

PENGARUH DIKLAT DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI PADA DINAS KEHUTANAN DAN PERKEBUNAN KABUPATEN BIREUEN

M. Yusuf ^{1*)}

¹ Dosen Manajemen STIE Kebangsaan Bireuen - Aceh

*) my.as72@gmail.com

ABSTRAK

Produktivitas merupakan suatu hasil kerja dari seorang pegawai. Hasil kerja ini merupakan suatu proses bekerja dari seorang pegawai dalam pekerjaannya. Pegawai yang bermutu dan dapat menghasilkan produktivitas kerja tinggi adalah pegawai yang dibutuhkan oleh suatu organisasi. Melalui pegawai yang produktif organisasi dapat bersaing dengan organisasi lainnya untuk menghasilkan keluaran (output) yang bermanfaat bagi kepentingan organisasi dan lingkungannya secara optimal. Banyak faktor yang menyebabkan tinggi rendahnya produktivitas kerja pegawai, antara lain adanya pemberian pelatihan dan tingkat kedisiplinan pegawai. Adanya pendidikan dan pelatihan mampu meningkatkan pengetahuan serta keterampilan pegawai, sehingga tanggung jawab terhadap pekerjaannya akan semakin besar. Tanggung jawab yang semakin besar terhadap pekerjaannya akan mengurangi tingkat ketidakhadiran dan turn over pegawai. Disiplin kerja memiliki arti yang sangat penting bagi kelangsungan hidup sebuah organisasi, dengan adanya disiplin yang tinggi akan menimbulkan tingginya rasa kepedulian pegawai terhadap pencapaian tujuan organisasi, tingginya semangat dan gairah kerja serta inisiatif para pegawai dalam melakukan pekerjaan. Hasil penelitian menunjukkan kedua factor tersebut berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja. Makin baik pemberian diklat dapat meningkatkan produktivitas sebesar 22 % dan faktor kedisiplinan mempengaruhi produktivitas sebesar 27 %.

Kata kunci : *Diklat, Disiplin Kerja, Produktivitas Kerja*

1. Pendahuluan

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) pada hakikatnya merupakan aset utama dan bagian integral dari suatu organisasi maupun perusahaan. Manajemen Sumber Daya Manusia yang strategis memandang bahwa pegawai pada semua bidang pekerjaan dan tingkat apapun adalah baik secara struktural maupun fungsional. Pegawai merupakan salah satu faktor produksi, oleh karena itu harus dimanfaatkan secara maksimal dan produktif. Tujuan suatu organisasi tidak akan dapat terwujud tanpa peran aktif pegawai meskipun alat-alat yang dimiliki instansi begitu canggih dan lengkap.

Keberhasilan sebuah organisasi sangat ditentukan oleh pengetahuan, keterampilan, dan kerjasama dari beberapa pegawai. Dalam meningkatkan mutu hasil pekerjaan tidaklah ditekankan pada produk

(barang maupun jasa) yang dihasilkan saja, akan tetapi menyangkut segala jenis kegiatan organisasi yang terlibat, terutama bagaimana sebuah tim kerja, yang mampu menghasilkan sinergi positif melalui kegiatan yang terkoordinasi.

Oleh karena itu, untuk mencapai kesuksesan dapat diwujudkan dengan cara mengelola sumber daya manusia dengan sebaik-baiknya, karena sumber daya manusia yang berkualitas merupakan salah satu kekuatan yang dimiliki oleh suatu organisasi dalam rangka pencapaian tujuan.

Peranan sumber daya manusia sangat penting dalam pencapaian tujuan organisasi karena sumber daya manusia merupakan ujung tombak dalam suatu organisasi. Begitu juga halnya dengan sumber daya manusia di Dinas Kehutanan dan Perkebunan Kabupaten Bireuen.

Pendidikan dan pelatihan (diklat) bagi pegawai merupakan sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar pegawai semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawab dengan semakin baik sesuai dengan standar. Adanya pendidikan dan pelatihan mampu meningkatkan pengetahuan serta keterampilan pegawai, sehingga tanggung jawab terhadap pekerjaannya akan semakin besar. Tanggung jawab yang semakin besar terhadap pekerjaannya akan mengurangi tingkat ketidakhadiran dan *turn over* pegawai.

