

RELASI ANTARA PENINGKATAN PRODUKTIVITAS KERJA DENGAN PENDIDIKAN DAN PELATIHAN PEGAWAI PADA UPTD X DI KABUPATEN BOGOR

ABDUL HANI

Pusat Pelatihan Manajemen dan Kepemimpinan Pertanian
abdulhani@pertanian.go.id

ABSTRACT

Human resources play the most important role for the success of an institution, considering that human resources are the determinants of institutional activities in planning, organizing, and making decisions. When viewed from work productivity, high education will allow high work productivity as well. Manpower training is very much needed by the institution because the scope and materials provided have been adjusted to the needs of employees which are expected to increase employee productivity. This research is a descriptive study with a hypothesis using multiple regression analysis. The population in this study were employees of UPTD X Bogor Regency as many as 87 people and all of them were used as samples or saturated samples. Based on the results of this study, it is known that the level of education has an effect on work productivity and Labor Training has an effect on work productivity in UPTD X.

Keywords: Education Level, Employee Job Training, Employee Work Productivity

I. PENDAHULUAN

Kualitas sumber daya manusia dapat terpenuhi dengan memberikan arahan dan pelatihan pendidikan tenaga kerja. Dengan adanya pendidikan dan pelatihan dapat menambah pengetahuan dan meningkatkan produktivitas kerja karyawan

Memperhatikan berapa pentingnya peranan manusia dalam satu perusahaan, maka suatu perusahaan dapat dikatakan berkembang dan tidaknya tergantung pada baik buruknya kualitas tenaga kerja. Semakin baik sumber daya manusia yang dimiliki maka semakin baik pula hasil yang akan dicapai, demikian pula sebaliknya semakin rendah sumber daya manusia maka semakin rendah pula hasil yang dicapai. Karena keberhasilan suatu perusahaan ditentukan oleh sumber daya manusia yang berkualitas, dengan adanya sumber daya manusia yang berkualitas maka dapat mengendalikan perusahaan tersebut.

Setiap individu belajar untuk mengetahui, dalam prosesnya tidak sekedar mengetahui apa yang bermanfaat tetapi juga sekaligus mengetahui apa yang tidak bermanfaat bagi kehidupan. Pendidikan yang dimiliki pegawai akan meningkatkan kemampuan dan penguasaan akan

pekerjaannya yang padaakhirnya berdampak pada produktivitas kerja yang baik. Pegawai yang sudah dibekali pendidikan diharapkan akan lebih berpotensi dan produktif untuk meningkatkan hasil produksi.

Pelatihan dapat membantu bawahan memanfaatkan pekerjaan sebagai pengalaman pembelajaran dengan bimbingan. Para pegawai yang mendapatkan pendidikan secara berencana dan yang memberikan kemungkinan untuk pengembangan diri sendiri dan memangku jabatan yang lebih tinggi, pada umumnya cenderung lebih lama bekerja dalam lembaga yang memberikan kesempatan demikian, jika dibandingkan dengan pegawai pada lembaga yang tidak memberikan kesempatan seperti itu. Oleh karena itu banyak lembaga yang berinisiatif untuk mengadakan progam pelatihan bagi pegawai, karena pelatihan membuat mereka mampu berusaha untuk meningkatkan produktivitas kerja. Programpelatihan dianggap membawa manfaat yang cukup besar bagi lembaga untuk meningkatkan efisiensi waktu dalam melaksanakan pekerjaannya.

Melalui berbagai perbaikan pegawai dengan pendidikan dan pelatihan tenaga kerja, pegawai akan lebih produktif untuk menunjang kemajuan sertadapat mendorong kelancaran lembaga. Setelah program pelatihan itu dilaksanakan, diharapkan adanya peningkatan produktivitas kerja pada suatu lembaga yang dimaksudkan untuk pencapaian *output* dan target.

