

**FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI
PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI
PADA KANTOR PENGADILAN TATA USAHA NEGARA MAKASSAR**

Samsul Rizal

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar

Email : samsul.rizal@unismuh.ac.id

Abdul Khaliq

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar

Email : abd.khaliqr@gmail.com

Dewi Fatimah

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar

Email : dewifatimah@gmail.com

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh faktor pendidikan terhadap produktivitas kerja pegawai dan untuk mengetahui pengaruh faktor pelatihan terhadap produktivitas kerja pegawai pada Pengadilan Tata Usaha Negara Makassar. Penelitian ini dilaksanakan di Pengadilan Tata Usaha Negara Makassar. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampling jenuh. Pengambilan sampel pada penelitian ini dilakukan secara Accidental Sampling yaitu teknik pengambilan sampel yang dapat dilakukan sewaktu-waktu sampai jumlah sampel (*quota*) yang diinginkan terpenuhi, instrumen penelitian menggunakan kuesioner, dengan jumlah responden 50 orang. Metode analisis data yang digunakan adalah uji validitas, reliabilitas, analisis regresi berganda, analisis korelasi, koefisien determinasi, uji-t dan uji-f dengan menggunakan SPSS 23 for windows. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel pendidikan dan pelatihan dengan produktivitas kerja pegawai pada Pengadilan Tata Usaha Negara Makassar, yang menunjukkan uji validitas lebih besar dari r_{tabel} 0,30 (valid), uji reliabilitas diperoleh Cronbach's Alpha (α) > 0,60 dapat dikatakan reliable. Uji regresi linier berganda $Y = -1.039 + 0,335X_1 + 0,464X_2$ (berpengaruh positif, koefisien determinasi 0,623). Dari hasil penelitian, uji t untuk pendidikan $t_{hitung} = 1,282$. Untuk pelatihan $t_{hitung} = 2.152$, sedangkan $t_{tabel} = 2.010$. dapat dilihat bahwa variabel pelatihan yang berpengaruh signifikan karena $t_{hitung} > t_{tabel}$. Koefisien determinasi yang diperoleh sebesar 0,623 artinya bahwa terdapat pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap produktivitas kerja pegawai sebesar 62,3 % dan sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor yang tidak diteliti.

Kata Kunci : Pendidikan, Pelatihan dan Produktivitas Kerja Pegawai

**FACTORS AFFECTING EMPLOYEE'S PRODUCTIVITY
IN THE OFFICE OF PENGADILAN TATA USAHA NEGARA MAKASSAR**

Samsul Rizal

Faculty of Economics and Business University of Muhammadiyah Makassar

Email : samsul.rizal@unismuh.ac.id

Abdul Khaliq

Faculty of Economics and Business University of Muhammadiyah Makassar

Email : abd.khaliqr@gmail.com

Dewi Fatimah

Faculty of Economics and Business University of Muhammadiyah Makassar

Email : dewifatimah@gmail.com

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the effect of educational factors on employee productivity and to determine the effect of training factors on employee productivity at the Pengadilan Tata Usaha Negara Makassar. This research was conducted at the Pengadilan Tata Usaha Negara Makassar. The sampling technique used in this study is saturated sampling. Sampling in this study was conducted Accidentally Sampling which is a sampling technique that can be done at any time until the desired number of samples (quota) is met, the research instrument uses a questionnaire, with the number of respondents 50 people. Data analysis methods used are validity, reliability, multiple regression analysis, correlation analysis, coefficient of determination, t-test and f-test using SPSS 23 for Windows. The results showed that the education and training variables with employee productivity at the Pengadilan Tata Usaha Negara Makassar, which showed a validity test greater than r_{table} 0.30 (valid), the reliability test obtained by Cronbach's Alpha (α) > 0.60 can be said to be reliable. Multiple linear regression test $Y = -1.039 + 0.335X_1 + 0.464X_2$ (positive effect, coefficient of determination 0.623). From the results of the study, the t test for education is $t_{count} = 1,282$. For training, $t_{count} = 2.152$, while $t_{table} = 2010$. it can be seen that the training variable has a significant effect because of $t_{count} > t_{table}$. The coefficient of determination obtained is 0.623 which means that there is an influence of education and training on employee work productivity of 62.3 % and the rest is influenced by factors not examined.