Disiplin kerja pegawai merupakan salah satu hal yang harus diperhatikan untuk mencapai tujuan organisasi yang efektif dan efisien. Disiplin kerja memiliki arti yang sangat penting bagi kelangsungan hidup sebuah organisasi, dengan adanya disiplin yang tinggi akan menimbulkan tingginya rasa kepedulian pegawai terhadap pencapaian tujuan organisasi, tingginya semangat dan gairah kerja serta inisiatif para pegawai dalam melakukan pekerjaan, besarnya rasa tanggung jawab para pegawai untuk melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya serta meningkatkan efisiensi dan produktivitas pegawai.

Produktivitas merupakan suatu hasil kerja dari seorang pegawai. Hasil kerja ini merupakan suatu proses bekerja dari seorang pegawai dalam pekerjaannya. Pegawai yang bermutu dan dapat menghasilkan produktivitas kerja tinggi adalah pegawai yang dibutuhkan oleh suatu organisasi. Melalui pegawai yang produktif organisasi dapat bersaing dengan organisasi lainnya untuk menghasilkan keluaran (*output*) yang bermanfaat bagi kepentingan organisasi dan lingkungannya secara optimal.

Berdasarkan penelusuran penulis di Dinas Kehutanan dan Perkebunan Kabupaten Bireuen, ditemukan fakta bahwa hasil kerja (*output*) pegawai yang diberikan selama ini masih kurang baik. Hal tersebut terlihat dari berbagai hasil kerja yang telah dilakukan, salah satunya adalah pada bidang pelayanan. Selama ini, pelayanan yang diberikan kepada masyarakat kurang baik, di mana terlihat dari banyaknya masyarakat yang mengeluh khususnya tentang pengeluaran rekomendasi usaha yang dinilai terlalu berbelit dan membutuhkan waktu yang lama untuk mengurusnya. Rendahnya produktivitas kerja pegawai disebabkan jarang diberikan pendidikan dan pelatihan (diklat) kepada pegawai dan karena pegawai tidak disiplin dalam bekerja. Rendahnya disiplin kerja pegawai dikarenakan adanya kesempatan untuk melakukan tindakan indisipliner, budaya kerja yang tidak baik, pemberian sanksi yang tidak tegas, kurang adanya pengawasan terhadap pegawai, atasan yang tidak mene-

gur, dan pegawai menganggap disiplin sebagai siksaan, serta dikarenakan pegawai tidak menyukai pekerjaannya. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa pelatihan (diklat) dan disiplin kerja pegawai merupakan faktor yang dapat mendorong pegawai untuk melakukan produktivitas kerja yang tinggi.

Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui sejauh mana pendidikan dan pelatihan (diklat) dan disiplin kerja secara ber-sama-sama berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai di Dinas Kehutanan dan Perkebunan Kabupaten Bireuen.

2. Kerangka Teori

Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan (2000:10) manajemen sumber daya manusia merupakan ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Tulus dalam Suharyanto dan Hadna (2005:13) mengatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan atas pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemutusan hubungan tenaga kerja dimaksud membantu tujuan organisasi, individu dan masyarakat. Sedangkan Zainun (2001:17) mengatakan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan bagian yang penting, bahkan dapat dikatakan bahwa manajemen itu pada hakikatnya adalah manajemen sumber daya manusia atau manajemen sumber daya manusia adalah identik dengan manajemen itu sendiri.

Jadi manajemen sumber daya manusia adalah pengembangan dan pemanfaatan manusia guna untuk membantu tujuan suatu pekerjaan di perusahaan maupun badan/instansi secara optimal. Manajemen sumber daya manusia juga menyangkut desain dan implementasi sistem perencanaan, penyusunan pegawai, pengembangan pegawai, pengelolaan karier, evaluasi kinerja, kompensasi pegawai dan hubungan ketenagakerjaan yang baik.

