

PENGARUH PELATIHAN TERHADAP PRODUKTIVITAS PEGAWAI DINAS PEKERJAAN UMUM PROVINSI KALIMANTAN TIMUR

Sudirman
10.11.1001.3443.025

LCA Robin Jonathan
Adi Suroso

Fakultas Ekonomi Universitas 17 Agustus 1945 Samarinda

ABSTRACT

The fact that the effective use of labor and directional keys to improving the performance of employees so we need to create a policy that can drive employees to work more productively in accordance with the set. One effort that can be done is to improve the performance of employees, namely by training.

Formulation of the problem in this study is whether the training material variables significant effect on employee productivity?; whether the coach variable significantly influence employee productivity ?; whether variables training method significantly influence employee productivity ?; and whether the training variables consisting of training materials, trainers, training methods have significant stimulant effect on employee productivity variable?.

Basic theory in this study is focused on the Operations Management Training on Work Productivity. The hypothesis in this study is: "training a significant effect on employee productivity; coach significant effect on employee productivity ?; training methods significantly influence employee productivity ?; and variable training consists of training materials, trainers, training methods have significant simultan effect on the variable employee productivity. "

Methods of data analysis in this study is the Multiple Linear Regression Analysis. The results showed that the training variables consisting of training materials (X1), coach (X2) and training method (X3) together (simultaneously) have a significant impact on employee productivity ($Y = 1,095 + + 0,214X2 + 0,300X1 + 0,107X3$).

Based on the results of the t test, training variables significantly influence employee productivity, coach significant effect on employee productivity, and methods of training a significant effect on employee productivity.

Of the three independent variables, the training is a variable that has the greatest influence over the other two variables.

Keywords: Job Training and Productivity.

PENDAHULUAN

Pelatihan merupakan suatu usaha yang terencana dari organisasi untuk meningkatkan pengetahuan, ketrampilan dan kemampuan pegawainya. Dengan pelaksanaan pelatihan yang tepat, maka perusahaan diharapkan dapat

memperbaiki efektifitas kerja pegawai dalam mencapai hasil kerja yang telah ditetapkan. Pelatihan dalam suatu dinas atau organisasi, memungkinkan terjadinya peningkatan produktivitas kerja, yang dikarenakan para pegawai telah memiliki modal dan kemampuan yang cukup untuk mencapai tujuan perusahaan atau organisasi.

Pelatihan adalah sebagai salah satu cara untuk memperbaiki, mempertahankan dan meningkatkan kinerja pegawai, dan tidak dapat ditinggalkan dalam suatu organisasi.

Dinas Pekerjaan Umum Propinsi Kalimantan Timur memerlukan pelatihan bagi pegawainya baik pegawai lama maupun pegawai baru guna mencapai tujuannya. Pelatihan memberikan berbagai manfaat, baik kepada organisasi maupun pegawai itu sendiri. Bagi pegawai, pelatihan memberi manfaat seperti tambahan pengetahuan, merubah suasana yang baru bagi pegawai, ketrampilan kerja, peningkatan prestasi kerja dan sebagainya.

Dari tahun ketahun terjadi fluktuasi peningkatan dan penurunan antara target dan realisasi dari sisi pelatihan dan produktivitas kerja Pegawai di Dinas Pekerja Umum Propinsi Kalimantan Timur. Fluktasi peningkatan dan penurunan ini dapat menjadi indikasi bahwa pelatihan dan produktivitas kerja karyawan selama ini tidak stabil. Adapun data pegawai yang telah mengikuti pelatihan sebagai berikut:

Tabel 1.1

Data Pegawai Yang Telah Mengikuti Pelatihan Dinas Pekerjaan Umum Propinsi Kalimantan Timur pada Pelaksana Jalan Nasional Wilayah III Propinsi Kalimantan Timur