Key Words : Education, Training and Employee Work Productivity

PENDAHULUAN

Kualitas sumber daya pegawai sangat diperlukan, hal ini sejalan dengan pengenalan ilmu dan teknologi baru, sehingga peningkatan kualitas sumber daya pegawai perlu dilakukan secara terencana, terarah dan berkesinambungan dalam rangka meningkatkan kemampuan dan profesionalisme dalam bekerja. Sasaran dari pengembangan kualitas sumber daya pegawai adalah untuk meningkatkan kinerja operasional pegawai dalam melaksanakan tugas-tugas pemerintah. Selain itu peningkatan kualitas sumber daya pegawai dapat berdampak pula pada peningkatan produktivitas kerja pegawai. Sumber daya pegawai merupakan asset utama dalam instansi yang menjadi perencana dan pelaku aktif dari setiap aktivitas organisasi. Adapun pihak manajemen sangat menyadari bahwa peran serta pegawai pada suatu instansi harus mengikuti perkembangan dan tuntunan teknologi yang sesuai dengan kebutuhan instansi.

Pencapaian kebutuhan dan keinginan tersebut haruslah diikuti dengan peningkatan pengetahuan, keterampilan dan sikap manusia seoptimal mungkin diiringi pengetahuan yang cukup mengenai bidang yang dituju dengan berbagai cara. Sumber daya manusia yang secara efektif harus berkualitas supaya dapat mencapai produktivitas pegawai yang tinggi. Instansi akan selalu berusaha mempertahankan pegawai yang telah mereka rekrut, mereka akan membina dan mengembangkan karier serta jabatannya, sehingga menjadikan pegawai mempunyai sumber daya yang unggul. Dengan segala perbaikan metode kerja, maka pemborosan waktu dan tenaga serta berbagai masukan lainnya dapat ditekan semaksimal mungkin.

Produktivitas kerja merupakan suatu hasil kerja dari seorang pegawai, hasil kerja pegawai merupakan suatu proses bekerja dari seorang pegawai dalam menghasilkan suatu barang dan jasa. Sering terjadi produktivitas kerja pegawai menurun diakibatkan karena berbagai macam faktor, baik dari kedisiplinan kerja, motivasi, pelatihan, upah, maupun faktor-faktor lain. Dalam kantor Pengadilan Tata Usaha Negara Makassar ada berbagai macam faktor yang dapat mempengaruhi tingkat produktivitas meningkat,

namun dalam hal ini peneliti menemukan berdasarkan pengamatan sebelumnya bahwa dalam Kantor Pengadilan Tata Usaha Negara Makassar tingkat kedisiplinan pegawai kurang. Pegawai kadang datang terlambat, cepat pulang dan kadang keluar tanpa izin.

Maka dalam hal ini melihat banyaknya faktor-faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja pegawai, peneliti hanya memfokuskan pada dua variabel yaitu pendidikan dan pelatihan. Selain itu dengan adanya pendidikan dan pelatihan dapat memberikan rasa semakin percaya diri dan menumbuhkan rasa keyakinan pada diri pegawai dalam melakukan pekerjaannya.

Dengan demikian, apabila rasa percaya diri telah diwujudkan, maka pegawai tersebut dapat bekerja semaksimal mungkin, sehingga instansi dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan, yaitu produktivitas kerja yang lebih baik.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja pegawai pada kantor Pengadilan Tata Usaha Negara Makassar.

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan di atas, maka yang menjadi masalah pokok dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah faktor pendidikan dapat mempengaruhi produktivitas kerja pegawai pada Pengadilan Tata Usaha Negara Makassar?
2. Apakah faktor pelatihan dapat mempengaruhi produktivitas kerja pegawai pada Pengadilan Tata Usaha Negara Makassar?

TINJAUAN PUSTAKA

Pengertian Produktivitas Kerja

Sumber daya manusia merupakan elemen paling utama dalam suatu organisasi, peningkatan produktivitas kerja hanya mungkin dilakukan oleh manusia. Sebaliknya, sumber daya manusia pula yang dapat menjadi penyebab terjadinya pemborosan. Karena itu memberikan perhatian kepada unsur manusia merupakan salah satu tuntunan secara keseluruhan dalam upaya peningkatan produktivitas kerja. Produktivitas kerja merupakan sikap mental yang selalu mencari perbaikan terhadap apa yang telah ada.