Pengertian Pendidikan dan Pelatihan (Diklat)

Pendidikan dan latihan sesungguhnya tidak sama, walaupun banyak persamaannya. Kedua-duanya berhubungan dengan pemberian bantuan kepada pegawai, agar dapat berkembang ke tingkat kecerdasan, pengetahuan, dan kemampuan yang lebih tinggi. Heidjarachman dan Husnan (2001:75) mendefinisikan pendidikan sebagai suatu kegiatan untuk meningkatkan pengetahuan umum seseorang termasuk di dalamnya peningkatan penguasaan

teori dan keterampilan memutuskan persoalan-persoalan yang menyangkut kegiatan untuk mencapai tujuan. Latihan adalah suatu kegiatan untuk memperbaiki kemampuan praktis dan penerapannya guna meningkatkan keterampilan, kecakapan, dan sikap yang diperlukan oleh organisasi.

Menurut Flippo dalam Hasibuan (2003:69) *education is concerned with increasing general knowledge and understanding of our total environment* (pendidikan adalah berhubungan dengan peningkatan pengetahuan umum dan pemahaman atas lingkungan kerja secara menyeluruh). *Training is the act of increasing the knowledge and skill of an employee for doing a particular job* (latihan merupakan suatu usaha peningkatan pengetahuan dan keahlian seorang karyawan untuk mengerjakan suatu pekerjaan tertentu). Jan Bella dalam Hasibuan (2003:70) mengungkapkan bahwa pendidikan dan latihan sama dengan pengembangan yaitu merupakan proses peningkatan keterampilan kerja baik teknis maupun manajerial.

Berdasarkan definisi di atas dapat dikatakan bahwa pendidikan memiliki definisi yang berbeda tetapi keduanya saling berhubungan. Pendidikan berorientasi pada teori, dilakukan dalam kelas untuk meningkatkan pengetahuan umum pegawai. Latihan berorientasi pada praktik, bersifat penerapan langsung untuk meningkatkan kecakapan, keterampilan, keahlian, dan sikap karyawan untuk mengerjakan pekerjaan tertentu yang merupakan suatu proses peningkatan keterampilan kerja baik teknis maupun manajerial.

Menurut Hasibuan (2003:70) tujuan yang ingin dicapai dengan dilaksanakannya pendidikan dan latihan dapat dirinci sebagai berikut:

- 1) Pengikut diklat dapat melakukan pekerjaannya dengan lebih efisien.
- 2) Pengawasan yang dilakukan lebih sedikit karena pegawai mendapatkan pelatihan khusus dalam melaksanakan tugasnya, maka lebih sedikit kesalahan yang dilakukannya.
- 3) Peserta diklat dapat lebih berkembang karena sulit bagi seseorang untuk mengembangkan dirinya tanpa ada suatu diklat yang khusus. Dengan diklat membuktikan bahwa pengembangan diri seseorang akan lebih cepat.
- 4) Menstabilisasi karyawan atau untuk mengurangi *labour turn over* karena para karyawan yang mendapatkan diklat umumnya cenderung lebih lama bekerja dalam perusahaan yang memberikan kesempatan diklat.
- 5) Diklat bertujuan untuk mengurangi kerusakan barang, produksi, dan mesin-mesin karena karyawan semakin ahli dan terampil dalam

melaksanakan pekerjaannya serta mengurangi tingkat kecelakaan karyawan sehingga jumlah biaya pengobatan yang dikeluarkan perusahaan berkurang.

Handoko (2001:103) menyatakan bahwa ada dua tujuan utama program diklat. Pertama, diklat dilakukan untuk menutup "gap" antara kecakapan atau kemampuan pegawai dengan permintaan jabatan. Kedua, program-program tersebut diharapkan dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja karyawan dalam mencapai sasaran-sasaran kerja yang telah ditetapkan.

Indikator-indikator Diklat

Heidjrachman dan Husnan (2001:29) menyatakan bahwa ada beberapa indikator yang dipakai yaitu:

- 1) Kurikulum dan relevansi yang digunakan
- 2) Mutu
- 3) Pandangan peserta, pelaksanaan pelatihan
- 4) Kemampuan instruktur dalam memberikan pelatihan, dan
- 5) Bagaimana penerapan prinsip belajar dalam pelaksanaan pelatihan, waktu dan *skill*.

Disiplin Kerja

Menurut Siagian (2003: 305) mengartikan disiplin sebagai suatu tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan.

Menurut Sinungan (2000:134) disiplin kerja adalah sikap kejiwaan dari seseorang atau kelompok orang yang senantiasa berkehendak untuk mengikuti atau mematuhi segala aturan atau keputusan yang telah ditetapkan.

