang digunakan penulis dalam penelitian ini adalah pendekatan asosiatif yaitu suatu permasalahan penelitian yang bersifat menghubungkan antara dua variabel atau lebih. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Library Seacrh* (Penelitian Perpustakaan), *Field work Research*(Studi Lapangan) yang terdiri dari Observasi, kuisioner dan dokumentasi. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah korelasi product moment dan regresi linier sederhana dengan jumlah populasi sebanyak 61 orang responden.

Pendidikan dan pelatihan mempunyai pengaruh yang kuat dan bernilai positif terhadap Produktivitas Kerja Pegawai di Dinas Perindustrian,Perdagangan, Koperasi dan UMKM Provinsi Kalimantan Timur. Dengan menggunakan analisis *product moment* dan regresi sederhana, diperoleh hasil bahwa pendidikan dan pelatihan memiliki pengaruh yang kuat dan bernilai positif serta signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai. Artinya apabila pendidikan dan pelatihan meningkat maka produktivitas kerja yang dihasilkan juga akan mengalami peningkatan

***Kata Kunci* : Diklat, Produktivitas Kerja**

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Dalam pelaksanaan pembangunan nasional agar dapat berjalan terus menerus serta berkesinambungan diperlukan adanya sumber daya manusia yang memiliki potensi dan berdedikasi tinggi dalam pergerakan pembangunan, karena berhasil tidaknya suatu pembangunan ditentukan oleh individu-individu yang ada didalamnya. Menurut Nawawi (2003:10), sumber daya

¹ Mahasiswa Program S1 Administrasi Negara, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik,

² Dosen Pembimbing I Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik

³ Dosen Pembimbing II Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik

Email:

manusia meliputi tiga pengertian yaitu : Sumber daya manusia adalah manusia yang bekerja di lingkungan suatu organisasi atau disebut juga personil, tenaga kerja, pegawai atau karyawan, Sumber daya manusia adalah potensi manusiawi sebagai penggerak organisasi dalam mewujudkan eksistensinya. Sumber daya manusia adalah potensi yang merupakan asset dan berfungsi sebagai modal (*non-material/non financial*) didalam organisasi bisnis, yang dapat diwujudkan menjadi potensi nyata (*real*) secara fisik dan non-fisik dalam mewujudkan eksistensi organisasi.

Jika disimpulkan maka sumber daya manusia adalah faktor utama bagi keberhasilan pembangunan, meski masih banyak faktor penentu lainnya. Hal itu disebabkan karena SDM merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal, perasaan, keinginan, karsa, kebutuhan, pengetahuan, keterampilan, motivasi, karya, prestasi dan sebagainya. (Rosidah & Sulistyani, 2003:40) .

Mengambil ruang lingkup Pegawai Negeri Sipil (PNS), peneliti mencoba untuk mengupas seberapa baik produktivitas kerja PNS yang dipengaruhi faktor x. Sebab Pegawai Negeri Sipil telah banyak menjadi sorotan dalam beberapa waktu terakhir ini terkait kinerjanya yang dinilai masih terbilang rendah dan kurang memuaskan, baik dari segi kuantitas maupun kualitas. Tingginya tingkat korupsi disertai dengan menurunnya kinerja PNS membuat masyarakat tidak lagi menaruh kepercayaan mereka kepada pegawai birokrat. Hal ini tentu sangat bertolak belakang dengan apa yang dicita-citakan negara bahwa Pegawai Negeri Sipil adalah orang-orang pilihan dengan persyaratan tertentu dan diseleksi dengan ketat guna menjadi kaki tangan negara dalam menyongsong negara yang maju dan sukses.

Rumusan Masalah

“Apakah ada pengaruh antara Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) (X) terhadap Produktivitas Kerja (Y) Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi dan UMKM (Disperindagkop) Provinsi Kalimantan Timur?”

Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian yang akan dicapai dalam penelitian ini adalah:

“Untuk mengukur dan/atau menganalisis pengaruh Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) terhadap Produktivitas kerja di Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi dan UMKM (Disperindagkop) Provinsi Kalimantan Timur”.

Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan dengan penelitian ini adalah sebagai berikut :

a. Kegunaan Teoritis

Sebagai Sumbangan dalam menambah khasanah Ilmu Administrasi Negara pada

umumnya dan khususnya terkait pengaruh Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) terhadap Produktivitas Kerja yang diperoleh bagi pihak yang berkepentingan, yang ingin menggunakan hasil penelitian ini untuk bahan perbandingan.

b. **Kegunaan Praktis**

Hasil penelitian ini dapat memberikan sumbangan pemikiran bagi pemecah masalah

praktis yang berkaitan dengan pengaruh pendidikan dan latihan terhadap produktivitas kerja pegawai negeri sipil di Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi dan UMKM Provinsi Kalimantan Timur.

