

**PENGARUH PENDIDIKAN DAN PELATIHAN TERHADAP
PRODUKTIVITAS KERJA PADA KANTOR CABANG DINAS
PENDIDIKAN KECAMATAN KUALUH HULU LABUHANBATU
UTARA**

Prabu Dimas¹, Daslan Simanjuntak²

¹Alumni STIE Labuhanbatu

Dosen STIE Labuhanbatu

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh pendidikan terhadap produktivitas kerja pada Kantor Cabang Dinas Pendidikan Kecamatan Kualuh Hulu Labuhanbatu Utara. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap produktivitas kerja pada Kantor Cabang Dinas Pendidikan Kecamatan Kualuh Hulu Labuhanbatu Utara. Untuk mengetahui pendidikan dan pelatihan terhadap produktivitas kerja pada Kantor Cabang Dinas Pendidikan Kecamatan Kualuh Hulu Labuhanbatu Utara. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh pegawai Kantor Cabang Dinas Pendidikan Kecamatan Kualuh Hulu Labuhanbatu Utara sebanyak 45 orang. Teknik pengumpulan data yaitu kuesioner dan wawancara. Analisis data menggunakan analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara serempak bahwa variabel pendidikan dan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Secara parsial bahwa variabel pendidikan berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap produktivitas kerja. Secara parsial bahwa variabel pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

Kata kunci : Pendidikan, Pelatihan, Produktivitas Kerja.

PENDAHULUAN

Dalam mencapai tujuan tidak terlepas dari unsur manusia dan unsur non manusia. Oleh karena itu, kinerja yang ditunjukkan oleh unsur-unsur tersebut akan menunjukkan kemampuan organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya. Sebagai pegawai akan selalu dituntut tentang sejauh manakerja pegawai tersebut dalam melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaannya, apakah mereka berkinerja tinggi/memuaskan atau berkinerja rendah/jelek. Dengan demikian, seorang pegawai dalam penilaian kerja oleh atasannya selalu dihubungkan dengan kinerja. Kinerja merupakan suatu kemampuan kerja atau prestasi kerja yang diperlihatkan oleh seseorang dalam memperoleh hasil kerja yang optimal. Keterampilan diperlukan dalam kinerja karena keterampilan merupakan aktivitas yang muncul dari seseorang akibat suatu proses dari

pengetahuan, kemampuan, kecakapan interpersonal, dan kecakapanteknis. Tingkat keterampilan berhubungan dengan apa yang “dapatdilakukan”, sedangkan “upaya” berhubungan dengan apa yang “akan dilakukan”. Kondisi eksternal adalahfaktor-faktor yang terdapat dilingkungannya yang mempengaruhi kinerja. Kondisi eksternal merupakan fasilitas dan lingkungan kerja yang mendukung kinerja pegawai, sesuatu dengan kualitas tertentu merupakan unsur yang membentuk kinerja.

Sumber daya manusia merupakan elemen utama organisasi dibandingkan dengan elemen lain seperti modal, teknologi, dan uang sebab manusia itu sendiri yang mengendalikan yang lain. Membicarakan sumberdaya manusia tidak terlepas dari kegiatan-kegiatan atau proses manajemen