Gorda (2001:106) disiplin kerja adalah sikap dan perilaku seorang pegawai yang diwujudkan dalam bentuk kesediaan seorang pegawai dengan penuh kesadaran dan ketulusikhlasan atau dengan paksaan untuk mematuhi dan melaksanakan seluruh kebijaksanaan perusahaan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab sebagai upaya memberi sumbangan semaksimal mungkin dalam pencapaian tujuan perusahaan.

Jadi disiplin kerja adalah suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan suatu organisasi dan bertanggung jawab terhadap pekerjaannya. Adapun disiplin kerja yang dimaksud dalam penelitian adalah disiplin kerja pegawai Dinas Kehutanan dan Perkebunan Kabupaten Bireuen yang berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Karena tanpa disiplin pegawai yang baik maka sulit bagi dinas untuk mencapai hasil yang optimal.

Tipe-tipe Disiplin

Gorda (2001:107) membedakan tipe disiplin menjadi 2 yaitu sebagai berikut:

- 1) Disiplin preventif adalah kegiatan yang dilaksanakan untuk mendorong para karyawan agar mengikuti standar dan aturan sehingga penyelewengan-penyelewengan dapat dicegah. Disiplin preventif ini sasaran pokoknya adalah mendorong disiplin diri diantara para karyawan.
- 2) Disiplin korektif adalah kegiatan yang diambil untuk menangani pelanggaran terhadap aturan-aturan dan mencoba untuk menghindari pelanggaran-pelanggaran lebih lanjut. Disiplin korektif sering berupa hukuman yang sering disebut tindakan pendisiplinan (*Disciplinary Action*). Tindakan pendisiplinan bisa berupa peringatan atau skorsing.

Indikator-indikator Disiplin Kerja

Kedisiplinan diartikan bilamana pegawai selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan, dan norma-norma sosial yang berlaku. Peraturan itu sangat diperlukan untuk memberikan bimbingan dan penyuluhan bagi pegawainya dalam menciptakan tata tertib yang baik bagi organisasi. Karena dengan tata tertib pegawai yang baik, maka semangat kerja, moral kerja, prestasi kerja pegawai akan meningkat. Menurut Sudarsono dalam Heidjrahman dan Husnan (2001:40), alat yang digunakan untuk mengukur disiplin kerja adalah dengan absensi, keterlambatan masuk kerja, kesalahan dalam penggunaan alat-alat kerja, mendahului jam pulang kerja, dan pelanggaran peraturan organisasi.

Pengertian Produktivitas Kerja

Arouf dalam Sedermayanti (2009:196) berpendapat bahwa produktivitas adalah rasio antara efektivitas menghasilkan keluaran dan efisiensi penggunaan sumber masukan. Produktivitas memiliki dua dimensi yakni efektivitas dan efisiensi. Dimensi efektivitas berkaitan dengan pencapaian kerja yang maksimal artinya pencapaian target yang berkaitan dengan kualitas, kuantitas dan waktu. Sedangkan dimensi efisiensi merujuk kepada upaya membandingkan masukan dengan realisasi penggunaannya atau bagaimana pekerjaan dilaksanakan.

Menurut Sedermayanti (2009:197), secara umum produktivitas mengandung pengertian perbandingan terbalik antara hasil yang dicapai (*output*) dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan (*input*). Dapat dikatakan bahwa kinerja sebagai

suatu hasil atau output dari suatu proses pelaksanaan tugas akan berpengaruh terhadap produktivitas/kerja. Semakin baik kinerja seorang pegawai, berarti pegawai tersebut juga semakin produktif atau produktivitas kerjanya semakin meningkat.

Menurut Swasta dan Sukotjo (2003), "produktivitas adalah sebuah konsepsi yang menggambarkan hubungan antara hasil (jumlah barang dan jasa yang diproduksi) dengan sumber (jumlah tenaga kerja, modal, tanah, energi dan sebagainya) yang dipakai untuk menghasilkan hasil tersebut".