KERANGKA DASAR TEORI

Teori dan Konsep

Teori Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia secara langsung mempengaruhi efisiensi dan efektivitas suatu Organisasi-Sumber Daya Manusia yang berujung pada peningkatan Produktivitas Kerja Organisasi (Rachmawati, 2008 : 01-04)

Aktifitas MSDM meliputi usaha peningkatan produktivitas, Semakin baik penanganan SDM maka akan semakin baik produktivitas kerja dan efisiensi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. (Rosidah dan Sulistyani, 2003 : 11)

Teori Pendidikan dan Latihan (Diklat)

Menurut Rachmawati (2008:118) Pendidikan dan Pelatihan dalam bentuk kompleks diberikan untuk membantu karyawan mempelajari keterampilan dan memperoleh pengetahuan untuk meningkatkan kinerja mereka. Kemudian menurut Notoatmodjo (2003:31) Dengan meningkatnya kemampuan atau keterampilan para karyawan melalui Pendidikan dan Pelatihan maka dapat meningkatkan produktivitas kerja para karyawan, jika produktivitas kerja meningkat maka organisasi akan memperoleh keuntungan. Menurut Sedarmayanti (2001:43), Pendidikan dan Pelatihan merupakan upaya untuk menambah pengetahuan dan keterampilan bekerja, sehingga dengan demikian dapat meningkatkan produktivitas kerja pegawai.

Teori Produktivitas Kerja.

Menurut Gowes (2003:200) Pengetahuan dan keterampilan sesungguhnya yang mendasari pencapaian produktivitas, yang mana pengetahuan tersebut merupakan hasil akomodasi dari proses pendidikan formal dan nonformal dan keterampilan adalah kemampuan dan penguasaan teknis operasional mengenai bidang tertentu, yang bersifat kekaryaan.

Klinger & Nanbaldian (dalam Gomes, 2003 : 160) menyatakan Produktivitas merupakan fungsi perkalian dari usaha pegawai (*effort*), yang didukung oleh motivasi yang tinggi dengan kemampuan pegawai (*ability*) yang diperoleh melalui latihan-latihan. Produktivitas kerja merupakan suatu hasil akhir yang mana hasil akhir itu tergantung dengan seberapa besar usaha

yang diiringi kemampuan yang dimiliki dari pendidikan dan pelatihan yang ditempuh oleh seorang pegawai.

Pengertian Pendidikan dan Pelatihan (Diklat)

Pendidikan menurut Instruksi Presiden No.15 tahun 1974 (dalam Sedarmayanti, 2001 : 32) adalah segala usaha untuk membina kepribadian dan mengembangkan kemampuan manusia Indonesia, jasmani dan rohani, yang berlangsung seumur hidup, baik di dalam maupun di luar sekolah, dalam rangka pembangunan persatuan Indonesia dan masyarakat adil dan makmur berdasarkan Pancasila. Sedangkan Pelatihan (Gomes, 2003 : 197) adalah setiap usaha untuk memperbaiki performansi pekerja pada suatu pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggung jawabnya, atau satu pekerjaan yang ada kaitannya dengan pekerjaannya.

Selain itu Notoatmodjo (2003:28) mendefinisikan Pendidikan dan Pelatihan merupakan upaya untuk mengembangkan sumber daya manusia, terutama untuk mengembangkan kemampuan intelektual dan kepribadian manusia. Pendidikan dan pelatihan dipandang sebagai salah satu bentuk investasi. Oleh karena itu setiap organisasi atau instansi yang ingin berkembang, maka pendidikan dan pelatihan bagi karyawannya harus memperoleh perhatian yang besar.

Kemudian menurut Yuniarsih dan Suwatno (2008:133) pendidikan dan pelatihan merupakan penciptaan suatu lingkungan di mana para pegawai dapat memperoleh atau mempelajari sikap, kemampuan, keahlian, pengetahuan, dan perilaku yang spesifik yang berkaitan dengan pekerjaan.

Pengertian Produktivitas Kerja

Menurut Yuniarsih dan Suwatno (2008 : 156) Produktivitas kerja menunjukkan tingkat kemampuan pegawai dalam mencapai hasil (*output*) terutama dilihat dari sisi kuantitasnya. Pengertian produktivitas kerja banyak dijelaskan oleh beberapa ahli dengan beragam penafsiran. Menurut Sulistiyani dan Rosidah (2003:199) produktivitas menyangkut masalah hasil akhir, yakni seberapa besar hasil akhir yang diperoleh didalam proses produksi. Dalam hal ini tidak terlepas dari efisiensi dan efektivitas. Sedangkan Menurut Mali (dalam Sedarmayanti, 2001:57) Produktivitas adalah bagaimana menghasilkan atau meningkatkan hasil barang dan jasa setinggi mungkin dengan memanfaatkan sumber daya secara efisien. Oleh karena itu produktivitas sering diartikan sebagai rasio antara keluaran dan masukan dalam satuan waktu tertentu. Selain itu juga Whitemore (dalam Sedarmayanti, 2001:58) mengatakan bahwa produktivitas adalah suatu ukuran atas penggunaan sumber daya dalam suatu organisasi yang biasanya dinyatakan sebagai rasio dari keluaran yang dicapai dengan sumber daya yang digunakan.