Tahun	Jumlah Pegawai	Keterangan
2009	36	Pelatihan Analisa Harga Satuan Pekerjaan Jalan & Jembatan, Desain Geometri Jalan dan Road Safety, Pelatihan Desain dan Perkerasan jalan
2010	29	Pelatihan Pejabat inti Satuan Kerja Jalan dan Jembatan, Pembentukan Jabatan Fungsional Teknik Jalan dan Jembatan Tingkat Teknik Ahli
2011	57	Pelatihan Pengawas Pekerjaan Jalan dan Jembatan Tingkat dasar, Pelatihan Perencanaan Teknis jalan dan Jembatan dan Pelatihan Tingkat Kepemimpinan
2012	32	Pelatihan Drainase untuk Jalan, Pelatihan Jabatan Fungsional, Pelatihan Tingkat Budaya Kerja
2013	46	Pelatihan Tingkat Budaya Kerja, Pelatihan Desain Perkerasan Jalan, Aplikasi GPS Dalam Perencanaan Jalan

Sumber : Data Dinas Pekerjaan Umum Propinsi Kalimantan Timur 2014

Pemanfaatan waktu kerja yang merupakan upaya paling besar dari produktivitas kerja banyak diabaikan bahkan dilanggar. Sikap mental yang seperti ini tidak akan menimbulkan suasana kerja yang produktif sehingga dapat disimpulkan bahwa untuk meningkatkan produktivitas perlu adanya disiplin kerja yang tinggi, maka produktivitas kerja pegawai dapat ditingkatkan.

Berdasarkan uraian latar belakang masalah, maka rumusan permasalahan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah variabel materi pelatihan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai ?
2. Apakah variabel pelatih berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai?
3. Apakah variabel metode pelatihan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai?
4. Apakah variabel pelatihan yang terdiri atas : materi pelatihan, pelatih, metode pelatihan mempunyai pengaruh signifikan secara stimulan terhadap variabel produktivitas kerja pegawai ?

DASAR TEORI

Beberapa definisi manajemen operasional yang dikemukakan oleh para ahli, antara lain sebagai berikut:

Menurut Handoko (2008:3), Manajemen operasional adalah merupakan usaha-usaha pengelolaan secara optimal penggunaan sumber daya (faktor-faktor produksi berupa tenaga kerja, mesin-mesin, peralatan, bahan mentah dan sebagainya) dalam proses transformasi bahan mentah dan tenaga kerja menjadi produk dan jasa.

Berdasarkan pendapat para ahli maka dapat disimpulkan bahwa Manajemen operasional adalah kegiatan-kegiatan untuk mengatur urutan dari berbagai kegiatan dengan menggunakan sumber daya-sumber daya (faktor-faktor produksi) dalam proses perubahan bahan mentah dan tenaga kerja menjadi barang dan jasa yang mempunyai nilai tambah.

Dessler (2009:29), mengatakan bahwa pelatihan adalah proses mengajarkan

karyawan baru atau yang ada sekarang, ketrampilan dasar yang mereka butuhkan untuk menjalankan pekerjaan mereka.

Menurut Nitisemito (2004:53), pelatihan adalah suatu kegiatan dari perusahaan yang bermaksud untuk dapat memperbaiki dan mengembangkan sikap, tingkah laku, ketrampilan dan pengetahuan dari para karyawannya sesuai dengan kegiatan dari perusahaan yang bersangkutan.

Pelatihan suatu kegiatan dari perusahaan untuk memperbaiki dan mengembangkan tingkah laku, ketrampilan dan pengetahuan dari para karyawan/ pegawainya, dengan demikian latihan yang dimaksud adalah dalam pengertian yang luas, sehingga tidak terbatas.