Sinungan (2000:16) mengelompokkan pengertian produktivitas sebagai berikut:

- a. Rumusan tradisional bagi keseluruhan produktivitas adalah ratio daripada apa yang dihasilkan terhadap keseluruhan peralatan produksi yang dipergunakan.
- b. Produktivitas pada dasarnya adalah suatu sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini lebih baik dari pada kemarin.
- c. Produktivitas merupakan interaksi terpadu secara serasi dari tiga faktor esensial, yakni investasi termasuk penggunaan pengetahuan dan teknologi serta riset, manajemen, dan tenaga kerja.

Berdasarkan pengertian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa produktivitas pada prinsipnya mencakup dua konsep dasar, yaitu daya guna (efisiensi) dan hasil guna (efektivitas). Daya guna menggambarkan tingkat sumber manusia, dana dan alam yang diperlukan untuk mengusahakan hasil tertentu. Sedangkan hasil guna adalah akibat kualitas dan hasil yang diusahakan.

Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja

Menurut Gomes dalam Sulistiyani dan Rosidah (2003) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja adalah sebagai berikut:

- a. *Knowledge*

Pengetahuan merupakan akumulasi hasil proses pendidikan baik yang diperoleh secara formal maupun non formal yang memberikan kontribusi pada seseorang di dalam pemecahan masalah termasuk dalam melakukan atau menyelesaikan pekerjaan. Menurut Kusnanto (2007:61), pengetahuan (*knowledge*) yang dimiliki oleh karyawan dalam hal pemahaman akan konsep-konsep dan teori-teori dari bidang keilmuan yang diperlukan dalam melaksanakan tugas-tugas di perusahaan sesuai dengan bidang tugas dan operasionalnya, baik yang diperoleh melalui pendidikan formal

maupun pendidikan informal yang dilaksanakan oleh instansi dalam membekali pegawainya. Adapun indikator dari pengetahuan (*knowledge*) meliputi mengikuti perkembangan ilmu sesuai bidang tugasnya dan menyampaikan ide secara efektif baik dalam situasi individual atau kelompok.

b. Skill

Adalah kemampuan dan penguasaan teknis operasional mengenai bidang tertentu, yang bersifat kekarya. Keterampilan berkaitan dengan kemampuan seseorang untuk melakukan atau menyelesaikan pekerjaan-pekerjaan yang bersifat teknis seperti keterampilan bengkel. Menurut Kusnanto (2007:62), keterampilan atau keahlian (*skill*) yang dimiliki oleh seorang karyawan dalam melaksanakan dan menyelesaikan tugas pekerjaannya. Keterampilan atau keahlian (*skill*) tersebut dalam mempergunakan atau mengoperasikan berbagai sarana yang ada baik *hardware* maupun yang bersifat aplikatif *software*. Adapun indikator dari keterampilan atau keahlian (*skill*) meliputi tidak ditemukan kesalahan pada hasil kerjanya dan volume yang dikerjakan sesuai dengan standar bahkan melebihi.

c. Abilities

Kemampuan terbentuk dari sejumlah kompetensi yang dimiliki oleh seorang karyawan. Pengetahuan dan keterampilan termasuk faktor pembentuk kemampuan. Jadi apabila seseorang mempunyai pengetahuan dan keterampilan yang tinggi, diharapkan memiliki *ability* yang tinggi. Menurut Kusnanto (2007:62), kemampuan (*ability*) yang dimiliki oleh seorang pegawai dalam melaksanakan dan menyelesaikan tugas pekerjaannya. Kemampuan (*ability*) tersebut dapat menunjang kelancaran dan efektifitas dalam penyelesaian tugas dan tanggung jawabnya serta inisiatif untuk melaksanakan pengembangan dan upaya penyempurnaan. Adapun *item* dari kemampuan (*ability*) meliputi melakukan usaha yang aktif untuk pencapaian sasaran kinerja dan mampu menggunakan berbagai alat penunjang dalam proses penyelesaian tugas sesuai bidangnya.

d. Attitudes and Behaviour

Sangat erat hubungan antara kebiasaan dan perilaku. *Attitude* merupakan suatu kebiasaan yang terpolakan. Jika kebiasaan yang terpolakan tersebut memiliki implikasi positif dalam hubungannya dengan perilaku kerja seseorang maka akan menguntungkan dalam artian apabila kebiasaan-kebiasaan pegawai baik, maka hal tersebut dapat menjamin perilaku kerja yang baik. Dengan kondisi

karyawan seperti ini, maka produktivitas dapat dipastikan dapat terwujud.