Pengertian Pegawai Negeri Sipil

Pengertian pegawai negeri sipil (PNS) menurut pasal 1 ayat 1 UU No. 43 tahun 1999 tentang pokok-pokok kepegawaian menyatakan bahwa

Pegawai Negeri adalah setiap warga negara Republik Indonesia yang telah memenuhi syarat yang ditentukan, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan disertai tugas dalam suatu jabatan dalam negeri, atau disertai tugas Negara lainnya, dan di gaji berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Sedangkan menurut kamus besar Bahasa Indonesia (dalam Hartini, 2014:32) Pegawai berarti orang yang bekerja pada pemerintah (perusahaan dan sebagainya) sedangkan Negeri berarti negara atau pemerintah. Maka yang dimaksud dengan pegawai negeri adalah mereka yang akan melaksanakan tugas-tugas pemerintah dan tugas pembangunan.

Hipotesis

Menurut Hadi (2004:93) mengatakan bahwa, hipotesis adalah dugaan yang mungkin benar atau salah, dia akan ditolak jika salah satu atau lebih palsu dan akan diterima jika fakta-faktanya membenarkan, hipotesis itu juga dapat dipandang sebagai konklusi yang bersifat sementara. Penelitian ini memiliki hipotesis sebagai berikut :

H_0 : Diduga kualitas Pelatihan dan Pendidikan tidak berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Negeri Sipil di Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi dan UMKM Provinsi Kalimantan Timur

H_a : Diduga kualitas Pelatihan dan Pendidikan berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Negeri Sipil di Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi dan UMKM Provinsi Kalimantan Timur

Definisi Konseptual

Pendidikan dan Pelatihan (Diklat)

Proses penyelenggaraan pembinaan diberikan secara terus menerus (*continuingly*) untuk pengembangan pengetahuan dan keterampilan para pegawai didalam bidang pekerjaannya guna meningkatkan hasil akhir yaitu produktivitas kerja pegawai.

Produktivitas Kerja

Kemampuan pegawai dalam berproduksi dibandingkan dengan input yang digunakan, seorang pegawai dapat dikatakan produktif jika mampu menghasilkan barang atau jasa sesuai dengan diharapkan dalam waktu yang singkat atau tepat.

Definisi Operasional

Nazir (2003:126) mengemukakan definisi operasional adalah suatu definisi yang diberikan kepada suatu variabel atau konstruk dengan cara memberikan arti atau menspesifikasi kegiatan, ataupun memberikan suatu operasional yang diperlukan untuk mengukur konstruk atau variabel tersebut. Adapun indikator-indikator yang akan diukur dalam penelitian ini adalah:

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian dalam penulisan skripsi ini adalah penelitian yang bersifat asosiatif. Penelitian asosiatif bertujuan untuk menguji teori yang telah ada, melalui pengujian hipotesis apakah diterima atau ditolak. Dalam hal ini mencari pengaruh antara Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) sebagai variabel independen terhadap Produktivitas Kerja sebagai variabel dependen.

Populasi dan Sampel

Dalam penelitian ini populasinya adalah seluruh pegawai negeri sipil di Kantor Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi dan UMKM (Disperindagkop) Provinsi Kalimantan Timur yang berjumlah 154 orang Pegawai Negeri Sipil

Untuk mengambil ukuran sampel peneliti menggunakan rumus perhitungan besaran sampel oleh Yamane atau Slovin (dalam Riduwan, 2010:249) Dengan demikian maka dari jumlah populasi 154 orang tersebut diperoleh sampel sebesar 60,62 atau dibulatkan menjadi 61 sampel penelitian. Untuk pengambilan sampel menggunakan teknik *sampling* yang dikemukakan oleh Riduwan (2010 : 254) yaitu *Proposional Random Sampling*.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan metode sebagai berikut:

1. *Library search* (penelitian perpustakaan) yaitu mengumpulkan dan mempelajari bahan dari literatur yang berhubungan dengan penelitian.
2. *Field work research*, (Studi lapangan) untuk memperoleh data primer dengan cara :

a. Observasi, yaitu mengadakan pengamatan secara langsung di lapangan untuk mengamati aspek-aspek apa yang diteliti dan untuk mendapatkan data-data yang valid mengenai pengaruh antara Pendidikan dan Pelatihan terhadap produktivitas kerja pegawai pada Kantor Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi dan UMKM (Disperindagkop) Provinsi Kalimantan Timur. Angket, adalah alat pengumpulan data secara tertulis yang dituangkan dalam bentuk pertanyaan yang ditujukan kepada responden yang dijadikan sampel. Dokumentasi adalah salah satu cara memperoleh data dengan sejumlah dokumentasi dari dinas atau instansi terkait. Dokumentasi dapat dilakukan dengan cara menghimpun data dan perekaman data yang sifatnya dokumentatif.