Menurut Sedarmayanti (1996), mengemukakan bahwa produktivitas adalah keinginan (*the will*) dan upaya (*effort*) manusia untuk selalu meningkatkan kualitas kehidupan dan penghidupan di segala bidang. Selain itu menurut Herjanto E (2007), produktivitas merupakan suatu ukuran yang menyatakan bagaimana baiknya sumber daya diatur dan dimanfaatkan untuk mencapai hasil yang optimal.

Sinungan (2005), juga mengisyaratkan dua kelompok syarat bagi produktivitas perorangan yang tinggi, yaitu :

1. Kelompok Pertama (Tingkat Pendidikan dan Keahlian, Jenis Teknologi dan Hasil Produksi, Kondisi Kerja dan Kesehatan (Kemampuan Fisik dan Mental).
2. Kelompok Kedua (Sikap Mental (terhadap tugas), Teman Sejawat dan Pengawas, Keanekaragaman Tugas, Sistem Insentif (Sistem Upah dan Bonus) dan Kepuasan Kerja).

Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Pegawai

Menurut Simanjuntak (1985), produktivitas kerja pegawai merupakan perbandingan antara hasil yang dicapai dan keseluruhan sumber daya yang digunakan persatuan waktu. Sedangkan faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja pegawai yaitu sebagai berikut :

1. Kualitas dan kemampuan tenaga kerja, yang dapat dipengaruhi oleh pendidikan, pelatihan, motivasi kerja, etos kerja, sikap mental dan kondisi fisik pegawai.
2. Sarana dan prasarana tenaga kerja, mencakup lingkungan kerja dan kesejahteraan tenaga kerja. Lingkungan kerja meliputi keselamatan dan kesehatan kerja, sarana

produksi dan teknologi. Sedangkan kesejahteraan pegawai yaitu sistem upah dan jaminan sosial. Dalam teori *Human Capital*, peningkatan produktivitas kerja pegawai dapat dilakukan melalui investasi Sumber Daya Manusia (SDM). Investasi SDM dapat dilakukan dalam bentuk pendidikan dan pelatihan. Hasibuan (2007) menyatakan bahwa kinerja pegawai adalah kegiatan manajemen untuk mengevaluasi perilaku dan hasil kerja pegawai dan menetapkan kebijakan.

Indikator Produktivitas Kerja Pegawai

Produktivitas merupakan hal yang sangat penting bagi para pegawai dalam instansi, karena dengan adanya produktivitas kerja diharapkan mampu meningkatkan efisiensi dan efektivitas. Untuk mengukur produktivitas kerja, maka diperlukan indikator, meliputi :

1. Kemampuan artinya mempunyai kesanggupan untuk melaksanakan tugas. Kemampuan seorang pegawai sangat tergantung pada keterampilan yang dimiliki serta profesionalisme pegawai dalam bekerja.
2. Meningkatkan hasil yang dicapai. Hasil merupakan salah satu yang dapat dirasakan dalam suatu organisasi baik yang pekerja maupun yang menikmati hasil pekerjaan.
3. Semangat kerja. Indikator ini dapat dilihat dari etos kerja dan hasil yang dicapai dalam peningkatan produktivitas.
4. Pengembangan diri, pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang dihadapi.
5. Mutu yaitu merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja pegawai. Dengan kata lain mutu bertujuan untuk memberikan hasil yang terbaik, baik bagi diri sendiri maupun instansi.
6. Efisiensi yaitu perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan. Masukan dan keluaran merupakan aspek produktivitas yang memberikan pengaruh yang cukup signifikan bagi pegawai.

Pengertian Pendidikan

Di zaman yang semakin modern ini, pendidikan sangat berperan penting terhadap masa depan manusia, karena dengan pendidikan manusia akan lebih mudah untuk mencari pekerjaan. Seiring dengan semua itu istilah pendidikan juga dikemukakan oleh beberapa ahli diantara :

Menurut UU Sisdiknas (2003), mengemukakan bahwa pendidikan adalah usaha dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara.