Menurut Kusnanto (2007:63), sikap mental (*attitude*) merupakan sikap positif dari pegawai dalam keseharian dalam memelihara dan menjunjung norma-norma sosial, etika, dan organisasi dalam menjalankan aktifitas bisnis baik di lingkungan internal maupun eksternal. Adapun *item* dari sikap mental (*attitude*) meliputi menunjukkan kedisiplinan yang tinggi, integritas dengan loyalitasnya dapat diandalkan, menjadi panutan bagi pegawai yang lain dan menunjukkan tanggung jawab pribadi terhadap setiap penugasan yang diberikan. Sedangkan perilaku (*behaviour*) merupakan tingkah laku atau akhlak dari karyawan secara umum dalam beraktivitas. Hal lain yang berhubungan dengan perilaku (*behaviour*) sangat tergantung dari sumber daya manusia itu sendiri. Selanjutnya indikator dari perilaku (*behaviour*) meliputi perilaku (*behaviour*) terpuji (positif) dan perilaku (*behaviour*) tercela (negatif).

3. Metodologi Penelitian

Metode Yang Digunakan

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Menurut Sugiyono (2008:7) metode penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang data penelitiannya berupa angka-angka dan dianalisis dengan menggunakan statistik. Penelitian ini dilakukan untuk mendeskripsikan variabel-variabel penelitian dan mencari pengaruh antara satu variabel dengan variabel lainnya yang dinyatakan dengan regresi ganda.

Desain Penelitian

Pelaksanaan penelitian ini dilakukan terhadap pegawai Dinas Kehutanan dan Perkebunan Kabupaten Bireuen yang akan dilaksanakan pada bulan November tahun 2013. Menggunakan desain penelitian eksploratif, di mana digunakan untuk menelusuri kemungkinan adanya hubungan sebab akibat antara dua variabel, yaitu variabel bebas yang terdiri atas variabel pendidikan dan pelatihan (diklat) (X^1) dan variabel disiplin kerja (X^2). Adapun variabel terikatnya adalah variabel produktivitas kerja (Y).

Definisi dan Operasionalisasi Variabel

Untuk mencegah kesalahan penafsiran terhadap variabel penelitian, maka dijelaskan definisi operasional pada tabel berikut ini:

Tabel 1
Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Definisi	Indikator
Pendidikan dan pelatihan (Diklat) (X ₁)	Merupakan proses peningkatan keterampilan kerja baik teknis maupun manajerial. (Jan Bella dalam Hasibuan, 2003)	- Mutu. - Pandangan peserta, pelak sanaan pelatihan. - Kemampuan instruktur dalam memberikan pelatihan.
Disiplin kerja (X ₂)	Sikap mental yang mencerminkan melalui perbuatan atau tingkah laku per-orangan, kelompok atau masyarakat berupa kekuatan terhadap peraturan-peraturan atau ketentuan-ketentuan yang ditetapkan pemerintah atau etika norma dan kaidah yang berlaku di masyarakat untuk tujuan tertentu. (Sinungan,2000)	- Absensi. - Keterlambatan masuk kerja. - kesalahan dalam penggunaan alat-alat kerja. - Pelanggaran aturan organisasi.
Produktivitas kerja (Y)	Produktivitas kerja merupakan perbandingan terbalik antara hasil yang dicapai (output) dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan (input). (Sedermayanti, 2009)	- Sikap kerja - Kualitas kerja dihasilkan - Jumlah kerja dilakukan untuk mencapai hasil

Penelitian ini menga,bil sampel 58 pegawai dari Dinas Kehutanan dan Perkebunan Kabupaten Bireuen. Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan observasi, yakni penyelidikan yang dilakukan secara sistematis dan sengaja diadakan dengan menggunakan alat indra terutama mata terhadap kejadian-kejadian yang langsung atau cara ilmiah untuk mendapatkan data yang valid dengan tujuan dapat ditemukan, dikembangkan dan dibuktikan suatu pengetahuan (Sugiyono 2008). Data penelitian dijarah melalui Angket (kuesioner) yaitu instrumen penelitian yang berupa daftar pertanyaan untuk memperoleh keterangan dari sejumlah responden.