Alat Pengukuran Data

Untuk menghitung hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat digunakan analisis koefisien korelasi dengan rumus *product moment* sebagai berikut :

Selanjutnya untuk menentukan besarnya pengaruh variabel X terhadap variabel Y dengan menggunakan rumus koefisien determinasi. Kemudian untuk menguji hipotesis dalam penelitian ini digunakan analisis regresi linier sederhana.

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Gambaran Umum Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi dan UMKM Provinsi Kalimantan Timur

Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi (Disperindagkop) dan UMKM Provinsi Kalimantan Timur merupakan unsur pelaksana urusan pemerintahan dibidang industri, perdagangan, koperasi dan usaha kecil dan menengah. Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi dan UMKM Provinsi Kalimantan Timur dipimpin oleh seorang Kepala Dinas yang dalam tugasnya bertanggung jawab langsung terhadap Gubernur melalui Sekretaris Daerah.

Penyajian Data

Pendidikan dan Pelatihan Fungsional (X_1)

a. Perlunya Pelaksanaan Pendidikan dan pelatihan bagi pegawai.

37 responden atau 60,65% mengatakan sangat setuju, sedangkan sebanyak 24 responden atau sebesar 39,34% memberikan jawaban setuju bahwa pendidikan dan pelatihan perlu dilaksanakan bagi pegawai.

b. Pelaksanaan Pendidikan dan pelatihan secara rutin

32 responden atau sebesar 52,45% mengatakan setuju, pendapat lainnya yaitu 17 responden atau 27,86% mengatakan sangat setuju, 6 responden atau 9,83% sama banyak mengatakan kurang setuju dan tidak setuju

c. Pelaksanaan pendidikan dan pelatihan fungsional untuk memenuhi persyaratan kompetensi jenjang fungsional

sebanyak 36 responden atau sebesar 59,01% mengatakan setuju, pendapat lainnya yaitu 25 responden atau 40,98% mengatakan sangat setuju.

d. Perolehan pengetahuan dan keterampilan fungsional sesuai jabatan dari Diklat

Sebanyak 34 responden atau sebesar 55,73% mengatakan setuju, pendapat lainnya yaitu 17 responden atau 27,86% mengatakan sangat setuju, 10 responden atau 16,39% mengatakan kurang setuju

e. Peningkatan kinerja pegawaipasca diklat fungsional

Sebanyak 30 pegawai atau sebesar 49,18% mengatakan setuju, pendapat lainnya yaitu 20 pegawai atau 32,78% mengatakan sangat setuju, dan 11 pegawai atau 18,03% mengatakan kurang setuju.

Dari sajian pernyataan diatas berikut terkait sub indikator pendidikan dan pelatihan fungsional bisa diketahui / disimpulkan bahwa dari indikator tersebut pernyataan yang memiliki nilai/skor paling tinggi adalah pernyataan pertama terkait perlunya pendidikan dan pelatihan pegawai yang mana dengan perolehan 37 responden menjawab sangat setuju dan 24 responden menjawab setuju. Jika jawaban tersebut dikuantitatifkan sesuai dengan jenjang nilai

5,4,3,2,1 maka perolehan nilai yang didapat adalah 281. Kemudian sub indikator dengan peroleh nilai terendah adalah pernyataan terkait pelaksanaan pendidikan dan pelatihan boleh dilakukan secara rutin yang mana responden sebesar 17 responden menjawab sangat setuju, 32 responden menjawab setuju, 6 responden menjawab kurang setuju, 6 responden menjawab tidak setuju dan satu responden menjawab sangat tidak setuju. Jika dikuantitatifkan maka pernyataan tersebut maka memperoleh nilai sebesar 243.

Pendidikan dan Pelatihan Teknis (X_2)

a. Pegawai menguasai tugas teknis mereka masing-masing

Sebanyak 36 responden atau 59% mengatakan setuju bahwa pegawai menguasai tugas teknis mereka masing-masing, kemudian 12 responden atau 19,67% mengatakan kurang setuju, 11 responden atau 18% mengatakan sangat setuju, dan 2 responden atau 3,27% mengatakan tidak setuju.

b. Pemberian bekal kemampuan teknis melalui diklat teknis pada pegawai secara efisien

Sebanyak 43 responden atau 70,49% mengatakan setuju, kemudian sebanyak 10 responden atau 16,39% mengatakan sangat setuju, sebanyak 6 responden atau 9,83% mengatakan kurang setuju dan sebanyak 2 responden atau 3,27% mengatakan tidak setuju.

c. Memperoleh kemampuan teknis hanya melalui diklat teknis

Sebanyak 33 responden atau 54,09% mengatakan setuju bahwa kemampuan teknis hanya diperoleh melalui diklat teknis, kemudian sebanyak 10 responden atau 16,39% mengatakan sangat setuju, 16 responden atau 26,22% mengatakan kurang setuju dan 2 responden atau 3,27% mengatakan tidak setuju.

d. Peningkatan kinerja pasca diklat teknis

Sebanyak 43 responden atau 70,49% mengatakan setuju bahwa kemampuan kinerja meningkat pasca diklat teknis, kemudian sebanyak 10 responden atau 16,39% mengatakan kurang setuju, 6 responden atau 9,83% mengatakan sangat setuju dan 1 responden atau 3,27% mengatakan sangat tidak setuju.