Sedangkan menurut Langeveld (2001), pendidikan adalah setiap usaha, pengaruh, perlindungan dan bantuan yang diberikan kepada anak tertuju kepada pendewasaan anak itu atau membentuk anak agar cukup melaksanakan tugas hidupnya.

Selain itu menurut UU No. 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara.

Dari pernyataan di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa pendidikan adalah usaha sadar dan terencana dalam memelihara, membimbing dan mengajar untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran dalam mengembangkan potensi dirinya supaya memiliki kekuatan spiritual keagamaan, emosional, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya dan masyarakat.

Metode Pendidikan

Dalam metode pendidikan yaitu bagaimana seorang kepala bidang merumuskan atau membuat strategi dalam meningkatkan keahlian dan kecakapan bawahannya. Ada sembilan metode pendidikan yang dikemukakan oleh para ahli yaitu sebagai berikut :

1. *Training Methods (Classroom Method)*
Merupakan latihan dalam kelas yang juga dapat digunakan sebagai metode pendidikan.
2. *Under Study*
Adalah teknik pengembangan yang dilakukan dengan praktek langsung bagi seseorang yang dipersiapkan untuk menggantikan jabatan atasannya.
3. *Job Rotation And Planned Progression*
Job rotation adalah teknik pengembangan yang dilakukan dengan cara memindahkan peserta dari suatu jabatan ke jabatan lainnya (*periodic*) untuk menambah keahlian dan kecakapannya pada setiap jabatan.
Planned progression adalah setiap pemindahan tidak diikuti dengan kenaikan pangkat dan gaji, tetapi tugas dan tanggung jawabnya semakin besar.
4. *Coaching and Counseling*
Coaching adalah suatu metode pendidikan dengan cara atasan mengajarkan keahlian dan keterampilan kerja kepada bawahannya.
Conseling adalah suatu cara pendidikan dengan melakukan diskusi antara pekerja dan manajer mengenai hal-hal yang sifatnya pribadi, seperti keinginannya, ketakutannya dan aspirasinya.
5. *Junior Board of Executive or Multiple Management*
Merupakan suatu komite penasihat tetap yang terdiri dari calon-calon manajer yang diikuti memikirkan atau memecahkan masalah-masalah perusahaan untuk kemudian direkomendasikan kepada manajer lain.
6. *Sensitiv Training*
Dimaksudkan untuk membantu para karyawan agar lebih mengerti tentang diri sendiri, menciptakan pengertian yang lebih mendalam diantara para pegawai dan mengembangkan keahlian setiap pegawai yang spesifik.
7. *Committee Assignment*
Yaitu komite yang dibentuk untuk menyelidiki, mempertimbangkan atau menganalisis dan melaporkan suatu masalah kepada pimpinan.
8. *Business Games*
Permainan bisnis adalah pendidikan dan pelatihan yang dilakukan dengan diadu untuk bersaing memecahkan masalah tertentu. Permainan disusun dengan aturan-aturan tertentu yang diperoleh dari teori ekonomi dan studi operasi-operasi bisnis.
9. *Other Development Method*
Metode ini digunakan untuk tujuan pendidikan terhadap manajer, misalnya teori X dan teori Y yang dikemukakan oleh Douglas M. Gregor.

Pengertian Pelatihan

Pada dasarnya tujuan pelatihan yaitu ingin mengembangkan pegawai untuk terampil, terdidik dan terlatih secara profesional dan siap pakai dalam bidangnya masing-masing. Dapat dikatakan bahwa ada tiga syarat yang harus dipenuhi agar suatu kegiatan dapat disebut sebagai suatu pelatihan (Hariandja, 2002), ketiga syarat adalah :

1. Pelatihan harus membantu pegawai menambah kemampuannya.
2. Pelatihan harus menghasilkan perubahan dalam kebiasaan bekerja dari pegawai dalam sikapnya terhadap pekerjaan, dalam informasi dan pengetahuan yang diterapkan dalam pekerjaan sehari-harinya.
3. Pelatihan harus berhubungan dengan pekerjaan tertentu.

Pelatihan berhubungan dengan menambah pengetahuan, keterampilan dan kecakapan untuk melakukan pekerjaan tertentu. Istilah pelatihan ini digunakan untuk menunjukkan setiap proses keterampilan atau kecakapan dan kemampuan para pegawai, sehingga mereka lebih baik menyesuaikan dengan lingkungan kerja yang mereka geluti.