Rancangan Analisis dan Uji Hipotesis

Data dianalisis sesuai dengan tujuan penelitian di mana hasil analisis data akan diinterpretasikan

maknanya. Teknik analisis data yang digunakan adalah teknik analisis deskriptif dan teknik inferensial, di mana dalam melakukan analisis data dengan teknik inferensial akan menggunakan rumus regresi berganda.

Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif digunakan untuk mendeskripsikan data masing-masing variabel penelitian.

Analisis Regresi Berganda

Adapun analisis inferensial digunakan untuk menganalisis data sampel dan hasilnya diberlakukan untuk populasi atau menetapkan sejauh mana ia dapat menyimpulkan (menggeneralisasikan) hasil penelitian dari data yang diperoleh dalam kelompok subjek yang terbatas (sampel) bagi populasi penelitian. Analisis inferensial digunakan untuk menentukan H₀ diterima atau ditolak. Dalam penelitian ini hipotesis dianalisis dengan regresi berganda dengan rumus sebagai berikut.

$$\hat{Y} = a + b_1x_1 + b_2x_2 + e$$

Keterangan:

\hat{Y} = Produktivitas kerja

a = Konstanta

b = Koefesien yang dicari

X₁ = Pendidikan dan pelatihan (diklat)

X₂ = Disiplin kerja

b₁, b₂ = Koefesien regresi

Uji Persyaratan/Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Untuk uji normalitas menggunakan distribusi chi-kuadrat sesuai yang dikemukakan oleh Sudjana (1996:273) yaitu :

Dengan:
$$\chi^2 = \sum_{i=1}^k \frac{(O_i - E_i)^2}{E_i}$$

O_i = Hasil pengamatan

E_i = Frekuensi yang diharapkan.

Dengan kriteria pengujian adalah tolak Ho jika :

$$\chi^2 > \chi^2 (1 - \alpha) (K - 3)$$

b. Uji homogenitas

Uji homogenitas data dimaksud untuk mengetahui seragam tidaknya sampel-sampel yang diambil dari populasi yang sama. rumus yang digunakan untuk menguji homogenitas dalam penelitian ini adalah :

$$F = \frac{\text{varian terbesar}}{\text{varian terkecil}} \quad (\text{Irianto, 2010:276})$$

Dengan kriteria pengujian :

Jika : F_{hitung} ≥ F_{tabel} tidak homogen

Jika : F_{hitung} ≤ F_{tabel} homogen

c. Uji Multikolinearitas

Sebelum dilakukan analisis data dengan menggunakan regresi berganda maka dilakukan uji multikolinearitas, multikolinearitas adalah kejadian yang menginformasikan terjadinya pengaruh antara variabel-variabel bebas (x) bertujuan untuk melihat apakah dalam regresi ditemukan adanya pengaruh di antara variabel bebas. Jika tidak terjadi pengaruh dari variabel-variabel bebas maka tidak terdapat masalah multikonearitas. Untuk mendeteksi adanya multikonearitas dapat di lihat melalui nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) <10 dan tolerance > 0.10.

4. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Dinas Kehutanan dan Perkebunan Kabupaten Bireuen merupakan urusan pelaksana otonom daerah Kabupaten Bireuen di bidang kehutanan dan perkebunan, yang dipimpin oleh seorang Kepala Dinas yang berada di bawah dan bertanggungjawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah. Dinas ini mempunyai tugas melaksanakan urusan pemerintah daerah di bidang kehutanan dan perkebunan berdasarkan azas otonomi dan tugas pembantuan. Dalam melaksanakan tugas, Dinas Kehutanan dan Perkebunan Kabupaten Bireuen menyelenggarakan fungsinya sebagai (1) Perumusan kebijakan teknis dinas di bidang perencanaan, pelaksanaan, pembinaan, evaluasi dan laporan penyelenggara sebagai urusan pemerintah di bidang kehutanan dan perkebunan sesuai dengan ketentuan dan/atau peraturan perundang-undangan yang berlaku. (2) Penyelenggaraan urusan pemerintah dan pelayanan umum di bidang kehutanan dan perkebunan sesuai dengan ketentuan dan/atau peraturan perundang-undangan yang berlaku. (3) Pembinaan dan pelaksanaan tugas dinas dalam menyelenggarakan sebagai urusan pemerintah di bidang kehutanan dan perkebunan sesuai dengan ketentuan dan/atau peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Hasil Analisis Deskriptif