lainnya seperti strategi perencanaan, pengembangan manajemen dan pengembangan organisasi. Keterkaitan antara aspek-aspek manajemen itu sangat erat sekali sehingga sulit bagi kita untuk menghindari dari pembicaraan secara terpisah satu dengan lainnya. Pendidikan dan pelatihan SDM menjadi suatu keniscayaan bagi organisasi, karena penempatan pegawai secara langsung dalam pekerjaan tidak menjamin mereka akan berhasil. Pegawai baru sering merasa tidak pasti tentang peranan dan tanggung jawab mereka. Permintaan pekerjaan dan kapasitas pegawai haruslah seimbang melalui program orientasi dan pelatihan. Keduanya sangat dibutuhkan. Sekali para pegawai telah dilatih dan telah menguasai pekerjaannya, mereka membutuhkanpengembangan lebih jauh untuk menyiapkan tanggung jawab mereka di masa depan. Ada kecenderungan yang terus terjadi, yaitu semakin beragamnya pegawai dengan organisasi yang lebih datar, dan persaingan global yangmeningkat, upaya pelatihan dan pengembangan dapat menyebabkan pegawai mampu mengembangkankan tugas kewajiban dan tanggung jawabnya yang lebih besar. Untuk mendapatkan pegawai yang profesional dan berintegritas memang harus dimulai dari seleksi penerimaan, penempatan, promosi sampai dengan pengembangan pegawai tersebut. Salah satu cara yang dilakukan dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai adalahmelalui pendidikan dan pelatihan terhadap pegawai di suatu instansi, untuk mencapai kinerja yang diharapkan dalam suatu organisasi atau perusahaan, para pegawai harus mendapatkan pendidikan dan pelatihan yang memadai untuk sebuah jabatan atau posisi seorang pegawai sehingga pegawai terampil dalam melaksanakan pekerjaannya .

Untuk meningkatkan mutu atau kinerja pegawai melalui pendidikan dan pelatihan harus dipersiapkan sesuai dengan kebutuhan perusahaan untuk mencapai hasil yang memuaskan. Peningkatan mutu atau kinerja harusdiarahkan untuk mempertinggi keterampilan dan kecakapan pegawai dalam menjalankan tugasnya.

Pelaksanaan pendidikan dan pelatihan bertujuan untuk pengembangan SDM yakni melengkapi segenap pegawai dengan pengetahuan, ketrampilan dan

kompetensi perilaku mereka agar dapat terus menjawab perubahan tugas, tanggungjawab dan tantangan usaha di masa depan. Berdasarkan data realisasi anggaran pendidikan dan pelatihan yang disediakan Kantor Cabang Dinas Pendidikan Kecamatan Kualuh Hulu Labuhanbatu Utara, maka pegawai dituntut memberikan kontribusi yang baik bagi perusahaan. Untuk menciptakan sumber daya manusia yang memiliki kompetensi tersebut diperlukan peningkatan kebutuhan mutu profesionalisme, sikap kerjasama dan loyalitas pada perusahaan. Perusahaan harus dapat meningkatkan kualitas sumber daya manusianya. Untuk meningkatkan kualitas atau kemampuan-kemampuan pegawai melalui pendidikan dan pelatihan. Karena pendidikan dan pelatihan merupakan bagian penting dalam membentuk kinerja pegawai berkualitas dan berkemampuan terhadap perusahaan secara menyeluruh.

Berdasarkan fenomena yang diuraikan tersebut perlu dilakukan penelitian untuk melihat sejauh mana efektif dan efisiensi pelaksanaan pendidikan dan pelatihan yang telah dilaksanakan dalam hal meningkatkan produktivitas kerja, dengan judul “Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Pada Kantor Cabang Dinas Pendidikan Kecamatan Kualuh Hulu Labuhanbatu Utara Selatan Selatan”.

Rumusan Masalah

Adapun permasalahan dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana pendidikan berpengaruh terhadap produktivitas kerja pada Kantor Cabang Dinas Pendidikan Kecamatan Kualuh Hulu Labuhanbatu Utara?
2. Bagaimana pelatihan berpengaruh terhadap produktivitas kerja pada Kantor Cabang Dinas Pendidikan Kecamatan Kualuh Hulu Labuhanbatu Utara?
3. Bagaimana pendidikan dan pelatihan berpengaruh terhadap produktivitas kerja pada Kantor Cabang Dinas Pendidikan Kecamatan Kualuh Hulu Labuhanbatu Utara?

TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia Secara harfiah manajemen sumber manusia mengandung pengertian yang merupakan paduan dari pengertian manajemen dan pengertian sumber daya manusia : Manajemen mengandung pengertian secara sederhana sebagai suatu proses pencapaian tujuan yang dilakukan dengan menggunakan bantuan sumber daya (orang lain) yang tersedia. Bagaimanapun bunyi definisi dari manajemen, secara prinsip harus mengandung 3 (unsur) pokok, yaitu: Suatu proses Adanya sumber daya Adanya tujuan

Menurut Flippo (2003) menyatakan : Manajemen sumber daya manusia merupakan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan

pengawasan dari pada pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemisahan sumberdaya manusia kesuatutitik akhir dimana tujuan-tujuan perorangan, organisasi dan masyarakat terpenuhi.

Menurut Sikula (2001) yang mengatakan : Manajemen sumber daya manusia adalah penerapan sumber daya manusia oleh dan dalam perusahaan. Lebih lanjut Sikula (2001) menjelaskan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah proses penarikan, penyeleksian, penempatan, indoktrinasi, pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia didalam perusahaan.

Pendapat dari Cascio yang dikutip oleh Awad (2004), menyatakan bahwa Manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, penerimaan, pengembangan dan pemanfaatan sumber daya manusia dalam rangka pencapaian tujuan baik individu maupun organisasi. Jadi manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni atau proses memperoleh, memajukan atau mengembangkan, dan memelihara pegawai yang kompeten sedemikian rupa sehingga tujuan organisasi dapat tercapai dengan efisiensi dan ada kepuasan pada diri pribadi.

Pelatihan (*Training*)

Penggunaan istilah pelatihan (*training*) dikemukakan oleh beberapa ahli. Pendapat-pendapatnya dapat diketahui sebagai berikut : *Training has as its main objective improving performance in the near term and in a specific job by increasing employees competencies.* (Schuler & Jackson, 2006) Pelatihan merupakan proses membantu para pegawai untuk memperoleh efektivitas dalam pekerjaan mereka yang sekarang atau yang akan datang melalui pengembangan kebiasaan tentang pikiran, tindakan, kecakapan, pengetahuan, dan sikap yang layak.

Berdasarkan rumusan tersebut, pelatihan merupakan kunci manajemen lini dan staf. Manajemen lini memiliki tanggung jawab yang sebesar terhadap penyelenggaraan pelatihan, sedangkan staf memberi teknis operasional untuk membantu lini dalam melaksanakan fungsinya.

Pelatihan berhubungan dengan efektivitas pekerjaan individu pegawai dan hubungan antar pegawai yang dikembangkan merupakan program untuk memudahkan pencapaian tujuan perusahaan. Tujuan pelaksanaan pelatihan adalah agar para pegawai mendapat pengetahuan tentang sikap dan kelakuan pegawai yang diperlukan agar kondisi perusahaan efektif. Selain tujuan yang ingin dicapai agar pelaksanaan pelatihan dalam ilmu pengetahuan, perilaku ini berhubungan erat dengan fungsi pelatihan yang berperan luas dalam pengembangan pegawai.

Berbagai metode dapat digunakan dalam program pelatihan. Menurut Hasibuan (2007), metode pelatihan yang paling terkenal dan banyak digunakan, antara lain :

Metode *On The Job Training*

Hampir 90% dari pengetahuan pekerjaan diperoleh melalui *metode on the job training*. Prosedur metode ini informal, observasi sederhana dan mudah serta praktis. Pegawai mempelajari pekerjaannya dengan mengamati pekerja lain yang sedang bekerja, dan kemudian mengobservasi perilakunya. Aspek-aspek lain dari *on the job training* adalah lebih formal dalam format. Pegawai senior memberikan contoh cara mengerjakan pekerjaan dan pegawai baru memperhatikannya.

