

## PENGARUH PENGEMBANGAN SDM MELALUI DIKLAT TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PADA PEGAWAI KECAMATAN SAMALANGA KABUPATEN BIREUEN

Win Konadi <sup>1\*</sup>)

<sup>1</sup> Dosen Tetap FE Universitas Almuslim Bireuen

\*) win.manan@yahoo.co.id

### ABSTRAK

Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis (1).secara deskriptif tingkat pencapaian pemberian diklat pegawai, dan tingkat produktivitas kerja pegawai kantor Kecamatan Samalanga, (2) secara statistik menganalisis pengaruh pendidikan dan pelatihan (diklat) terhadap produktivitas kerja pegawai kantor Kecamatan Samalanga Kabupaten Bireuen. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian survey dengan studi kasus pegawai berstatus PNS di Kantor Kecamatan Samalangan yan berstatus PNS sejumlah 34 orang. Dan metode analisisnya dengan descriptivf dan inferensial. Variabel penelitian dalam penelitian ini yaitu variabel bebas (Diklat) dan variabel terikat (Produktivitas kerja). Hasil penelitian diperoleh bahwa; 1).tingkat kesuksesan pelaksanaann diklat bagi pegawai mencapai 84,56 dalam menambah pengetahuan dan kemampuan pegawai. 2). Tingkat produktivitas kerja pegawai kantor kecamatan Samalanga, mencapai mencapai 73,41% dalam hal pelaksanaan, penyelesaian dan kualitas kerja. 3). Hasil analisis secara statistik dengan pendekatan analisis regresi dan pengujian hipotesis, maka variabel pemberian diklat berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja, jika faktor ini ditingkat lagi sebesar 10 persen, maka produktivitas kerja akan meningkat sebesar 5,67 persen. Kontribusi pemberian diklat dapat meningkatkan produktivitas sebesar 74,6%.

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

### 1. Pendahuluan

Dewasa ini pegawai dipandang sebagai salah satu aset perusahaan yang penting dan perlu dikelola serta dikembangkan untuk mendukung kelangsungan hidup instansi pemerintah atau organisasi dan perusahaan. Karena dalam organisasi atau perusahaan itu sendiri juga dihadapkan pada tantangan besar untuk kemajuan dan memenangkan persaingan, sehingga dibutuhkan taktik dan strategi yang akurat. Dalam pemilihan taktik dan strategi, maka organisasi atau perusahaan tidak saja memerlukan analisis perubahan lingkungan eksternal seperti demografi, sosial budaya, politik, teknologi, dan persaingan, tetapi juga perlu menganalisis faktor internalnya. Faktor-faktor internal yang dimaksud adalah kekuatan dan kelemahan instansi/organisasi atau perusahaan

dalam usaha mendukung dan meraih sasaran yang ditetapkan.

Peranan sumber daya manusia sangat penting dalam pencapaian tujuan organisasi karena sumber daya manusia merupakan ujung tombak dalam suatu organisasi. Dengan memberikan pendidikan dan latihan (diklat) diharapkan pengembangan dari karyawan dimana peran pendidikan diharapkan memberikan pengetahuan tentang subyek tertentu tetapi sifatnya lebih umum dan lebih terstruktur.

Pelatihan bagi karyawan merupakan sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawab dengan semakin baik sesuai dengan standar. Adanya pendidikan dan pelatihan mampu meningkatkan pengetahuan serta keterampilan karyawan, sehing-

ga tanggung jawab karyawan terhadap pekerjaannya akan semakin besar.

Manajemen berkepentingan dengan produktivitas kerja dan kinerja, mempertemukan dan menyesuaikan kebutuhan-kebutuhan jangka pendek dengan kebutuhan jangka panjang. Sementara itu, karyawan berkepentingan untuk bersikap positif pada aktivitas kerja (kebutuhan jangka pendek) dan memikirkan identitas karir dan kemajuannya (kebutuhan jangka panjang).

Produktivitas kerja pegawai dipengaruhi oleh berbagai faktor yang menurut pengamatan bahwa faktor pendidikan dan latihan (diklat), pengalaman kerja, disiplin kerja pegawai dan kepemimpinan yang mendapat perhatian lebih karena saling berhubungan dalam mempengaruhi produktivitas kerja di suatu instansi, kantor atau organisasi. Hal tersebut dapat dilihat dari adanya gejala yaitu semakin banyak diklat yang diikuti, adanya inisiatif kearah kemajuan dari pimpinan sendiri. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa diklat, merupakan faktor yang dapat mendorong karyawan untuk melakukan produktivitas kerja yang tinggi.

Ditinjau dari pemberdayaan dan pengelolaan sumber daya manusia, suatu kantor instansi pemerintah maupun perusahaan perlu menciptakan lingkungan yang kondusif, imbalan yang layak dan adil, beban kerja yang sesuai dengan keahlian pegawai, sikap dan perilaku dari manajer untuk membentuk kepuasan pegawai. Kepuasan pegawai menjadi penting karena merupakan salah satu kunci pendorong moral dan disiplin serta kinerja pegawai yang akan berpengaruh terhadap kualitas pelayanan dalam upaya mewujudkan sasaran kantor atau organisasi dan perusahaan.

Pada dasarnya produktivitas kerja belum semata-mata ditunjukkan untuk mendapatkan hasil kerja sebanyak-banyaknya, melainkan kualitas kerja juga penting diperhatikan. Dengan demikian produktivitas kerja pegawai tidak hanya dipandang sebagai perbandingan atau rasio masukan dan keluaran saja melainkan kemampuan seorang pegawai untuk memberikan kontribusi yang positif terhadap lingkungan kerjanya dan mampu mewujudkan sesuatu yang berguna bagi dirinya, penuh ide yang kreatif, berwawasan jauh kedepan dan senantiasa berupaya mencapai tujuan secara efektif dan efisien. Produktivitas kini banyak dibicarakan orang. Batasan mengenai produktivitas pun bisa dilihat dari berbagai sudut pandang, tergantung pada siapa mengemukakannya dan apa tujuannya.