Menurut As'ad (2000) tujuan dari pelatihan adalah :

1. Meningkatkan produktivitas kerja, Pelatihan dapat meningkatkan kinerja pada posisi jabatannya yang sekarang kalau tingkat kinerja naik maka berakibat peningkatan produktivitas dan peningkatan keuntungan bagi perusahaan
2. Meningkatkan mutu kerja. Ini berarti peningkatan kualitas dan kuantitas. Tenaga kerja yang berpengetahuan jelas akan lebih baik dan akan sedikit berbuat kesalahan dalam operasionalnya
3. Meningkatkan ketepatan dalam perencanaan sumber daya manusia. Pelatihan yang baik bisa mempersiapkan tenaga kerja untuk keperluan dimasa yang akan datang.
4. Meningkatkan moral kerja. Apabila perusahaan menyelenggarakan program pelatihan yang tepat, maka iklim dan suasana organisasi akan lebih baik Dengan iklim kerja yang sehat, maka moral kerja (semangat kerja) juga akan meningkat
5. Menjaga kesehatan dan keselamatan kerja. Suatu pelatihan yang tepat dapat membantu menghindari timbulnya kecelakaan – kecelakaan akibat kerja. Selain itu lingkungan kerja akan meningkat
6. Menunjang pertumbuhan pribadi Program pelatihan yang tepat sebenarnya memberikan keuntungan kedua belah

pihak yaitu perusahaan (Dinas) dan tenaga kerja itu sendiri. Bagi tenaga kerja program pelatihan akan mengembangkan kepribadian, intelektual dan ketrampilan

Moekijat (2003) menyatakan tujuan umum latihan adalah :

1. Untuk mengembangkan keahlian, sehingga pekerjaan dapat diselesaikan dengan lebih cepat dan lebih efektif
2. Untuk mengembangkan pengetahuan, sehingga pekerjaan dapat diselesaikan secara rasional.
3. Untuk mengembangkan sikap, sehingga menimbulkan kemauan kerja sama dengan teman teman pegawai dan manajemen (pimpinan)

Dari penjelasan tentang pelatihan di atas maka peneliti mencoba untuk meneliti hubungan pelatihan, pelatih dan metode pelatihan terhadap produktivitas kerja.

ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Tabel 5.1 Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	Sig	Keterangan
X1	X1.1	0.000	Valid
	X1.2	0.000	Valid
	X1.3	0.000	Valid
	X1.4	0.000	Valid
	X1.5	0.000	Valid
X2	X2.1	0.000	Valid
	X2.2	0.000	Valid
	X2.3	0.000	Valid
	X2.4	0.000	Valid
	X2.5	0.000	Valid
X3	X3.1	0.000	Valid
	X3.2	0.000	Valid
	X3.3	0.000	Valid
	X3.4	0.000	Valid
	X3.5	0.000	Valid
Y	Y1	0.000	Valid
	Y2	0.000	Valid
	Y3	0.000	Valid
	Y4	0.000	Valid
	Y5	0.000	Valid

Sumber : *Output SPSS 17*

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa semua nilai probabilitas (*sig*) di bawah 5% (0.05) sehingga semua item pertanyaan adalah valid.

Tabel 5.2 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Alpha	Keterangan
X1	0.696	Reliabel
X2	0.707	Reliabel
X3	0.778	Reliabel
Y	0.657	Reliabel

Sumber : *Output SPSS 17*

Dari Tabel 5.2 menunjukkan keempat variabel diteliti nilai *alpha* di atas 0.6 sehingga seluruh variabel yang diteliti adalah reliabel dan dapat digunakan dalam tahap analisis selanjutnya.

Tabel 5.3 Hasil Pengujian Heteroskedastisitas Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	.307	.188		1.631	.106
Pelatihan	-.036	.041	-.096	-.885	.379
Pelatih	-.001	.041	-.003	-.025	.980
Metode	.008	.028	.029	.269	.788

a. Dependent Variable: ABS_RES

Sumber : *Output SPSS 17*

Dari tabel 5.3 menunjukan bahwa nilai signifikan ketiga variabel X₁, X₂, dan X₃ lebih besar dari 0.05, hal ini menunjukan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi yang dibuat.