Metode *Vestibule*

Vestibule adalah suatu ruangan isolasi atau terpisah yang disediakan untuk tempat pelatihan bagi pegawai baru yang akan menduduki suatu pekerjaan. Metode ini merupakan metode pelatihan yang sangat cocok untuk banyak peserta (pegawai baru) yang dilatih dengan jenis pekerjaan yang sama dan dalam waktu yang sama. Pelaksanaan metode ini biasanya dilakukan dalam waktu beberapa hari sampai beberapa bulan dengan pengawasan instruktur, misalnya pelatihan pekerjaan, pengetikan klerek, operator mesin.

Metode Demonstrasi dan Contoh

Suatu demonstrasi menunjukkan dan merencanakan suatu pekerjaan atau bagaimana sesuatu itu dikerjakan. Metode ini melibatkan penguraian dan memeragakan sesuatu melalui contoh-contoh. Metode ini sangat mudah bagi pegawai dalam mengajarkan pegawai baru mengenai aktivitas nyata melalui suatu tahap perencanaan dari “Bagaimana dan apa sebab” pegawai mengerjakan pekerjaan yang ia kerjakan. Metode ini sangat efektif, karena lebih mudah menunjukkan kepada peserta cara mengerjakan suatu tugas, karena dikombinasikan dengan alat bantu belajar seperti : gambar-gambar, teks materi, ceramah, diskusi.

Metode Simulasi

Metode ini merupakan suatu situasi atau peristiwa menciptakan bentuk realitas atau imitasi dari realitas. Simulasi ini merupakan pelengkap sebagai teknik duplikat yang mendekati kondisi nyata pada pekerjaan. Metode simulasi yang populer adalah permainan bisnis (*bussiness games*). Metode ini merupakan metode pelatihan yang sangat mahal, tetapi sangat bermanfaat dan diperlukan dalam pelatihan.

Metode *Apprenticeship*

Metode ini adalah suatu cara mengembangkan ketrampilan (*skill*) pengrajin atau pertukangan. Metode ini tidak mempunyai standar format. Pegawai peserta mendapatkan bimbingan umum dan dapat langsung mengerjakan pekerjaannya.

Metode Ruang Kelas

Metode ini merupakan metode *training* yang dilakukan di dalam kelas walaupun dapat dilakukan di area pekerjaan. Metode ruang kelas adalah

kuliah, konferensi, studi kasus, bermain peran dan pengajaran berprogram (*programmed instruction*).

Pelatihan pegawai dewasa ini menjadi sangat penting dikarenakan beberapa alasan. Pelatihan dapat mengurangi jumlah waktu belajar yang diperlukan pegawai untuk mencapai suatu tingkat atau standar yang telah ditetapkan pada suatu pekerjaan tertentu. Pelatihan bermanfaat bagi pegawai secara individual karena memungkinkan mereka memperoleh tambahan pengetahuan dan ketrampilan dan bahkan mungkin dapat membentuk sikap positif pegawai yang bermanfaat bagi organisasi. Bagi organisasi secara keseluruhan, pelatihan memberi peluang yang lebih baik bagi suatu perusahaan untuk memenuhi kebutuhan akan pegawai, baik dari segi jumlah maupun mutunya. Pelatihan pegawai, seperti halnya penempatan pegawai, harus dipandang sebagai suatu proses, bukan sebagai kejadian sesaat (*short affair*). Pada umumnya dalam seluruh masa kerjanya, pegawai akan dilatih dan dilatih kembali berkali-kali dari waktu ke waktu.

Proses pengembangan sumber daya manusia merupakan *starting point* di mana organisasi ingin meningkatkan dan mengembangkan *skills, knowledge dan ability* (SKA) individu sesuai dengan kebutuhan masa kini maupun masa mendatang. Singodimedjo (dalam kutipan Sutrisno, 2009:66) mengemukakan pengembangan SDM adalah proses persiapan individu-individu untuk memikul tanggung jawab yang berbeda atau lebih tinggi di dalam organisasi, biasanya berkaitan dengan peningkatan kemampuan intelektual untuk melaksanakan pekerjaan yang lebih baik.