Produktivitas Kerja (Y)

Kualitas kerja (Y_1)

a. Pemeliharaan standar mutu pegawai oleh instansi

Sebanyak 35 responden atau sebesar 50,81% mengatakan sangat setuju bahwa mutu pegawai memenuhi standar yang diberikan instansi, kemudian sebanyak 20 responden atau 32,78% mengatakan sangat setuju, 4 responden atau 6,27% mengatakan kurang setuju dan 2 responden atau 3,27% mengatakan tidak setuju

b. Usaha pegawai dalam meningkatkan mutu kerja

Sebesar 42,62% merasa setuju bahwa pegawai berusaha meningkatkan mutu kerja, kemudian sebanyak 26 responden atau sebesar 42,62% mengatakan sangat setuju, 7 responden atau sebesar 11,47% mengatakan kurang setuju dan sebanyak 2 responden atau 3,27% mengatakan tidak setuju.

c. Penetapan standar standar kerja yang tinggi oleh instansi

Sebanyak 31 responde atau 50,81% mengatakan setuju bahwa instansi menetapkan standar kerja yang tinggi, kemudian 16 responden atau sebesar 26,22% mengatakan sangat setuju, sebesar 12 responden atau 19,67% mengatakan kurang setuju dan 2 responden atau 3,27% mengatakan tidak setuju.

d. Peningkatan kualitas kerja oleh Diklat

Sebanyak 35 responden atau 57,37% mengatakan setuju bahwa diklat meningkatkan kualitas kerja, kemudian 14 responden atau sebesar 22,95% mengatakan sangat setuju, sebesar 12 responden atau 19,67% mengatakan kurang setuju.

e. Pemberian kinerja terbaik oleh pegawai

Sebanyak 26 responden atau 42,62% mengatakan sangat setuju bahwa pegawai memberikan kinerja terbaik mereka, kemudian 23 responden atau sebesar 37,70% mengatakan setuju, sebesar 10 responden atau 16,39% mengatakan kurang setuju dan 2 responden atau 3,27% mengatakan tidak setuju.

Kuantitas Kerja (Y₂)

a. Standarisasi jumlah pekerjaan terhadap kemampuan pegawai

Sebesar 32,7% menjawab setuju bahwa pekerjaan tidak melebihi standar kemampuan pegawai. Kemudian 18 responden atau 29,50% menyatakan sangat setuju. Kemudian 17 responden atau 27,86% mengatakan kurang setuju. Terakhir sebanyak 6 responden atau 9,83% menyatakan tidak setuju

b. Kemampuan pegawai menyelesaikan semua beban pekerjaan

Sebanyak 41 responden atau 67,21% mengatakan setuju bahwa semua beban pekerjaan mampu diselesaikan. Kemudian 10 responden atau 16,39% mengatakan sangat setuju. Kemudian dengan jumlah yang sama 10 responden atau 16,39% juga mengatakan kurang setuju.

c. Penerimaan tugas sesuai tupoksi pegawai

Sebanyak 33 responden atau 54,09% mengatakan setuju bahwa pegawai menerima tugas sesuai tupoksi mereka, kemudian 12 responden atau 19,67 % mengatakan kurang setuju, kemudian 10 responden atau 16,39% mengatakan sangat tidak setuju dan 6 responden atau 9,83 % mengatakan sangat setuju

d. Pembagian tupoksi tugas secara adil

Sebanyak 24 orang pegawai atau 39,34% mengatakan setuju bahwa tupoksi tugas terbagi secara adil. Kemudian sebanyak 18 pegawai atau 29,50% mengatakan kurang setuju. 14 responden atau 22,95% mengatakan sangat setuju dan 5 pegawai atau 8,19% mengatakan tidak setuju dengan pendapat tersebut

e. Pekerjaan pegawai lebih baik dari beban kerja yang diberikan

Sebanyak 27 responden atau 44,26% menyatakan setuju bahwa pegawai bekerja lebih baik dari beban kerja yang diberikan. Kemudian sebanyak 14 responden atau 22,95% mengatakan bahwa kurang setuju. 8 responden atau

13,11% mengatakan sangat tidak setuju dan 6 responden atau 9,8% mengatakan tidak setuju dan 6 responden atau 9,8% mengatakan sangat setuju dengan pendapat tersebut.