Tabel 5.4 Model Summary

Model Summary ^b					
Model	R	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson	
1	.570 ^a	.325	.24827	1.697	

a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Sumber : *Output SPSS 17*

Berdasarkan hasil analisis diperoleh nilai Durbin Watson sebesar 1.697, dan nilai d_U (batas atas) 1.4206 dan nilai d_L (batas bawah) 1.6739. Karena nilai Durbin Watson berada

diantara d_U dan d_L, maka dapat disimpulkan tidak terdapat outokorelasi pada model regresi.

Tabel 5.5

Hasil Pengujian Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
X1	.976	1.024
X2	.991	1.009
X3	.981	1.019

Dependent Variable: Y

Sumber : *Output SPSS 17*

Hasil uji multikolinearitas dari tabel 5.5 tersebut diatas maka dapat dilihat bahwa nilai *Variation Inflation Factor (VIF)* secara berturut-turut 1.024, 1.009, 1.019 yang berarti nilai *Variation Inflation Factor (VIF)* seluruhnya bekisar dibawah angka 10 atau $VH < 10$ yang artinya pada variabel-variabel bebas pada data penelitian yang akan dilakukan ini tidak terjadi gejala-gejala multikolinearitas.

Tabel 5.6 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (a)	1.095	.310		3.535	.001
X1	.300	.068	.397	4.424	.000
X2	.214	.067	.283	3.178	.002
X3	.107	.047	.205	2.287	.025

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan tabel 5.6 di atas dengan menggunakan *Unstandardized Coefficients*, hasil analisis regresi linier berganda dapat ditulis dalam persamaan berikut : $Y = 1.095 + 0.300 X_1 + 0.214 X_2 + 0.107 X_3$

Dari persamaan tersebut tampak masing-masing variabel independen memiliki koefisien regresi dengan tanda positif (+), artinya kenaikan variabel independen akan

diikuti oleh kenaikan variabel dependen. Dari tabel di atas dapat dijelaskan bahwa constanta tanpa ada pengaruh pelatihan, pelatih dan metode pelatihan memiliki pengaruh dengan nilai beta 1.095. Variabel pelatihan memiliki pengaruh paling besar dengan nilai beta 0,300. Variabel pelatih memiliki pengaruh dengan nilai beta 0,214, dan variabel metode pelatihan memiliki pengaruh dengan nilai beta 0,107.

Hasil uji t pada tabel diatas menunjukkan bahwa semua variabel independen dalam penelitian ini memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Berikut adalah penjelasan tabel diatas :

1. Variabel pelatihan memiliki probabilitas signifikan 0,000, karena probabilitas signifikannya kurang dari 5% ($0,000 < 0,05$) maka disimpulkan bahwa variabel pelatihan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.
2. Variabel pelatih memiliki probabilitas signifikan 0,002, karena probabilitas signifikannya kurang dari 5% ($0,002 < 0,05$) maka disimpulkan bahwa variabel pelatihan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.
3. Variabel metode pelatihan memiliki probabilitas signifikan 0,025, karena probabilitas signifikannya kurang dari 5% ($0,025 < 0,05$) maka disimpulkan bahwa variabel metode pelatihan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

Tabel 5.8 Hasil Uji F

ANOVA^b

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	2.552	3	.851	13.803	.000 ^a
Residual	5.301	86	.062		
Total	7.853	89			

a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Dari hasil uji ANOVA atau uji F pada tabel 5.8 memiliki probabilitas signifikan 0,000, karena probabilitas signifikannya kurang dari 5% ($0,000 < 0,05$) maka disimpulkan bahwa variabel pelatihan, pelatih, dan metode pelatihan berpengaruh secara signifikan terhadap variabel produktivitas kerja (Y).

Berdasarkan analisis yang dikemukakan di atas, maka dapat dijelaskan bahwa dari persamaan regresi tersebut koefisien b_1 (0.300), b_2 (0.214) dan b_3 (0.107) bernilai positif, artinya apabila pelatihan, pelatih dan metode pelatihan ditingkatkan, maka dapat meningkatkan produktivitas kerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Kalimantan Timur.