Pengembangan mengarah pada kesempatan-kesempatan belajar yang didesain guna membantu para pekerja. Sedangkan Husnan (Sutrisno, 2009:67), mengemukakan pengembangan SDM adalah “proses pendidikan jangka panjang yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir, sehingga tenaga kerja manajerial mempelajari pengetahuan pemikiran dan teoritis untuk tujuan umum.” Sedarmayanti (2003:27) mengungkapkan bahwa yang dimaksud dengan pengembangan sumber daya manusia (*human resources development*) sebagai berikut :

Secara makro, adalah : suatu proses peningkatan kualitas atau kemampuan manusia dalam rangka mencapai tujuan pembangunan bangsa. Proses peningkatan ini mencakup perencanaan pengembangan dan pengelolaan dan pengolahan sumber daya manusia.

Sedangkan secara mikro, dalam arti lingkungan unit kerja (departemen atau organisasi yang lain), maka sumber daya manusia adalah : tenaga kerja atau pegawai di dalam suatu organisasi, yang mempunyai peran penting dalam mencapai keberhasilan. Fasilitas yang canggih dan lengkap, belum merupakan

jaminan akan berhasilnya suatu organisasi tanpa diimbangi oleh kualitas manusia yang akan memanfaatkan fasilitas tersebut.

Fungsi operasional manajemen sumber daya manusia yang berada dalam ruang lingkup ini adalah fungsi pengembangan yang didalamnya meliputi sub fungsi :

Pelatihan dan pengembangan

Pelatihan dan pengembangan pegawai (*training and development*) dilakukan dengan mengikut sertakan pegawai tersebut dalam program pelatihan dan program pengembangan dengan tujuan untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan seorang pegawai, sehingga mampu menyesuaikan atau mengikuti perkembangan kebutuhan organisasi.

Pengembangan karir

Pengembangan karir (*career development*) meliputi kegiatan yang menyangkut pengembangan karir seorang pegawai, baik dalam bentuk kenaikan pangkat maupun mutasi jabatan.

Produktivitas Kerja

Produktivitas adalah tidak lebih dari sekedar ilmu pengetahuan, teknologi, manajemen karena produktivitas mengandung pula falsafah dan sikap mental yang selalu bermotivasi pada pengembangan diri menuju mutu kehidupan hari esok yang lebih baik. Produktivitas juga diartikan sebagai tingkatan efisiensi dalam memproduksi barang dan jasa, produktivitas mengutarakan cara pemanfaatan secara baik terhadap sumber-sumber dalam memproduksi barang. Setiap organisasi baik berbentuk perusahaan maupun lainnya akan selalu berupaya agar para anggota atau pekerja yang terlibat dalam kegiatan organisasi dapat memberikan prestasi dalam bentuk produktivitas kerja yang tinggi untuk mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan. Definisi produktivitas secara sederhana adalah hubungan antara kualitas yang dihasilkan dengan jumlah kerja yang dilakukan untuk mencapai hasil itu. Sedangkan secara umum adalah bahwa produktivitas merupakan ratio antara kepuasan atas kebutuhan dan pengorbanan yang dilakukan.

Menurut Basu Swastha dan Ibnu Sukotjo (1995: 281) produktivitas adalah sebuah konsep yang menggambarkan hubungan antara hasil (jumlah barang dan jasa) dengan sumber (jumlah tenaga kerja, modal, tanah, energi, dan sebagainya) yang dipakai untuk menghasilkan hasil tersebut. Menurut Mukiyat (1998: 481) bahwa produktivitas kerja biasanya dinyatakan dengan suatu imbalanced dari hasil kerja rata-rata dalam hubungannya dengan jam kerja rata-rata dari yang diberikan dengan proses tersebut. Menurut Komarudin, produktivitas pada hakekatnya meliputi sikap yang senantiasa mempunyai pandangan bahwa metode kerja hari ini harus lebih baik dari metode kerja kemarin dan hasil yang dapat diraih esok

harus lebih banyak atau lebih bermutudaripada hasil yang diraih hari ini (Komarudin, 1992:121).