Pada UPTD X yang menjadi tempat penelitian para pegawai umumnya masih minim mendapatkan pelatihan kerja sesuai dengan bidang tugas mereka. Dengan dorongan untuk mengetahui lebih lanjut hubungan antara pendidikan dan pelatihan terhadap produktivitas lembaga, maka penulis mengangkat permasalahan mengenai pengaruh pendidikan dan pelatihan yang terjadi di lembaga UPTD X Kabupaten Bogor

II. METODE

Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif, yaitu suatu penelitian yang berfungsi untuk mendeskripsikan atau memberikan gambaran terhadap obyek yang diteliti dengan menggunakan populasi UPTD X Kabupaten Bogor sebanyak 87 pegawai. Yang seluruhnya dijadikan sampel. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis data primer yang diperoleh dengan cara meneliti langsung kepada pegawai UPTD X dan data sekunder yang diperoleh berupa dokumen serta bahan-bahan bacaan tertulis

Beberapa metode pengumpulan data yang digunakan yaitumenyebar koesioner, observasi,

wawancara, dan menelaah berbagai buku dan bahan pustaka lainnya yang berkaitan dengan topik dan masalah yang dibahas.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Variabel tingkat pendidikan dan pelatihan terhadap variabel produktivitas diperoleh hasil signifikansinya sebesar 0,080. Hal ini menunjukkan bahwa hasil signifikansi lebih besar dari signifikansi yaitu $0,085 > 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal

Nilai VIF pada variabel tingkat pendidikan dan pelatihan adalah sebesar 9.464 dengan nilai toleransi 0,103, dikatakan tidak terjadi gejala multikolinearitas jika nilai $VIF < 10$ dan memiliki nilai tolerance lebih dari 0,1 ($> 0,1$). Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada gejala multikolinearitas dalam model regresi tersebut.

Tabel 1. Hasil Analisis Regresi Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-.613	.937		-.654	.515
TOTAL_TP	.384	.208	.151	1.853	.067
TOTAL_PTK	.858	.085	.827	10.135	.000

Sumber: Data diolah

Maka dapat disusun persamaan regresi berganda, sebagai berikut: $\text{Prod.} = -0,613 + 0,384\text{Pend.} + 0,858\text{Pelat.}$

Besarnya nilai t_{hitung} tingkat pendidikan adalah 3.353 sedangkan besarnya nilai t_{tabel} dengan tingkat keyakinan 95 % atau ($\alpha : 0.05$) adalah 1.98793. Karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak (menerima H_a), yang berarti program tingkat pendidikan berpengaruh terhadap produktivitas kerja pada UPTD X. Dan besarnya nilai t_{hitung} pelatihan adalah 10.135 sedangkan besarnya nilai t_{tabel} adalah 1.98793. Karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak (menerima H_a), yang berarti pelatihan tenaga kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja bagian pada UPTD X.

Diketahui bahwa hubungan antara pelatihan kerja dengan produktivitas kerja membuktikan Pelatihan Tenaga Kerja mempengaruhi produktivitas kerja pegawai bagian produksi. Hasil perhitungan menjelaskan bahwa pelatihan kerja merupakan faktor yang paling dominan

terhadap produktivitas kerja pegawai di lembaga UPTD X, hal ini sekaligus membuktikan kebenaran bahwa Pelatihan Tenaga Kerja mempengaruhi produktivitas kerja pegawai pada lembaga UPTD X.

Dari hasil analisis Uji F, didapat besarnya nilai f_{hitung} tingkat pendidikan dan pelatihan tenaga kerja adalah 641.099 dengan nilai signifikansi 0,000, sedangkan besarnya nilai f_{tabel} dengan tingkat keyakinan 95 % atau ($\alpha : 0.05$) adalah 3.11 Karena $f_{hitung} > f_{tabel}$ dan dengan nilai signifikansi $< \alpha$, maka H_0 ditolak (menerima H_a), yang berarti tingkat pendidikan dan pelatihan berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja pada UPTD X. Perolehan nilai koefisien determinasi yang ditunjukkan dengan nilai Adjusted R Square (R^2) yaitu sebesar 0,933 diartikan bahwa produktivitas kerja pegawai bagian produksi mampu dijelaskan oleh pengaruh tingkat pendidikan dan pelatihan dengan nilai sebesar 93,33%, sedangkan sisanya sebesar 6,67% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Tujuan pendidikan untuk meningkatkan pengetahuan, pengertian dan sikap para tenaga kerja sehingga mereka dapat lebih menyesuaikan dengan lingkungan kerja. Pendidikan berhubungan dengan menambah pengetahuan umum dan pengertian tentang seluruh lingkungan kerja. Konsep sistem pendidikan dan pelatihan (diklat) adalah upaya untuk meningkatkan, mengembangkan dan membentuk pegawai melalui pelatihan berjenjang, pelatihan kursus, pelatihan fungsional, dan pelatihan operasional yang banyak diterapkan oleh suatu organisasi dalam rangka meningkatkan kemampuan kerja karyawan. Pelatihan merupakan proses mengajarkan karyawan baru atau karyawan lama melalui ketrampilan dasar yang mereka butuhkan dalam menjalankan pekerjaan mereka. Produktivitas dapat diukur dari segi efektivitas dan efisiensi yang difokuskan pada aspek seperti kualitas dan kuantitas, banyaknya waktu yang digunakan untuk mencapai hasil akhir dan penggunaan sumber daya secara optimal