Dari uraian diatas dapat kita ketahui bahwa pernyataan dari sub indikator tersebut yang mendapat perolehan tertinggi adalah pernyataan terakit semua beban erja mampu diselesaikan, yang mana memperoleh jawaban sebanyak 10 responden menjawab sangat setuju, 41 responden menjawab setuju, 10 responden menjawab kurang setuju. Jika diskorkan sesuai jenjang yang digunakan oleh penulis maka pernyataan tersebut memperoleh nilai sebesar 244 sebagai nilai tertinggi. Kemudian pernyataan yang memperoleh nilai terendah adalah penyataan terkait pegawai bekerja lebih baik dari beban kerja yang diberikan yang mana mendapat jawaban sebanyak 6 responden menjaab sangat setuju, 27 responden menjawab setuju, 14 responden menjawab kurang setuju, 6 responden menjawab tidak setuju, 8 responden menjawab sangat tidak setuju. Jika diskorkan sesuai jenjang nilai yang digunakan penulis maka mendapat nilai sebesar 200.

Dari pernyataan diatas dpat kita sarankan bahwa dari perolehan skor terendah maka sebaiknya pegawai harus lebih meningkatkan lagi kinerja mereka sehingga beban kerja, tupoksi dan tugas yang menjadi tanggung jawab mereka bisa selesai dengan maksial bukan hanya sekedar selesai tetapi juga harus mempertimbangkan segi kualitas dan kuantitasnya.

Ketepatan Waktu (Y₃)

a. Penetapan target waktu penyelesaian tugas oleh instansi

Sebanyak 41 responden atau 67,21% mengatakan setuju bahwa instansi menetapkan target waktu penyelesaian tugas. Kemudian sebanyak 10 responden atau 16,39% mengatakan sangat setuju. 8 responden atau 13,11% mengatakan kurang setuju dan 2 responden atau 3,27% mengatakan sangat tidak setuju dengan pendapat tersebut.

b. Penyelesaian pekerjaan tepat waktu

Sebanyak 36 responden atau 59,01% mengatakan setuju bahwa pekerjaan selalu selesai tepat waktu. Kemudian sebanyak 12 responden atau 19,67% mengatakan sangat setuju. 11 responden atau 18,03% mengatakan kurang setuju dan 2 responden atau 3,27% mengatakan sangat tidak setuju dengan pendapat tersebut

c. Penyelesaian tugas lebih cepat dari batas waktu oleh pegawai

Sebanyak 37 responden atau 60,65% mengatakan setuju. Kemudian sebanyak 10 responden atau 16,39% mengatakan kurang setuju. 8 responden atau 13,11% mengatakan sangat setuju dan 6 responden atau 9,83% mengatakan sangat tidak setuju dengan pendapat tersebut.

d. Penumpukan beban kerja yang jarang terjadi

Sebanyak 29 responden atau 47,54% mengatakan setuju bahwa beban kerja jarang menumpuk. Kemudian sebanyak 16 responden atau 26,22% mengatakan kurang setuju. 6 respoden atau 9,83% berturut-turut mengatakan

sangat setuju dan tidak setuju. Terakhir 4 responden atau 6,55% mengatakan sangat tidak setuju dengan pendapat tersebut.

e. Penyesuaian batas waktu pengerjaan tugas dengan kesulitan kerja

Sebanyak 31 responden atau 50,81% mengatakan setuju bahwa batas waktu pengerjaan tugas sesuai tingkat kesulitan tugas. Kemudian sebanyak 14 responden atau 22,95% berturut-turut mengatakan sangat setuju dan kurang setuju, dan 2 responden atau 3,27% mengatakan tidak setuju.

Dari uraian sub indikator diatas dapat kita ketahui bahwa pernyataan yang mendapatkan nilai tertinggi adalah terkait dengan instansi menetapkan target waktu penyelesaian tugas yang mana memperoleh jawaban sebesar 10 responden menjawab sangat setuju, 41 responden menjawab setuju, 8 responden menjawab kurang setuju dan 2 responden menjawab sangat tidak setuju . jika diskorkan sesuai dengan jenjang nilai maka memperoleh 200 sebagai nilai tertinggi. Kemudian pernyataan yang mendapatkan nilai terendah adalah pernyataan yang terkait jarang menumpuk yang mana memperoleh jawaban 6 responden menjawab sangat setuju, 29 responden menjawab setuju, 16 responden menjawab kurang setuju, 6 responden menjawab tidak setuju dan 4 responden menjawab sangat tidak setuju. Jika diskorkan sesuai jenjang nilai maka pernyataan ini memperoleh nilai sebesar 210 sebagai nilai terendah. Dari uraian terkair perolehan tertinggi dan terendah diatas dapat diberikan saran bahwa masih banyak pegawai yang dianggap menumpuk pekerjaan, hal ini bisa disebabkan oleh banyak faktor baik karena tingkat kesulitan, batas waktu dan kemampuan pegawai yang tidak memadai . tentu hal ini harus diatasi dan salah satunya adalah dengan pemberian bekal kemampuan melalui diklat yang bisa meminimalisir kesalahan kesalahan dalam bekerja sehingga bisa meningkatkan produktivitas kerja pada akhirnya.

Analisis Data

Analisis yang akan dilakukan dalam penulisan ini yaitu melihat pengaruh antara pendidikan dan pelatihan sebagai variabel bebas terhadap produktivitas kerja sebagai variabel terikat, serta analisis keeratan kedua variabel tersebut.