METODE PENELITIAN

Populasi

Populasi adalah keseluruhan dari sekumpulan elemen atau objek dan subjek yang memiliki sejumlah karakteristik umum yang diminati oleh peneliti untuk dipelajari, diteliti dan kemudian ditarik kesimpulan (Sugiyono, 2006). Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh pegawai Kantor Cabang Dinas Pendidikan Kecamatan Kualuh Hulu Labuhanbatu Utara sebanyak 45 orang.

Teknik Pengumpulan Data

Pada penelitian ini teknik yang digunakan dalam pengumpulan data ialah melalui :

Kuesioner

Kuesioner yaitu merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab.

Wawancara

Wawancara yaitu mengadakan tanya jawab dengan pihak manajemen Kantor Cabang Dinas Pendidikan Kecamatan Kualuh Hulu Labuhanbatu Utara yang mempunyai wewenang untuk memberikan informasi atau data yang dibutuhkan dalam penelitian ini.

Studi Dokumentasi

Studi Dokumentasi yaitu mengumpulkan data dan informasi dari buku-buku manajemen sumber daya manusia yang berkaitan dengan penelitian.

Analisis Data

Analisis regresi linier berganda yaitu analisis regresi yang memiliki satu variabel dependen dan lebih dari satu variabel independen (Nugroho, 2005). Untuk memperoleh hasil analisis data, peneliti menggunakan bantuan paket program statistik SPSS (*Statistical Package for Social Sciences*) versi 17.00. Model persamaannya dapat digambarkan sebagai berikut:

$$= a + b_1X_1 + b_2X_2 + e \text{ Keterangan:}$$

Y= Produktivitas Kerja

a= Konstanta

X1= Pendidikan

X_2 = Pelatihan (*Training*) $b_1 \dots b_2$ = Koefisien Regresi
 e = *Standar Error*

Pengujian Hipotesis

Jenis kriteria ketepatan, yaitu:

Uji Simultan (Uji F)

Uji simultan bertujuan untuk mengetahui pengaruh bersama-sama variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y). Kriteria pengujianya sebagai berikut:

H_0 : $b_1 = b_2 = 0$, artinya variabel independen

(X) secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel (Y).

H_1 : $b_1 \neq b_2 \neq 0$, artinya variabel independen secara bersama-sama tidak berpengaruh terhadap variabel (Y).

Uji Parsial (Uji t)

Uji parsial (Uji t) bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh masing-masing variabel independen secara individual (parsial) terhadap variabel dependen. Kriteria pengujianya sebagai berikut:

H_0 : $b_1 = 0$, artinya variabel independen (X)

secara parsial berpengaruh terhadap variabel (Y).

H_1 : $b_1 \neq 0$, artinya variabel independen

secara parsial berpengaruh tidak berpengaruh terhadap variabel (Y).

Koefisien Determinan (R^2)

Identifikasi determinan (R^2) digunakan untuk melihat seberapa besar pengaruh variabel-variabel independen terhadap variabel dependen. Dalam *output* SPSS, koefisien determinasi terletak pada tabel *Model Summary* dan tertulis *R Square*. Namun untuk regresi linear berganda sebaiknya menggunakan *Adjusted R Square*, karena disesuaikan dengan jumlah variabel independen yang digunakan dalam penelitian. Nilai *R square* dikatakan baik jika di atas 0,5 karena nilai *R Square* berkisar antara 0 sampai 1.