Sedangkan menurut Simanjuntak (2009) mendefinisikan pelatihan merupakan bagian dari investasi SDM (*human investment*) untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan kerja, dan dengan demikian meningkatkan kinerja pegawai. Pelatihan biasanya dilakukan dengan kurikulum yang disesuaikan dengan kebutuhan jabatan, diberikan dalam waktu yang relatif pendek, untuk membekali seseorang dengan keterampilan kerja. Secara garis besar pelatihan merupakan usaha untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan serta kemampuan karyawan agar dapat melaksanakan suatu tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepadanya secara efektif dan efisien.

Dari beberapa pendapat di atas, masing-masing mempunyai argumen yang berbeda namun makna dan tujuannya sama. Pelatihan merupakan suatu proses bagaimana peningkatan pengetahuan pegawai lebih mendalam dari yang sebelumnya dengan tujuan tingkat produktifitas lebih baik lagi dari yang sebelumnya.

Jenis-Jenis Pelatihan

Jenis pelatihan yang diterapkan berbagai kantor maupun perusahaan hampir sama, namun masing-masing kantor atau perusahaan mempunyai berbagai macam hal agar supaya pelatihan yang mereka lakukan berbeda dari pada pelatihan yang sebelumnya. Jenis-jenis pelatihan yang dikemukakan oleh Robert dan John dalam bukunya Manajemen Sumber Daya Manusia (2002) sebagai berikut :

1. Pelatihan Internal

Pelatihan dilokasi kerja cenderung dipandang sebagai hal yang sangat aplikatif untuk pekerjaan, menghemat biaya untuk mengirim pegawai untuk pelatihan dan terkadang dapat terhindar dari biaya untuk pelatihan dari luar. Meskipun demikian, para peserta pelatihan yang belajar sambil bekerja dapat menimbulkan biaya dalam bentuk kehilangan pelanggan dan rusaknya peralatan, mereka dapat juga menjadi frustrasi bila keadaan tidak kunjung membaik.

2. Pelatihan Eksternal

Pelatihan eksternal muncul karena beberapa alasan antara lain :

- a. Lebih murah bagi perusahaan untuk menggunakan pelatihan dari luar untuk menyelenggarakan pelatihan dimana sarana pelatihan internal terbatas.
- b. Waktu tidak memadai untuk persiapan pengadaan materi di pelatihan internal.
- c. Staf sumber daya manusia mungkin tidak memiliki tingkat keahlian yang dibutuhkan untuk materi dimana pelatihan diperlukan.
- d. Ada keuntungan dimana para karyawan berinteraksi dengan para manajer dan rekan-rekan kerja perusahaan lain dalam suatu program pelatihan di luar.

Dengan berdasar kepada jenis-jenis pelatihan yang dikemukakan di atas, seperti halnya pelatihan yang diadakan oleh kantor Pengadilan Tata Usaha Negara Makassar pelatihan yang digunakan juga terbagi menjadi dua yaitu pelatihan internal dan pelatihan eksternal. Pelatihan eksternal merupakan pelatihan yang diikuti di luar kota, sedangkan pelatihan internal adalah pelatihan yang dilakukan di dalam kantor.

Indikator Kebutuhan Pendidikan dan Pelatihan

Dalam sebuah organisasi, kebutuhan akan pelatihan dapat diketahui dari berbagai indikator. Tapi indikator-indikator tersebut hanya menunjukkan tanda-tanda adanya kebutuhan akan pelatihan yang perlu ditindaklanjuti dengan melakukan analisis kebutuhan akan pelatihan baik ditingkat organisasi, jabatan atau tugas, maupun individu (Wahyudi, 2002). Indikator kebutuhan akan pelatihan tersebut antara lain adanya peningkatan dalam absensi, tingkat kecelakaan kerja yang tinggi/meningkat, banyak

terjadi keluhan karyawan, terjadinya kemacetan produksi, tingkat pemborosan yang tinggi, supervisi yang tidak efektif dan banyak pekerjaan yang menemui jalan buntu.