Pengukuran produktivitas kerja pegawai digunakan sebagai sarana manajemen untuk menganalisis dan

mendorong efisiensi, maka peningkatan produktivitas akan memberikan kemampuan yang lebih besar bagi perusahaan untuk memperbaiki pengupahan pegawainya, yang kemudian akan mendorong kegairahan dan semangat kerja pegawai. Tingkat pendidikan, motivasi, usia dan pengalaman kerja pegawai baik untuk pegawai baru maupun lama merupakan sebagian faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja dalam rangka mengembangkan dan meningkatkan profesionalitas pegawai dalam pekerjaannya dan menyesuaikan diri dengan perubahan dan pengembangan yang berlangsung sekarang ini.

Daya saing komparatif dan kompetitif, menjadi "PR" semua lembaga, instansi, perusahaan dan organisasi. Banyak pegawai, saat ini, masih mempertanyakan dan malah mempertanyakan kemampuan menjaga eksistensi dan warna perubahan dunia kerja.

Mengapa demikian? Data-data yang ada mengenai ketenagakerjaan di perusahaan/ instansi/ lembaga, misalnya di daerah Aceh, agak pesimis memang dapat disepakati "kata siap bersaing" untuk waktu kedepan nanti, khususnya menghadapi era informasi dan pasar global yang kini bergulir.

Memperhatikan dari jalur pertama yaitu pendidikan pekerja, khususnya tenaga administrasi sebagai motor pelayanan jasa dan proses kerja dari sistem kerja, masih dikategorikan minim. dan program kearah itupun belum dimulai. Tingkat pendidikan tenaga kerja dengan level rendah (maksimum SLTA), masih cukup besar. Ini artinya, secara kuantitatif, tingkat pendidikan masih dikategorikan „rendah“, dalam pengembangan ketenagakerjaan (Chairuddin dan Win, 2006).

Proses ini dimulai dari *assessment psikologi* bagi pegawai administrasi untuk mendapatkan gambaran aspek-aspek psikologis pegawai. Gambaran ini, dapat dijadikan tolak ukur untuk melaksanakan program pengembangan karir berjenjang, sesuai dengan jabatan karir yang tersedia. Program ini, kemudian dilanjutkan dalam program pengembangan kepribadian semua pegawai administrasi dalam rangka meningkatkan kinerja yang optimal.

Amiruddin dan Win (2010; 4) menyatakan : "Kita sepakat, bahwa begitu eratnya hubungan dunia kerja dengan pelatihan, sehingga tidak seorangpun dapat mengatakan batas yang jelas antara kerja dan pelatihan, karena hakekatnya, sifat kerja itu sendiri terus menerus berevolusi, dan pelatihan merupakan faktor penting yang memberikan sumbangan dalam proses evolusi tersebut. Bukankah kita diajarkan, "belajar, bekerja dan berkarya bagi orang beragama, kerja adalah ibadah. *Do our best* adalah

doktrin yang terkandung dalam falsafah “*kaaffah*” atau profesional. Di dalamnya terkandung pula paradigma “*fastabiqul khairaat*” yang populer dengan sebutan *Just in Time* (JIT). Dan ini menjadi kekuatan, yang menghadang ketidak-khusyu’an, ketidak-focus-an, ketidak konsistenan, ketidak-tajaman, dan banyak lagi ketidak lainnya.

Dengan demikian jelaslah, bahwa pendidikan dan pelatihan (Diklat) mempunyai peranan yang penting bagi instansi, kantor atau organisasi jasa dan bisnis, karena akan mempengaruhi tingkat produktivitas. Tidak terkecuali juga, seperti halnya dengan pegawai di Kecamatan Samalanga Kabupaten Bireuen, yang merupakan instansi pemerintahan desa dalam melayani masyarakat di gampong atau di desa.

Mengingat pentingnya faktor-faktor tersebut sangat mempengaruhi produktivitas kantor atau instansi guna mencapai tujuan, maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Pengembangan SDM dengan Pemberian Pendidikan Pelatihan terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Kecamatan Samalanga Kabupaten Bireuen”.

## 2. Landasan Teoritis

### Pendidikan dan Pelatihan

Menurut Crow (dalam rahman, 2009: 6) “pendidikan di artikan sebagai proses yang berisi berbagai macam kegiatan yang cocok bagi individu untuk kehidupan sosialnya dan membantu meneruskan adat dan budaya serta kelembagaan sisi lainnya dan membantu meneruskan adat dan budaya serta kelembagaan sosialnya dan membantu meneruskan adat dan budaya serta kelembagaan sosial dari generasi ke generasi.

Kneller (Rahman, 2009, dalam lariuskosay. [blogspot.co.id/](http://blogspot.co.id/) melihat “pendidikan dalam tiga cakupan yaitu luas, teknis dan hasil, yang di uraikan sebagai berikut arti luas dari pendidikan adalah menunjukkan pada suatu tindakan atau pengalaman yang mempunyai pengaruh yang berhubungan dengan pertumbuhan atau perkembangan pikiran (watak karakter) dan kemampuan fisik (*physical abiliti*) individu. Menurut Ranu Pandojo dan Husnan (1986) pendidikan adalah suatu kegiatan untuk meningkatkan pengetahuan umum seseorang termasuk di dalamnya peningkatan penguasaan teori dan ketrampilan memutuskan terhadap persoalan-persoalan yang menyangkut kegiatan atau penelitian untuk masa datang.