Berdasarkan hasil penelitian pada variabel produktivitas kerja pegawai pada Dinas Kehutanan dan Perkebunan Kabupaten Bireuen diperoleh hasil bahwa tingkat pencapaian produktivitas kerja pegawai mencapai 91,66% yang berada pada kriteria sangat baik. Sementara tingkat pencapaian hasil pendidikan dan latihan dapat dimanfaatkan pegawai sebesar 86,85% dan tingkat disiplin kerja pegawai mencapai 86,96%, yang masuk kategori baik.

Hasil Analisis Inferensial

Berdasarkan pendekatan statistic dengan alat analisis regresi berganda, dalam membuktikan bahwa variabel pemberian Diklat dan Disiplin kerja mempengaruhi Produktivitas kerja. Maka hasil olahan data dengan SPSS v.17 diperoleh;

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.629 ^a	.395	.373	3.36667

a. Predictors: (Constant), Disiplin, Diklat

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	21.361	4.759		4.489	.000
	Diklat	.227	.058	.417	3.940	.000
	Disiplin	.261	.059	.471	4.451	.000

a. Dependent Variable: Produktivitas

Berdasarkan output pengolahan data diatas, maka hasil estimasi regresi membentuk persamaan: $\hat{Y} = 21,361 + 0.227 X_1 + 0.261 X_2$. Model ini signifikans secara statistic.

Dengan persamaan regresi ini dapat disimpulkan bahwa Diklat (Pendidikan dan Pelatihan) dan Disiplin Kerja secara bersama-sama memiliki hubungan yang signifikan dengan Produktivitas Kerja Pegawai, dengan ukuran determinasi 39,5%.

Pengaruh pemberian diklat dalam menunjang peningkatan produktivitas kerja memang lebih rendah dari tingkat kedisiplinan pegawai dalam bekerja.

5. Penutup

Hasil analisis permasalahan di lingkungan pegawai Dinas Kehutanan dan Perkebunan Kabupaten Bireuen, menunjukkan bahwa pemberian Diklat (pendidikan dan pelatihan) berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Kehutanan dan Perkebunan Kabupaten Bireuen.

Semakin sering diberikannya diklat maka akan semakin baik tingkat produktivitas kerja pegawai yang dihasilkan. Tingkat kontribusinya 22,7%. Sedangkan factor kedisiplinan kerja tidak bias dipungkiri memang sangat berperan dalam produktivitas kerja. Yakni sebesar 26,1%. Dengan adanya disiplin kerja, para pegawai akan bertanggung jawab terhadap tugas yang diembannya sehingga produktivitas kerja pegawai semakin tinggi.

Daftar Pustaka

- Gorda. I.G.N. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Widyia Kriya Gematama: Denpasar.
- Handoko, T.H. 2001. *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia. Edisi Kedua*. Liberty: Yogyakarta.
- Hasibuan, M. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Pendekatan Non Sekunder)*. Muhamadiyah Universitas: Yogyakarta.
- Heidjiracman dan Husnan, S. 2002. *Manajemen Personalialia*. Yogyakarta: BPFE.
- Irianto, Agus. 2010. *Statistika Konsep, Dasar, Aplikasi, dan Pengembangannya*. Kencana Prenada Media Group: Jakarta.
- Riduwan. 2009. *Dasar-dasar Statistika*. Alfabeta: Bandung.
- Sampara, L. 2000. *Manajemen Kualitas Pelayanan*. STIA LAN Press: Jakarta.
- Siagian. P. Sondang. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara: Jakarta.
- Sedarmayanti. 2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. CV. Mondar Maju: Bandung.
- Sinungan, Muchdarsyah. 2000. *Produktivitas Apa dan Bagaimana*. Bumi Aksara: Jakarta.
- Soeprihanto, J. 2001. *Penilaian Kinerja dan Pengembangan Karyawan*. BPFE: Yogyakarta.
- Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*. Penerbit Alfabeta: Bandung.
- Zainun, B. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia*. Balai Pustaka: Jakarta.