Dalam pemecahan permasalahan ini, langkah-langkah yang akan ditempuh adalah sebagai berikut :

- a. Menghitung nilai korelasi antara nilai variabel pendidikan dan pelatihan (X) dengan variabel produktivitas kerja (Y). Korelasi sederhana merupakan alat analisis yang digunakan untuk mengetahui pengaruh antara pendidikan dan pelatihan terhadap produktivitas kerja pegawai negeri sipil (PNS), adapapun rumusnya adalah sebagai berikut.

$$r = \frac{n \cdot \sum xy - (\sum X) \cdot (\sum Y)}{\sqrt{(n \cdot \sum X^2 - (\sum X)^2)(n \cdot \sum Y^2 - (\sum Y)^2)}}$$

dimana koefisien korelasi product moment antara variabel X dengan variabel Y adalah = 0,646 artinya bahwa sesuai dengan pedoman untuk

memberikan interpretasi yang dikemukakan oleh Sugiyono (2014:214) berada pada interval 0,60- 0,799 yang termasuk dalam kategori tingkat hubungan yang **kuat** antara pendidikan dan pelatihan dengan produktivitas kerja pegawai negeri sipil di Kantor Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi dan UMKM Provinsi Kalimantan Timur.

Selanjutnya menentukan besaran sumbangan variabel X terhadap variabel Y dengan rumus : $KD = r^2 \times 100\%$ 41,7%. Artinya pengaruh nilai pendidikan dan pelatihan terhadap produktivitas kerja pegawai sebesar 41,7% dan sisanya 58,3% ditentukan oleh variabel lain.

Menghitung nilai regresi antara total nilai variabel pendidikan dan pelatihan (X) dengan variabel produktivitas kerja (Y). Untuk mengetahui besaran nilai pengaruh variabel X terhadap variabel Y maka digunakan rumus $Y = a + bX$. Dengan hasil $Y = 21,14 + 1,029X$. Dari persamaan tersebut dapat diambil suatu kesimpulan bahwa terdapat pengaruh antara Pendidikan dan Pelatihan terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Negeri Sipil di Kantor Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi dan UMKM Provinsi Kalimantan Timur maka tolak H_0 dan terima H_A .

Pembahasan

Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh antara pendidikan dan pelatihan terhadap Produktivitas Kerja Pegawai di Kantor Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi dan UMKM Provinsi Kalimantan Timur. Pengadaan pendidikan dan pelatihan merupakan salah satu kegiatan dalam aktivitas organisasi demi tercapainya tujuan yang telah ditetapkan oleh kantor. Operasional dari pendidikan dan pelatihan dalam penelitian ini terdapat 2 indikator yaitu diklat fungsional dan diklat teknis. Adapun dari kedua sub-indikator tersebut yang memiliki nilai / skor yang lebih unggul adalah Diklat Fungsional dengan skor 259 sedangkan Diklat Teknis sebesar 237. Diklat fungsional dilaksanakan untuk mencapai persyaratan kompetensi yang sesuai dengan jenis dan jenjang fungsional masing-masing.. Pada indikator ini terdapat 5 pernyataan tersebut yang penulis ajukan kepada responden. Dari kelima pernyataan tersebut tersebut yang mendapat nilai tertinggi adalah pernyataan terkait perlunya pendidikan dan pelatihan bagi pegawai yang mana tentu hal ini sejalan dengan pemikiran penulis agar meningkatkan pengadaan pelatihan dan pendidikan bagi pegawai dan juga pernyataan yang memiliki nilai terendah adalah terkait pelaksanaan pendidikan dan pelatihan telah dilakukan secara rutin, hal ini membuktikan bahwa para responden beranggapan tidak adanya rutinitas dari pengadaan diklat membuat kinerja seperti berjalan ditempat dan lambat untuk berkembang oleh sebab itu sebaiknya hal ini perlu menjadi perhatian khusus bagi para atasan di Dinas Perindagkop dan UMKM Provinsi Kalimantan Timur.

Penutup

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasannya, maka dapat diambil suatu kesimpulan bahwa terdapat pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap produktivitas kerja pegawai negeri sipil di Kantor Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi dan UMKM Provinsi Kalimantan Timur yang positif dengan hubungan antara pendidikan dan pelatihan dengan produktivitas kerja pegawai negeri sipil di Kantor Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi dan UMKM Provinsi Kalimantan Timur yang tergolong kuat menurut interval Sugiyono (2014:214)

Saran

Berdasarkan hasil observasi dan penelitian yang dilakukan, penulis akan menyampaikan saran-saran yang diharapkan akan bermanfaat dalam meningkatkan produktivitas kerja pegawai negeri sipil di Kantor Dinas Perindustrian Perdagangan Koperasi dan UMKM Provinsi Kalimantan Timur.