Pendidikan pada hakekatnya merupakan suatu proses yang berlangsung seumur hidup dan dilaksanakan di dalam lingkungan keluarga,

sekolah dan masyarakat. Oleh karena itu pendidikan adalah tanggung jawab bersama antara keluarga, masyarakat dan pemerintah. Sistem Pendidikan Nasional dalam Undang-Undang RI No. 20 Tahun 2003, mengemukakan bahwa pendidikan terbagi atas:

- a. Pendidikan persekolahan/formal (Pasal 14) jenjang pendidikan dasar, pendidikan menengah dan pendidikan tinggi.
- b. Pendidikan luar sekolah: mengacu pada 1) Pasal 26 ayat 2 dan 2) Pendidikan non formal berfungsi mengembangkan potensi peserta didik dengan penekanan pada penguasaan pengetahuan dan ketrampilan fungsional serta pengembangan sikap dan kepribadian profesional. Serta 3) Pasal 27 ayat 1 Undang-Undang RI No. 20 Tahun 2003.

Kegiatan pendidikan informal yang dilakukan oleh keluarga dan lingkungan berbentuk kegiatan belajar secara mandiri. Sedangkan pendidikan formal menurut Ahmadi dan Ubbyati (2001:15) adalah pendidikan formal adalah pendidikan yang berlangsung teratur, bertingkat dan mengikuti syarat-syarat tertentu secara ketat. Pendidikan ini berlangsung di sekolah. Pendidikan non formal atau pendidikan luar sekolah menurut Gunawan (1995:63) adalah semua usaha sadar yang dilakukan untuk membantu perkembangan kepribadian serta kemampuan anak dan orang dewasa di luar sistem persekolahan melalui pengaruh yang sengaja dilakukan melalui beberapa sistem dan metode penyampaian seperti kursus, bahan bacaan, radio, televisi, penyuluhan dan media komunikasi lainnya.

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

Produktivitas kerja memerlukan pengetahuan dan ketrampilan dan penguasaan teknologi, sehingga dengan adanya tingkat pendidikan karyawan maka produktivitas kerja karyawan akan mudah tercapai dan terjadi pengembangan pegawai kepada taraf yang profesional.

Pengembangan pegawai bertujuan dan bermanfaat bagi organisasi, pegawai atau masyarakat sebagai pemakai jasa yang dihasilkan organisasi. Dengan

pengembangan, produktivitas kerja pegawai akan meningkat, kualitas dan kuantitas output semakin baik, karena *technical skill*, *human skill*, dan *managerial skill* pegawai yang semakin baik.

Pengembangan pegawai bertujuan untuk meningkatkan efisiensi tenaga, waktu, biaya untuk meningkatkan pelayanan yang lebih baik lagi. Dengan pengembangan, moral karyawan lebih baik karena keahlian dan keterampilannya sesuai dengan tugas dan pekerjaannya sehingga mereka antusias untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan baik. Selanjutnya kesempatan untuk meningkatkan karir pegawai semakin besar, karena keahlian, keterampilan, dan prestasi kerja lebih baik.

Dalam program pengembangan dan pelatihan harus dituangkan sasaran, kebijaksanaan, prosedur, anggaran, peserta, kurikulum, dan waktu pelaksanaannya. Program pengembangan harus berlandaskan pada peningkatan efektivitas dan efisien kerja masing-masing pegawai pada jabatannya.

Jenis pelatihan dikelompokkan pada pelatihan secara informal dan secara formal. Pelatihan secara informal yakni pegawai atas keinginan dan usaha sendiri bahkan dengan biaya sendiri melatih dan mengembangkan dirinya dengan mempelajari buku-buku literatur, mengikuti kursus-kursus atau pelatihan yang ada hubungannya dengan tugas-tugas dan pekerjaannya. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai tersebut berkeinginan keras untuk maju dengan cara meningkatkan kemampuan kerjanya, dan tentunya hal ini bermanfaat bagi Instansi karena prestasi kerjanya semakin baik. Sedangkan pelatihan secara formal yakni pegawai ditugaskan untuk mengikuti pendidikan atau pelatihan, baik yang dilakukan instansi maupun yang dilaksanakan oleh lembaga-lembaga pendidikan atau pelatihan, hal ini dilakukan karena tuntutan pekerjaan saat ini atau masa datang, yang sifat non karir atau peningkatan karir seorang pegawai.

Proses pelatihan, yaitu setiap pelatihan harus terlebih dahulu ditetapkan secara jelas sasaran yang ingin dicapai, apakah sasaran pelatihan untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan teknis (*technical skills*) ataukah untuk meningkatkan kecakapan memimpin (*managerial skills*) dan atau kecakapan dalam membuat konsep/rencana kerja (*conceptual skills*). Penetapan sasaran harus berdasarkan kebutuhan jabatan atau pekerjaan dari pegawai yang bersangkutan.

#### Metode-metode Pelatihan

Metode-metode pelatihan ditetapkan oleh penanggung jawab yaitu pimpinan personalia dan atau suatu tim. Dalam program pelatihan telah

ditetapkan sasaran, proses, waktu dan metode pelaksanaannya. Bagi pegawai tentunya yang perlu ditingkatkan adalah keterampilan teknis mengerjakan pekerjaan atau *technical skills*. Sedangkan untuk Pimpinan diperlukan untuk peningkatan kecakapan atau kemampuan memimpin dan pengambilan keputusan (*decision making*) atau (*managerial skills*) dan (*conceptual skills*).

Metode pelatihan terdiri atas metode latihan atau *training*, dan metode pendidikan atau *education*. Latihan/training diberikan kepada pegawai operasional, sedangkan pendidikan/education diberikan kepada pegawai tingkat manajerial. Metode latihan atau *Training*, tergantung kebutuhan pekerjaan dengan dasar pertimbangan waktu, biaya, jumlah peserta, tingkat pendidikan dan latar belakang peserta, dan sebagainya.

#### Produktivitas Kerja

Menurut Newstrom (2002 : 394) mengemukakan bahwa: produktivitas adalah meraih hasil kualitas dan kuantitas masukan dalam rangka membangun kapasitas untuk kemajuan. Menurut Greenberg dalam Sinungan (2005:12) bahwa: "Produktivitas dapat diartikan sebagai "ratio antara hasil karya nyata (output) dalam bentuk barang dan jasa, dengan masukan (input) yang sebenarnya".