HASIL PENELITIAN

Hasil Analisis Statistik Inferensial

Analisis regresi linear berganda bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari variabel-variabel independen terhadap variabel dependen, dapat dilihat pada Tabel menunjukkan bahwa model yang digunakan untuk menduga pengaruh tersebut adalah :

$$Y = 3,007 + 0,353X_1 + 0,491X_2 + e$$

Keterangan :

Koefisien regresi konstanta sebesar 3,007 mempunyai arti jika ada atau variabel pendidikan dan pelatihan, maka produktivitas kerja akan sebesar 3,007.

Koefisien regresi pendidikan sebesar 0,353 mempunyai arti bahwa setiap terjadi penambahan pendidikan sebesar 0,353 maka produktivitas kerja sebesar 1 kali. Koefisien regresi pelatihan sebesar 0,491 mempunyai arti bahwa setiap terjadi penambahan pelatihan sebesar 0,491 maka produktivitas kerja sebesar 1 kali.

Analisis Koefisien Determinasi (R²)

Analisis koefisien determinan digunakan untuk melihat seberapa besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Hasil pengujian koefisien determinasi dapat dilihat dari Tabel 2 sebagai berikut :

Tabel 2
Hasil Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 1
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

| Model | Unstandardized Coefficients | Standardized Coefficients | | | |
|--------------|-----------------------------|---------------------------|------|-------|------|
| | B | Std. Error | Beta | t | Sig. |
| 1 (Constant) | 3.007 | 2.842 | | 1.058 | .296 |
| PENDIDIKAN | .353 | .185 | .343 | 1.904 | .064 |
| PELATIHAN | .491 | .232 | .382 | 2.120 | .040 |

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS_KERJA

Sumber : Data Diolah (2014)

Model Summary^b

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|---|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | | | | |

| | | | | |
|----------------------|-------------------|------|------|---------|
| dimensi konstanta | .684 ^a | .468 | .443 | 1.12878 |
|----------------------|-------------------|------|------|---------|

- a. Predictors: (Constant), PELATIHAN, PENDIDIKAN
 b. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS_KERJA

Uji Parsial (Uji t)

Dari hasil penelitian dilihat bahwa variabel independen yaitu pendidikan memiliki nilai thitung > ttabel atau $1,904 > 1,679$ dengan nilai probabilitas sebesar $0,064 > 0,05$, maka hipotesis H_a ditolak yang berarti pendidikan berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap produktivitas kerja.

Pendidikan merupakan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan dari pada pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemisahan sumber daya manusia kesuatu titik akhir dimana tujuan-tujuan perorangan, organisasi dan masyarakat terpenuhi. Pendidikan adalah penerapan sumber daya manusia oleh dan dalam perusahaan. Pendidikan juga proses penarikan, penyeleksian, penempatan, indoktrinasi, pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia didalam perusahaan.

Pendidikan adalah penarikan, penerimaan, pengembangan dan pemanfaatan sumber daya manusia dalam rangka pencapaian tujuan baik individu maupun organisasi. Jadi pendidikan adalah ilmu dan seni atau proses memperoleh, memajukan atau mengembangkan, dan memelihara pegawai yang kompeten sedemikian rupa sehingga tujuan organisasi dapat tercapai dengan efisiensi dan ada kepuasan pada diri pribadi.

Sedangkan variabel independen yaitu penempatan kerja memiliki nilai thitung > ttabel atau $2,120 > 1,679$ dengan nilai probabilitas sebesar $0,040 < 0,05$, maka H_a ditolak dan merupakan variabel pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Hal ini dikarenakan pelatihan merupakan proses membantu para pegawai untuk memperoleh efektivitas dalam pekerjaan mereka yang sekarang atau yang akan datang melalui pengembangan kebiasaan tentang pikiran, tindakan, kecakapan, pengetahuan, dan sikap yang layak. Berdasarkan rumusan tersebut, pelatihan merupakan kunci manajemen lini dan staf. Manajemen lini memiliki tanggungjawab yang sebesar terhadap penyelenggaraan pelatihan, sedangkan staf memberi teknis operasional untuk membantu lini dalam melaksanakan fungsinya.