Dari hasil analisis, Nilai F_{hitung} sebesar 13.803 dimana angka F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} sebesar 2.71 maka $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($13.803 > 2.71$), ini berarti bahwa secara bersama-sama variabel bebas (pelatihan, pelatih, dan metode pelatihan) berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Kalimantan Timur.

Maka hipotesis pertama yang menyatakan diduga bahwa pelatihan, pelatih dan metode pelatihan secara bersama-sama mempunyai pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Kalimantan Timur diterima.

Nilai t_{hitung} variabel pelatihan (X_1) sebesar 4.424 dan jika dibandingkan nilai t_{tabel} sebesar 1.988, maka $4.424 > 1.988$, ini berarti variabel pelatihan (X_1) berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Kalimantan Timur, sehingga hipotesis kedua diterima.

Nilai t_{hitung} variabel pelatih (X_2) sebesar 3.178 dan jika dibandingkan dengan nilai t_{tabel} sebesar 1.988, maka $3.178 > 1.988$, ini berarti variabel pelatih (X_2) berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Kalimantan Timur, sehingga hipotesis ketiga diterima.

Nilai t_{hitung} variabel metode pelatihan (X_3) sebesar 2.287 dan jika dibandingkan dengan nilai t_{hitung} sebesar 1.988, maka $2.287 > 1.988$, ini berarti variabel metode pelatihan (X_3) berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum

Provinsi Kalimantan Timur, sehingga hipotesis keempat diterima.

Salah satu faktor penting yang dapat mendorong dalam peningkatan produktivitas kerja pegawai adalah dengan diadakannya pelatihan. Pelatihan yang baik mampu mengembangkan kemampuan pegawai, dimana materi yang diberikan harus disesuaikan dengan rencana instansi, kebutuhan pegawai dan pemilihan waktu yang tepat. Sehingga karyawan akan termotivasi dalam berprestasi atau bekerja, apabila pegawai diikutsertakan dalam pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan dan keinginan karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan permasalahan dan pembahasan tentang pengaruh pelatihan terhadap produktivitas kerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Kalimantan Timur, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil uji F, maka dapat diketahui bahwa variabel bebas yang terdiri dari materi pelatihan (X1), pelatih (X2), dan metode pelatihan (X3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat, yaitu produktivitas kerja (Y). Hal ini dibuktikan dari nilai F hitung yang lebih besar dari F tabel .
2. Berdasarkan hasil uji t, maka dapat diketahui bahwa variabel bebas yaitu materi pelatihan (X1) berpengaruh terhadap variabel terikat yaitu produktivitas kerja (Y). Hal ini dibuktikan dari nilai t hitung variabel materi pelatihan yang lebih besar dari t tabel.
3. Berdasarkan hasil uji t, maka dapat diketahui bahwa variabel bebas yaitu pelatih (X2) berpengaruh terhadap variabel terikat yaitu produktivitas kerja (Y). Hal ini dibuktikan dari nilai t hitung variabel pelatih yang lebih besar dari t tabel.
4. Berdasarkan hasil uji t, maka dapat diketahui bahwa variabel bebas yaitu metode pelatihan (X3) berpengaruh terhadap variabel terikat yaitu produktivitas kerja (Y). Hal ini dibuktikan dari nilai t hitung variabel metode pelatihan yang lebih besar dari t tabel.

DAFTAR PUSTAKA

- Handoko, T.Hani, (2010), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Liberty, Yogyakarta.
- Dlessler, Gary, (2009), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Index, Jakarta.
- Nitisemito, Alex,S. (2004), *Manajemen Personalia (Manajemen Sumber Daya Manusia)*, Edisi Revisi, Ghalia Indonesia Jakarta.
- As'ad, Moh, (2000), *Psikologi Industri*, Edisi Keempat, Liberty, Yogyakarta.
- Moekijat, (2003), *Latihan dan Pengembangan Pegawai*, Mandar Maju, Bandung.