Menurut Fandy Tjiptono (2009:54) menyatakan bahwa : "Produktivitas dalam arti teknis mengacu kepada derajat keefektifan, efisiensi dalam penggunaan sumber daya, sedangkan pengertian dalam perilaku produktifitas merupakan sikap mental yang senantiasa berusaha untuk terus berkembang".

Meskipun demikian, walaupun motivasi dan lingkungan kerja telah dilaksanakan seoptimal mungkin, belum tentu juga produktivitas kerja pegawai dapat optimal. Masih banyak faktor-faktor lain mempengaruhi timbulnya peningkatan produktivitas kerja para pegawai. Tetapi hal tersebut di atas merupakan beberapa faktor di dalam meningkatkan produktivitas kerja para karyawan.

Menurut Sinunungan (2003:15), faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja adalah ;

##### A. Manusia

Hal ini berkaitan dengan 1) Kuantitas, 2) Tingkat kelahiran, 3) Latar belakang kebudayaan dan pendidikan, 4) Kemampuan, sikap, 5) Minat, dan

6) Struktur pekerjaan

##### B. Modal

Berkaitan dengan; 1) Modal tetap (gedung, alat), 2) Bahan baku, 3) Metode atau Proses, 4) Tata

ruang tugas, 5) Penanganan bahan baku penolangan dan mesin, 6) Perencanaan dan pengawasan produksi, 7) Pemeliharaan melalui pencegahan, dan 8) Teknologi yang memakai cara alternatif.

### C. Produksi

Berkaitan dengan; 1) Kuantitas, 2) Kualitas, 3) Ruang campuran, 4) Spesialisasi produksi.

### D. Lingkungan organisasi

Berkaitan dengan; 1) Organisasi dan perencanaan, 2) Sistem dan manajemen, 3) Pengawasan produksi, 4) Kondisi kerja, 5) Disiplin kerja, 6) Iklim kerja, dan 7) Kebijakan personalia.

Tingkat produktivitas seorang pegawai juga sangat tergantung pada kesempatan yang terbuka padanya. Kesempatan dalam hal ini sekaligus berarti : a).Kesempatan untuk bekerja, b).Pekerjaan yang sesuai dengan pendidikan dan keterampilan yang dimiliki seseorang, dan c). Kesempatan mengembangkan diri.

Keterampilan dan produktivitas seorang pegawai berkembang melalui pekerjaan dan dalam pekerjaan.Keterampilan tertentu yang tidak diterapkan dalam jangka waktu tertentu dapat menurunkan/menghilangkan keterampilan yang telah dimiliki. Sikap mental dan keterampilan sangat besar perannya dalam meningkatkan produktivitas, oleh sebab itu perlu dilakukan berbagai upaya untuk memantapkan sikap mental serta meningkatkan keterampilan pegawai, guna mewujudkan produktivitas kerja.

Organisasi merupakan suatu tempat dimana pegawai memperoleh pengalaman kerja dan kesempatan meningkatkan keterampilan. Tanggung jawab peningkatan keterampilan melalui pengalaman dan kesempatan akan tergantung dari pimpinan organisasi. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa faktor manajemen sangat berperan dalam meningkatkan produktivitas kerja, baik secara langsung melalui perbaikan organisasi dan tata prosedur untuk memperkecil pemborosan, maupun secara tidak langsung melalui penciptaan jaminan kesempatan bagi pegawai untuk berkembang, penyediaan fasilitas latihan dan perbaikan penghasilan serta pemberian jaminan sosial.

### Pengukuran Produktivitas kerja

Menurut Sinungan (2003 : 25) pengukuran produktivitas berarti perbandingan yang dapat dibedakan dalam tiga jenis, yaitu:

- a. Perbandingan-perbandingan antara pelaksanaan sekarang dengan pelaksanaan secara historis yang tidak menunjukkan apakah pelaksanaan sekarang ini memuaskan, namun hanya

mengetengahkan apakah meningkat atau berkurang serta tingkatannya.

- b. Perbandingan pelaksanaan antara satu unit dengan lainnya. Pengukuran seperti itu menunjukkan pencapaian relatif.
- c. Perbandingan pelaksanaan sekarang dengan targetnya dan inilah yang terbaik sebagai memusatkan perhatian pada sasaran / tujuan.

Muchdarsyah Sinungan (2005: 64) juga mengisyaratkan dua kelompok syarat bagi produktivitas perorangan yang tinggi:

- 1). Kelompok pertama
  - a. Tingkat pendidikan dan keahlian
  - b. Jenis teknologi dan hasil produksi
  - c. Kondisi kerja
  - d. Kesehatan, kemampuan fisik dan mental
- 2). Kelompok kedua
  - a. Sikap mental (terhadap tugas), teman sejawat dan pengawas
  - b. Keaneka ragam tugas
  - c. Sistem insentif (sistem upah dan bonus)
  - d. Kepuasan kerja

Menurut Henry Simamora (2004: 612) faktor-faktor yang digunakan dalam pengukuran produktivitas kerja meliputi kuantitas kerja, kualitas kerja dan ketepatan waktu:

- 1) Kuantitas kerja adalah merupakan suatu hasil yang dicapai oleh karyawan dalam jumlah tertentu dengan perbandingan standar ada atau ditetapkan oleh perusahaan.
- 2) Kualitas kerja adalah merupakan suatu standar hasil yang berkaitan dengan mutu dari suatu produk yang dihasilkan oleh karyawan dalam hal ini merupakan suatu kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan secara teknis dengan perbandingan standar yang ditetapkan oleh perusahaan.
- 3) Ketepatan waktu merupakan tingkat suatu aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang ditentukan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain. Ketepatan waktu diukur dari persepsi karyawan terhadap suatu aktivitas yang disediakan diawal waktu sampai menjadi output.