Pelatihan berhubungan dengan efektivitas pekerjaan individu pegawai dan hubungan antar pegawai yang dikembangkan merupakan program untuk memudahkan pencapaian tujuan perusahaan. Tujuan pelaksanaan pelatihan adalah agar para pegawai mendapat pengetahuan tentang sikap dan kelakuan pegawai

yang diperlukan agar kondisi perusahaan efektif. Selain tujuan yang ingin dicapai agar pelaksanaan pelatihan dalam ilmu pengetahuan, perilaku ini berhubungan erat dengan fungsi pelatihan yang berperan luas dalam pengembangan pegawai

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan uraian hasil penelitian dan pembahasan, dapat disimpulkan sebagai berikut :

Secara serempak bahwa variabel pendidikan dan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Secara parsial bahwa variabel pendidikan berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap produktivitas kerja. Secara parsial bahwa variabel pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

Saran

Berdasarkan hasil analisis dan kesimpulan penelitian, maka diajukan beberapa saran sebagai berikut :

Pelatihan dan pengembangan pegawai (*training and development*) dilakukan dengan mengikut sertakan pegawai tersebut dalam program pelatihan dan program pengembangan dengan tujuan untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan seorang pegawai, sehingga mampu menyesuaikan atau mengikuti perkembangan kebutuhan organisasi. Pelatihan tersebut memang dibutuhkan dalam organisasi itu, jika benar dibutuhkan, pada bagian mana pelatihan tersebut dibutuhkan, pelatihan apa yang dibutuhkan, dan selain pengetahuan, kemampuan, dan keterampilan, hal-hal apa lagi yang harus diajarkan. Organisasi yang melaksanakan pelatihan pada awalnya proses identifikasi kebutuhan dapat menghabiskan uang untuk kegiatan yang mubazir. Suatu masalah yang terkait dengan keefektifan dan efisiensi organisasi mungkin harus diatasi melalui perbaikan prosedur seleksi, perbaikan sistem imbalan, atau perubahan rancangan pekerjaan, tapi bukan pelatihan.

Setiap organisasi baik berbentuk perusahaan maupun lainnya akan selalu berupaya agar para anggota atau pekerja yang terlibat dalam kegiatan organisasi dapat memberikan prestasi dalam bentuk produktivitas kerja yang tinggi untuk mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan. Produktivitas kerja pegawai dapat diukur dengan adanya semangat dan disiplin kerja dari pegawai dalam menyelesaikan setiap tugas yang dibebarkannya, dengan selalu berdasarkan pada cara kerja atau metode kerja yang telah ditetapkan sehingga akan diperoleh hasil kerja yang memuaskan.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto,S.2006.ProsedurPenelitianSuatu Pendekatan Praktik. RinekaCipta : Jakarta.
- Fathoni, A. 2006. Manajemen Sumber Daya Manusia. Rineka Cipta :Jakarta.
- Hasibuan,M.2008.ManajemenSumber Daya Manusia, Edisi Revisi. Bumi Aksara : Jakarta.
- Kuncoro, M. 2003. Metode Riset Untuk Bisnis & Ekonomi. Erlangga :Jakarta.
- Rivai, V. 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia. Murai kencana : Jakarta-
- Sedarmayanti. 2001. SumberDayaManusia Dan Produktivitas Kerja.Mandar Maju : Bandung.
- Sekaran.2006. *ResearchMethodsForBussiness*, Metodologi Penelitian IIBisnis, Edisi Keempat. SalembaEmpat : Jakarta.
- Situmorang,Syafrizal Helmi, DoliM.Ja'far Dalimunthe, Iskandar Muda,MuslichLutfi, Syahyunan.2008.
- Analisis Data Penelitian. USU Press: Medan.Sugiyono.2008.MetodePenelitianBisnis, Cetakan Kesebelas. Alfabet: Bandung.