1. Sebaiknya perlu adanya perhatian lebih pada peningkatan diklat karena dari uraian mengenai jawaban para responden dibab iv bahwa masih tergolong rendahnya pada pernyataan bahwa diklat telah dilakukan secara rutin dan kinerja meningkat pasca diklat maka Pendidikan dan Pelatihan yang dilakukan pegawai tergolong kurang. Tentu hal ini akan mempengaruhi kinerja dan produktivitas kerja pegawai tersebut terbukti dari tanggapan responden yang mengatakan bahwa masih rendahnya kenyataan bahwa pegawai telah bekerja lebih baik dari beban kerja yang diberikan dan juga beban kerja jarang menumpuk. Maka akan lebih baik bila pihak Kepala Kantor meningkatkan pengikutsertaan dalam diklat pegawai sehingga segala bentuk kekurangan dan kesalahan yang dilakukan oleh para pegawai tidak terjadi lagi hal ini sesuai dengan pendapat yang disampaikan oleh semardayanti (2001 : 47) bahwa Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) merupakan upaya untuk menambah pengetahuan dan keterampilan produktivitas kerja pegawai (2001 : 29)..
2. Sebaiknya pegawai tidak malas untuk mengikuti setiap pelatihan jika diberi kesempatan di kantor karena pengadaan pendidikan dan pelatihan pegawai sangat berpengaruh terhadap kualitas kerja, kuantitas kerja maupun ketepatan waktu pegawai tersebut.. Karena apabila seorang pegawai selalu mengikuti diklat maka akan semakin banyak pula pekerjaan yang dapat terselesaikan dan semakin memuaskan pula hasil pekerjaan tersebut. Maka semakin cepat pula tercapainya target-target yang telah ditetapkan oleh kantor.
3. Sebaiknya atasan memberikan kesempatan untuk mengikuti diklat yang sama rata oleh atasan dan dari pihak pegawai yang memiliki semangat untuk mau belajar harus menjadi suatu hal mendasar yang harus dilakukan didalam suatu intansi sehingga setiap pegawai mampu memberikan kinerja terbaiknya.

Daftar Pustaka

- Buchari, Zainun. 2000. *Manajemen dan Motivasi*. Jakarta : Balai Aksara
- Ishak, Arep dan Tanjung Hendri. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Universitas Trisakti
- Fathoni, Abdurrahmat. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT Rineka Cipta
- Gomes, Faustino Cardoso. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Andi Offset
- Hadi, Sutrisno . 2004 . *Metodologi Research*, Jilid 3 . Yogyakarta : Andi Offset
- _____. 2014. *Manajemenen Sumber Daya Manusia* Cetakan ke-6. Jakarta : Kencana
- Tangkilisan, Hesel Nogi S. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia Birokrasi Publik*. Yogyakarta : Lukman Offset
- Handoko, T. Hani. 2012. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPFE
- Hartini, Sri. 2008. *Hukum Kepegawaian Di Indonesia*. Jakarta : Sinar Grafik
- Hasibuan, Malayu S.P. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- _____. 2008 . *Organisasi dan Motivasi* . Jakarta : Bumi Aksara
- Mathis, Robert L . 2001 . *Manajemen Prestasi Kerja* . Bandung : Sinar Baru
- Nazir, Mohammad . 2003. *Metode Penelitian*. Jakarta : Ghalilia Indonesia
- Nawawi, Hadari. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis yang Kompetitif* . Yogyakarta : Gadjah Mada University Press.
- Notoatmodjo, Soekidjo. 2003. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Rineka Cipta.
- Pasolong, Harbani. 2007. *Teori Administrasi Publik*. Bandung : Alfabeta
- Rachmawati, Ike Kusdyah. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : CV. Andi Offset
- Riduwan. 2010. *Rumus dan Data dalam Analisis Statistika*. Cetakan keempat, Bandung : Alfabeta
- Sedarmayanti. 2001. *Sumber daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung : Mandar Maju.
- Siagian, Sondang P . 2000. *Manajemen Abad 21*. Jakarta : Bumi Aksara
- _____. 2002. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta : Asdi Mahasatya.
- Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi III . STIE YKPN
- Singarimbun, Masri dan Sofyan Effendi. 2006. *Metode Penelitian Survey*, Cetakan Kedelapanbelas . Jakarta : LP3ES
- Siswanto, H.B. 2005. *Pengantar Manajemen*. Jakarta : PT. Bumi Aksara
- Sugiyono.2010. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta
- _____. 2012 . *Metode Penelitian Administrasi, R&D* . Bandung : Alfabeta

Sulistiyani, Ambar T. dan Rosidah. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Graha Ilmu.

Yuniarsih, Tjutju dan Suwatno. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Alfabeta, CV.

Dokumen-Dokumen :

Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

Undang-Undang No. 43 Tahun 1999 tentang pokok-pokok kepegawaian.

Undang- Undang No.5 Tahun 2014 Pasal 1 ayat 2 tentang Aparatur Sipil Negara

Peraturan Pemerintah No. 53 Tahun 2010 Pasal 3 dan 4 Tentang Disiplin Pegawai Negeri

Data Kepegawaian Sub. Bagian Umum Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi dan UMKM Provinsi Kalimantan Timur.