### Penelitian Terdahulu

Cahyani Susana Dewi (2003) melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Perusahaan Mebel PT. Prolindo Originals Perkasa Klaten”. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan alat analisis regresi berganda, uji F, uji t dan koefisien korelasi berganda. Penelitian ini

menyimpulkan bahwa secara bersama-sama variabel pendidikan dan pengalaman kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Penelitian lainnya, dengan judul “Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Keperawatan pada Rumah Sakit Ortopedi Prof. Dr. R. Soeharso Surakarta” yang dilakukan oleh Ferawanti (2005), menghasilkan kesimpulan bahwa secara bersama-sama tingkat pendidikan dan pengalaman kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Sedangkan faktor paling dominan dalam mempengaruhi produktivitas kerja karyawan adalah variabel pengalaman kerja. Penelitian ini menggunakan alat analisis regresi berganda, uji t, uji F, dan koefisien determinasi.

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

### 3. Metodologi Penelitian

#### Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian survey dengan studi kasus pegawai berstatus PNS di Kantor Kecamatan Samalanga Kabupaten Bireuen. Dan metode analisisnya dengan *descriptive* dan *inferensial*.

Analisis deskriptif bertujuan untuk menggambarkan atau mendeskripsikan data yang diperoleh. Analisis ini digunakan untuk menggambarkan secara lebih mendalam tentang variabel-variabel yang diteliti.

Analisis Inferensial atau Statistik inferensial yang digunakan dalam teknik analisis adalah menggunakan analisis regresi sederhana. Dengan menggunakan teknik analisis tersebut maka sekaligus dapat diketahui informasi tentang berbagai hal yang menyangkut analisis korelasi (hubungan antar variabel) dan regresi (model hubungannya). (Arikunto, Suharsimi, 2006).

Objek penelitian adalah 34 pegawai Kantor Kecamatan Samalanga Kabupaten Bireuen. Dengan masa waktu penelitian pada bulan Desember 2016.

#### Desain Penelitian

Desain penelitian merupakan rencana dan struktur penyelidikan yang dibuat sedemikian rupa agar diperoleh jawaban atas pertanyaan-pertanyaan penelitian. Rencana ini merupakan rencana menyeluruh dari penelitian mencakup hal-hal yang akan dilakukan peneliti mulai dari membuat hipotesis dan implikasinya secara operasional sampai kepada analisis akhir data. Suatu desain penelitian menyatakan baik struktur masalah penelitian maupun rencana penyelidikan yang akan dipakai untuk memperoleh bukti empiris mengenai hubungan-hubungan dalam masalah (Umar, 2007).

Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah mulai dari hipotesis sampai pada simpulan dan saran. Dari hipotesis yang diajukan dapat ditentukan variabel penelitian. Variabel penelitian dalam penelitian ini yaitu variabel bebas (Diklat) dan variabel terikat (Produktivitas kerja). Dari variabel penelitian tersebut dapat ditentukan indikator, instrumen penelitian dan desain sampel yang digunakan.

Langkah selanjutnya adalah mengumpulkan data, baik melalui observasi, wawancara dan kuisioner. Data yang terkumpul kemudian diuji terlebih dahulu dengan uji validitas dan reabilitas. Teknik analisis kuantitatif yang digunakan adalah teknik analisis regresi berganda. Hasil analisis data selanjutnya disajikan serta diinterpretasikan dan langkah terakhir diberi simpulan dan saran. Untuk lebih jelasnya desainnya dinyatakan dalam bagan berikut:

Variabel	Definisi variabel	Indikator
<b>Diklat (X)</b>	Merupakan proses pembelajaran dan mempersiapkan individu untuk pekerjaan yang berbeda pada masa yang akan datang, dan untuk memperoleh ketrampilan dan teknik pelaksanaan kerja tertentu untuk memenuhi kebutuhan masa sekarang.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• On the job tranining</li> <li>• Off the job training</li> </ul>
<b>Produktivitas Kerja (Y)</b>	Produktivitas kerja adalah jumlah yang dihasilkan tiap pekerja dalam jangka waktu tertentu. Produktivitas kerja diukur dari banyaknya pekerjaan yang terselesaikan berdasarkan waktu yang telah ditetapkan dan dari hasil pekerjaan sesuai dengan mutu pekerjaan	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kuantitas Hasil Kerja</li> <li>• Kualitas Hasil Kerja</li> <li>• Ketepatan Waktu Kerja</li> </ul> <p>Henry Simamora (2004)</p>

### Rancangan Analisis

Analisis data sesuai dengan tujuan penelitian dan kerangka pemikiran yang di dituangkan dalam desain penelitian adalah dilakukan dengan (1) analisis deskriptif dan (2) analisis inferensia dengan Regresi.

Analisis deskriptif akan memberikan gambaran tentang : a). Profil pegawai kantor Kecamatan Samalanga Kabupaten Bireuen, b) Sejauhmana diklat menurut responden, c) tingkat produktivitas kerja pegawai. Analisis regresi dilakukan untuk menguji hiptesis penelitian berkaitan dengan variabel yang dihubungkan, yakni a). Hubungan antara diklat dengan produktivitas kerja, dan b) tingkat Produktivitas kerja pegawai. Secara model regresi, untuk penelitian ini dinyatakan dalam persamaan :  $Y = a + b X + \epsilon$

Dengan : Y = Produktivitas Kerja

X = Diklat

$\epsilon$  = Error estimated

Sejauh mana model hubungan (Regresi) ini dapat dipertanggungjawabkan secara keilmuan (substansial) dan terapannya (fenomena), maka ada beberapa persyaratan atau asumsi yang harus dipenuhi, berkaitan dengan data dan variabel analisis yang berkaitan dengan model regresi yang dibangun. Yaitu asumsi Normalitas, Sedangkan dalam memutuskan kecocokan dan ada tidaknya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dalam model regresi, dilakukan uji signifikansi (kecocokan) model regresi dan uji signifikansi koefisien regresi. Kedua hal ini dipakai uji statistik F-snedekor dan t-student.