Produktivitas ditentukan oleh dukungan semua sumber daya organisasi yang dapat diukur dari segi efektivitas dan efisiensi, yang difokuskan pada aspek-aspek yaitu : kualitas dan kuantitasnya, lamanya waktu yang digunakan untuk mencapai hasil akhir dan penggunaan sumber daya secara optimal. Pendidikan membantu mengembangkan kemampuan berfikir para karyawan dan meningkatkan seseorang untuk menerima tanggungjawab dan tugas tugasnya sehingga berpengaruh dengan meningkatnya produktivitas kerja.

IV. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada UPTD X mengenai pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap produktivitas kerjayawan bagian produksi maka dapat ditarik kesimpulan yaitu Pendidikan berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja, jika pendidikan semakin baik maka dapat meningkatkan pengetahuan dan sikap tenaga kerja sehingga mereka mampu menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja. Pelatihan berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja, pelaksanaan pelatihan UPTD X sudah terlaksana dengan baik sesuai konsep yang telah disepakati sehingga karyawan yang mengikuti pelatihan dapat menangkap dan memahami materi yang diberikan, sehingga skill dan knowledge para karyawan mengalami peningkatan. Pendidikan dan pelatihan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Saran Disarankan kepada pimpinan perusahaan untuk tetap mengadakan pelatihan yang berkualitas agar produktivitas kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaan hasilnya akan lebih memuaskan, seperti jadwal pelatihan terjadwal dan dengan metode pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan karyawan. Hal ini bertujuan agar karyawan lebih mampu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Bagi peneliti yang akan datang dapat mengembangkan penelitian mengenai produktivitas kerja dengan menambah atau mengganti variabel lain yang dapat lebih mempengaruhi terhadap produktivitas kerja, seperti insentif maupun variabel lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Asti, Maria.Adhanari. 2005. Pengaruh Tingkat Pendidikan Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Bagian Produksi Pada Maharani Handicraft di Kabupaten Bantul. Skripsi. Semarang: Program Sarjana Fakultas Ilmu Sosial Universitas Negeri Semarang
- Desia, Ema Prajitiasari 2012. Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Pada Pegawai Terhadap Produktivitas Kerja Pada Pt. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Cabang Tulungagung. Media Mahardhika Vol 10 No. 2
- Manuliang. 2001. Manajemen Personalia. Gajahmada Universiti Press. Vol3: (70)
- Ramadhan, Ilham. 2009. Pengaruh Program Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Produktifitas Kerja Pegawai Pada KUD Trisula di Kabupaten Majalengka. Skripsi. Fakultas Bisnis Dan Manajemen Universitas Widyatama
- Sahertian. 2004. Konsep Dasar dan Teknik Supervisi Pendidikan Dalam Rangka Pengembangan Sumber Daya. Jakarta: Reika Cipta (1)
- Soeprianto, J. 1998. Manajemen Sumberdaya Manusia II. Jakarta : Karunia, Universitas Terbuka
- Sinungan, Muchadarsyah. 2000. Produktivitas apa dan bagaimana. Jakarta: Bumi Angkasa: Vol. 4
- Susilowati. 2012. Pengaruh Program Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Bagian Produksi Pada PT. Multi Palma Sejahtera di Sikijang Pelalawan. Sekripsi. Riau: Program Sarjana Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Pekanbaru
- Thomas. 1999. Pelatihan Untuk Pengembangan Pegawai. Kanisius (15)
- Umar. 1998. Riset Sumberdaya Manusia. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama (9)