### 4. Hasil dan Pembahasan

Kecamatan Samalanga memiliki 5 kemukiman dengan jumlah 46 desa, 40 desanya terletak di daratan secara topologi, dan 6 daerah berbukit. Pada tahun 2012, kecamatan Samalanga berpenduduk 27.832 jiwa dan meningkat menjadi 30.516 jiwa tahun 2015. Dengan umumnya mata pencarian penduduknya adalah petani dan nelayan. Terdapat juga membuka usaha kecil dan menengah seperti kerajinan, industri kecil, perbengkelan dan kerajinan rakyat dan usaha kue makanan. Jumlah pegawai kecamatan yang diamati sebanyak 34 orang. Dengan unit kerjanya adalah:

Tabel 1. Unit Kerja Pegawai

Unit Kerja	Jumlah	%
Bag Pemerintahan	7	20,6 %
Bag Umum	6	17,6 %
Bag PMG	4	11,8 %
Bag Perizinan	4	11,8 %

Bag Keistimewaan Aceh	7	20,6 %
Bag Trantib	6	17,6 %
Jumlah	34	100 %

Sumber: Kantor Kecamatan Samalanga Bireuen

Dan dipandang dari aspek distribusi usianya, semua pegawai berusia produktif, yakni diatas 30 tahun, dengan distribusi terdapat 17 orang atau 50% berusia antara 30-40 dan 47 % diatas 40 tahun.

Tabel 2. Usia Pegawai Kecamatan Samalanga

Usia	Jumlah	%
< 30	1	3,0 %
30-40	17	50,0 %
> 40	16	47,0 %
Jumlah	34	100 %

Sementara itu, dari 34 pegawai kecamatan, terdiri atas 18 orang perempuan dan 16 laki-laki, dimana terdapat 23,5% berpendidikan Sarjana, 4 orang atau 11,8% jenjang Diploma, dan paling banyak berpendidikan SLTA dan sederajat, yakni 21 orang atau 61,8% (Tabel 3).

Tabel 3. Pendidikan Pegawai Kec. Samalanga

Pendidikan	Jumlah	%
S1	8	23,5 %
Diploma	4	11,8 %
SLTA	21	61,8 %
SMP	1	2,9 %
Jumlah	34	100 %

Sehingga potensi kualitas pegawai masih tergolong sedang dalam aspek pendidikan. Hal ini harus menjadi perhatian pemerintahan desa (pihak kecamatan) untuk meningkatkan pendidikan para pegawainya.

Untungnya, para pegawai sebagian besar telah memiliki pengalaman kerja yang relatif baik, dominan diatas 10 tahun, sebagaimana ditunjukkan dalam tabel 4.5 dibawah, sehingga kemampuan kerja dalam menjalankan tugas pelayanan di kantor kecamatan dapat diimbangi dari lamanya masa kerja yang dimilikinya.

Tabel 4. Masa Kerja Pegawai Kec. Samalanga

Lama (Tahun)	Jumlah	%
> 10 Th	26	76,5 %
5-10 Th	8	23,5 %
< 5 Th	0	0,0 %
Jumlah	34	100

### Gambaran Tentang Pemberian Diklat pegawai di Kantor Kecamatan Samalanga Kab. Bireuen

Dari hasil data yang diperoleh melalui persepsi dan jawaban 34 pegawai kecamatan Samalanga

diperoleh jumlah skor penelitian untuk variabel pemberian diklat ini adalah sebagai berikut.

Dengan memberikan skor jawaban responden masing-masing: Sangat setuju = skor 5, Setuju = skor 4, kurang setuju = skor 3, dan tidak setuju = skor 2, serta sangat tidak setuju = skor 1, maka Skor Penelitian dari 4 item dalam kuesioner, diperoleh: 575. Sedang skor ideal (skor maksimum), dimana skor maksimum ditentukan dari : 5 x Jumlah item x banyak responden = 5 x 4 x 34 = 680

Berdasarkan data diatas, maka diklat pegawai di Kecamatan Saalanga berdasarkan skornya dan dibanding idealnya adalah:

Tabel 5. Deskripsi Pencapaian pemberian Diklat

Variabel Pengukuran	Total Skor	Skor Ideal	Persen
Pemberian Diklat	575	680	84,56%

Sumber : Data olahan, 2016

Tabel 5 tersebut di atas menerangkan secara sederhana bahwa tingkat pencapaian pelaksanaan Diklat bagi pegawai kecamatan Samalanga Bireuen, mencapai 84,56%. Dari hasil ini sudah menunjukkan bahwa pemberian Diklat mampu menambah pengetahuan dan kemampuan pegawai sebesar 84,56%. Hal ini mengarah pada kategori baik, walaupun belum optimal.

**Gambaran Tentang Kinerja Pegawai Kecamatan Samalanga**

Dari hasil data sekunder pada bulan Desember 2015, yang diperoleh tentang kinerja pegawai, yang mana ditentukan melalui nilai atau skor Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) pegawai PNS. Maka diketahui bahwa rata-rata sebesar 83,31, dengan keragamannya 8,7.

Tabel 6. Tingkat Kinerja Pegawai

Rata-rata	Skor Maksimum	Skor Minimum	Keragamannya
83,31	90	80	8,7

Sumber : Kantor Kec. Samalanga Tahun 2015

Tabel 6 di atas menunjukkan bahwa rata-rata kinerja pegawai (PNS) di Kecamatan Samalanga sudah masuk kategori baik. Dengan Nilai Kinerja tertinggi 90%, dan terendah 80%. Hasil ini termasuk dalam kategori yang baik, walaupun belum maksimal. Oleh karena itu perlu dukungan kepemimpinan Camat dalam meningkatkan kinerja pegawai.

**Gambaran Tentang Produktivitas Pegawai Kantor kecamatan Samalanga Bireuen**

Dari hasil data yang diperoleh melalui persepsi dan jawaban para pegawai di kantor kecamatan Samalanga, diperoleh jumlah skor penelitian untuk variabel produktivitas kerja dan perbandingannya dengan kondisi ideal yang diharapkan.

Hasil Skor Penelitian tentang variabel produktivitas kerja (memiliki 5 item) diperoleh skor sebesar 624. Sedang skor ideal (skor maksimum), dimana skor maksimum ditentukan dari : 5 x Jumlah item x banyak responden = 5 x 5 x 34 = 850

Berdasarkan data diatas, maka produktivitas kerja pegawai di kantor Kecamatan Samalanga Kabupaten Bireuen, berdasarkan nilainya dan dibanding idealnya adalah:

Tabel 7. Tingkat Produktivitas Kerja Pegawai

Variabel Pengukuran	Total Skor	Skor Ideal	Persen
Produktivitas Kerja	624	850	73,41

Sumber : Data olahan, 2016.

Informasi yang disampaikan dalam Tabel 7 di atas menunjukkan bahwa hasil perhitungan mengenai tingkat produktivitas kerja pegawai kantor kecamatan Samalanga, baru mencapai 73,41% dalam hal pelaksanaan, penyelesaian dan kualitas kerja. Dari hasil ini menunjukkan bahwa produktivitas kerja pegawai kantor kecamatan Samalanga masih dibawah kinerja, dan dikategorikan belum optimal, masih kategori sedang.

**Analisis Regresi**

Seperti disebutkan dalam rancangan analisis, maka analisis masalah yang diteliti menggunakan analisis regresi linier, dalam menjelaskan pengaruh variabel terikat (produktivitas) oleh variabel bebas (Diklat). Hasil pengolahan data dengan program SPSS (*Statistical Packect and Social Solusion*). Maka hasilnya disajikan dalam taksiran model regresi dan uji signifikans koefisien regresi, berikut:

Tabel 8. Taksiran Koefisien Regresi X terhadap Y

Model	Unstandardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error		
(Constant)	54,690	2,945	18,572	0,000
X (Diklat)	0,567	0,059	9,688	0,000

a. Dependent Variable: Y (Produktivitas Pegawai)

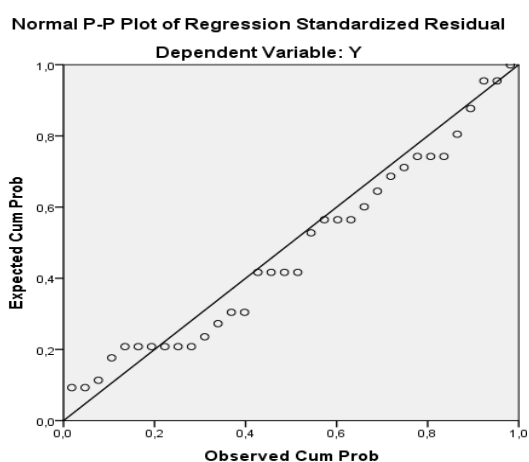


Dari tabel 8 diatas, maka bentuk model regresinya :  $Y = 54,69 + 0,567 X$ .

Dari model regresi linier diatas, nilai koefisien regresi bernilai positif. Sehingga dapat menjelaskan bahwa variabel bebas (pemberian Diklat) memiliki pengaruh yang positif terhadap upaya peningkatan produktivitas kerja pegawai Kantor Kecamatan Samalangan Kabupaten Bireuen.

### Uji Normalitas

Normalitas adalah syarat dalam penggunaan analisis regresi. Dengan menggunakan metode plot data atau metode curva normal, yakni meninjau curva dalam dalam model regresi, dimana jika membentuk garis lurus maka dapat diasumsikan normal. Hasil plot data regresi dalam curva normal diperoleh sebagaimana disajikan berikut;



Gambar 1. Uji Normalitas dengan curva normal

Terlihat bahwa curva data dalam model regresi yang digambarkan dalam curva normal mendekati garis lurus, sehingga asumsi normalitas terpenuhi. Atau dengan kata lain syarat normalitas dipenuhi untuk dapat menggunakan model regresi.

### Uji Hipotesis

Berdasarkan tabel 6, maka :Nilai t-hitung variabel pemberian diklat (X) sebesar:  $t\text{-hitung} = 9,688$ . Nilai statistik-t ini signifikans 0,000 atau 0 %. Jadi dengan menetapkan taraf uji atau  $\alpha = 5\%$ , uji signifikans untuk menyatakan terdapat pengaruh pemberian diklat terhadap produktivitas pegawai kantor Kecamatan Samalanga Kabupaten Bireuen.

### Pembahasan

Dari semua hasil penelitian, khususnya hasil pengolahan data tentang hubungan dan pengaruh

antar variabel-variabel yang diteliti, maka berikut diungkapkan ringkasannya serta pembahasannya.

Untuk menentukan besarnya pengaruh antar variabel yang diteliti dan di regresikan, maka, dapat diterjemahkan dalam dua pendekatan hitungan, yakni:

#### 1). Melalui Ukuran Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Ukuran determinasi sebagai nilai koefisien yang menyatakan kontribusin suatu variabel terhadap variabel lain, dengan rumus  $R^2 = (r_{xy})^2 \times 100 \%$ . Berdasarkan hasil pengalohan data yang disajikan berikut:

Tabel 9. Korelasi variabel penelitian

R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
,864 <sup>a</sup>	,746	,738	1,43603

a. Predictors: (Constant), X (Diklat)

b. Dependent Variable: Y (Produktivitas)

Dari tabel 9 diatas, besar korelasi variabel pemberian diklat terhadap produktivitas pegawai yakni  $r_{xy}=0,864$  ; maka  $R^2_{xy} = (0,864)^2 \times 100\% = 74,6 \%$  ; artinya sebesar 74,6 persen kontribusi pemberian diklat dapat meningkatkan produktivitas Pegawai (PNS) kantor Kecamatan Samalanga Kabupaten Bireuen.

#### 2). Melalui Model Regresi

Diketahui bentuk model regresi antara pemberian diklat (X) terhadap produktivitas kerja (Y) Pegawai, yakni  $Y = 54,69 + 0,567 X$ , maka dari model tersebut menyatakan jika pemberian diklat dilakukan peningkatan sebesar 10 persen, maka produktivitas kerja Pegawai kecamatan akan meningkat sebesar 5,67 persen. Tanpa pemberian diklat, maka produktivitas kerja hanya mencapai 54,69%.

## 5. Simpulan dan Saran

### Simpulan

Dari hasil analisis dan pembahasan masalah Penelitian ini, maka dapat ditarik beberapa simpulan sebagai berikut:

- 1). Dari hasil pengamatan tentang pemberian diklat terhadap pegawai, menunjukkan bahwa tingkat kesuksesan pelaksanaann diklat bagi pegawai mencapai 84,56 dalam menambah pengetahuan dan kemampuan pegawai. Hal ini mengarah pada kategori baik, walaupun belum optimal.
- 2). Demikian pula pengamatan tentang produktivitas kerja, hasil perhitungan mengenai tingkat produktivitas kerja pegawai kantor kecamatan Samalanga, mencapai mencapai 73,41% dalam hal pelaksanaan,

penyelesaian dan kualitas kerja. Dari hasil ini menunjukkan bahwa produktivitas kerja pegawai kantor kecamatan Samalanga dikategorikan belum baik atau masih kategori sedang

- 3). Hasil analisis secara statistik dengan pendekatan analisis regresi dan pengujian hipotesis, maka variabel pemberian diklat berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja, jika faktor ini ditingkat lagi sebesar 10 persen, maka produktivitas kerja akan meningkat sebesar 5,67 persen.

### Saran

Hasil penelitian ini akan memberikan gambaran bahwa para pegawai di kantor kecamatan Samalanga Kabupaten Bireuen sudah mulai sadar dan menerapkan sistem pemberian diklat pada pegawai dalam meningkatkan produktivitas kerja. Dimana aparatur kecamatan adalah PNS yang mendapat amanah untuk melayani masyarakat dengan prinsip pelayanan prima an bekerja efektif dengan produktivitas tinggi agar ada gilirannya memiliki kinerja baik yang diukur nantinya dengan Sasaran Kinerja Pegawai (SKP). Maka untuk itu pegawai harus terus memperhatikan aspek-aspek kemampuan, kecakapan, informasi terbaru tentang peraturan per-Undang-undangan tentang praktek pemerintahan Desa dalam otonomi yang diberikan dewasa ini. Aspek produktivitas dan kinerja menjadi kunci dalam memantau pegawai yang berprestasi dalam kerjanya. Untuk mencapai itu tingkatkan produktivitas, yang diantaranya dipengaruhi oleh pemberian Diklat.

### DAFTAR PUSTAKA

- Amiruddin dan Win, 2010. Model Peningkatan Kualitas Sdm Penduduk Usia Kerja Yang Unggul Professional Dan Islami, *Jurnal ekonomika Universitas Almuslim Bireuen – Aceh*, Vol.1 No.1 Maret 2010
- Arikunto, Suharsimi, (2006), *Prosedur Penelitian, Suatu Pendekatan Praktis*, Edisi Revisi, Penerbit PT. Bina Aksara, Jakarta.
- Ahmadi, Abu dan Nur Ubbiyati, (2001). “Ilmu Pendidikan”, Jakarta : PT. Rhineka Cipta.
- Aroef, Matias, (1986). “Pengukuran Produktivitas Kebutuhan Mendesak Di Indonesia”, Jakarta : Prisma.
- Chairudin & Win Konadi (2006) 4 Jalur Peningkatan SDM Pekerja suatu Kajian Teoritis, *Jurnal Indonesia Membangun STIE INABA*, Vol.4 No.3 Nop-Feb 2006
- Davis Keith and John W. Newstrom, 2002. *Perilaku dalam Organisasi*, Edisi 7, Terjemahan: Agus Dharma, Jakarta: Erlangga.
- Ferawanti, (2005). “Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Keperawatan pada Rumah Sakit Ortopedi Prof. Dr. R. Soeharso Surakarta. Skripsi. Tidak Dipublikasikan. Surakarta : FE UMS.
- Hedjrachman, Ranupandojo, dan Suad Husnan, (1992). “Manajemen Personalialia”, Yogyakarta : BPFE.
- Ranupandojo. H dan Husnan, S (1986), *Manajemen Personalialia*. Yogyakarta, BPFE
- Ravianto, J, (1985). “Produktivitas dan Manusia Indonesia”, Jakarta : SIUPP.
- Sinungan, Muchdarsyah, (2005). “Produktivitas Apa dan Bagaimana”, Jakarta : Bumi Aksara.
- Simamora, Henry, (2004). “Manajemen Sumber Daya Manusia”, Yogyakarta : YKPN.
- Susana Dewi, Cahyani, (2003). “Pengaruh Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Perusahaan Mebel PT.Prolindo Originals Perkasa Klaten”. Skripsi. Tidak Dipublikasikan.Surakarta : FE UMS.
- Priyanto, Didik, (2006). “Analisis Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Keperawatan pada Rumah Sakit Nirmala Suri Sukoharjo”. Skripsi. Tidak Dipublikasikan. Surakarta : FE UMS.
- Umar, 2004. Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi. Gamedia Pustaka Utama, Jakarta
- <http://lariuskosay.blogspot.co.id/2013/05/pengaruh-pendidikan-dan-pelatihan.html>
- Undang-Undang RI No. 20 Tahun 2003, mengemukakan bahwa pendidikan terbagi atas:
- Fandy Tjiptono 2009, Strategi Pemasaran, edisi kedua, cetakan ketujuh, Yogyakarta : Andi Offset
- A. Crow, dan Crow, L. 1998. *Psikologi Belajar*. Surabaya: Bina Ilmu