Hubungan Antara Pelatihan dengan Produktivitas

Secara teoritis ada beberapa pandangan mengenai hubungan pelaksanaan program pelatihan dengan produktivitas karyawan, antara lain menurut Mulia Nasution, (1994). Menurutnya, dengan adanya peningkatan keahlian, pengetahuan dan wawasan, sikap pegawai pada tugas-tugasnya dengan pengetahuan yang didapat dalam pendidikan dan pelatihan akan merubah tingkah laku, guna mendapatkan produktivitas yang tinggi.

Selain itu hubungan pelatihan dengan produktivitas karyawan, menurut Bambang Kusriyanto (1993) adalah pendidikan dan latihan untuk menambah pengalaman dan meningkatkan keterampilan kerja mempunyai dampak paling langsung terhadap produktivitas. Kegiatan pengembangan ini menjanjikan pertumbuhan produktivitas yang terus-menerus.

Penilaian keberhasilan program pelatihan, terutama evaluasi pelaksanaannya, maka ada beberapa pandangan, antara lain, menurut Keith Davis dan William B. Werther (1996) yang mengemukakan bahwa kriteria yang digunakan untuk mengevaluasi efektivitas pelatihan terfokus pada hasil yang telah dicapai meliputi :

1. Mengukur keberhasilan yang telah dicapai pegawai atau peserta organisasi, yang ditunjukkan dengan rendahnya tingkat perputaran pegawai.
2. Adanya reaksi dari peserta pelatihan terhadap isi program dan proses pelatihan.
3. Adanya perubahan perilaku yang dihasilkan dari pelaksanaan program pelatihan.
4. Pengetahuan atau keterampilan yang didapatkan setelah mengikuti pelatihan.

Hipotesis

Diduga pendidikan dan pelatihan dapat berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai pada kantor Pengadilan Tata Usaha Negara Makassar.

METODE PENELITIAN

Tempat dan Waktu Penelitian

Tempat dan waktu penelitian dilaksanakan pada kantor Pengadilan Tata Usaha Negara Makassar yang terletak di Jl. Raya Pendidikan No. 1 Kota Makassar. Waktu penelitian sampai pada perampungan selama 2 bulan, dari bulan April-Mei 2016.

Populasi

Dalam penelitian objek biasanya disebut dengan populasi. Hal tersebut merupakan hal penting dalam penelitian, karena berhubungan dengan sumber data yang akan diteliti melalui sampel. Dengan demikian populasi atau obyek yang diteliti adalah pegawai pada kantor Pengadilan Tata Usaha Negara Makassar sebanyak 50 orang.

Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Dalam hal ini peneliti menggunakan teknik sampel jenuh artinya responden yang dipilih adalah semua populasi penelitian sebanyak 50 orang.

Definisi Operasional

Dalam rangka menyatukan persepsi dalam penelitian ini, maka dirumuskan definisi operasionalnya. Definisi operasional diperlukan untuk menghindari kekeliruan penafsiran pembaca terhadap variabel-variabel atau kata-kata dan istilah-istilah teknis yang terkandung dalam judul. Adapun definisi operasional dalam penelitian ini adalah :

1. Produktivitas kerja pegawai adalah sikap mental yang selalu mencari perbaikan terhadap apa yang telah ada. Dengan kata lain suatu keyakinan bahwa seseorang dapat melakukan pekerjaan lebih baik hari ini daripada hari kemarin.
2. Pegawai adalah merupakan masyarakat yang telah memenuhi syarat yang ditentukan dan diangkat langsung oleh instansi yang bersangkutan untuk dipekerjakan dan mempunyai hak serta kewajiban dalam pekerjaannya.

3. Pendidikan adalah suatu proses pengembangan kemampuan ke arah yang diinginkan oleh organisasi.
4. Pelatihan adalah proses meningkatkan kemampuan dan keterampilan pegawai melalui pelaksanaan pendidikan non formal seperti diklat, kursus dan sebagainya.

Berdasarkan pembahasan sebelumnya, maka penulis dapat memberikan definisi operasional bahwa yang dimaksud dengan judul skripsi ini adalah faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja pegawai dilihat dari variabel pendidikan dan pelatihan, sehingga lebih mudah membantu pencapaian tujuan instansi dan tujuan pegawai, dengan kata lain dengan adanya pelatihan di dalam perusahaan secara langsung akan mampu meningkatkan produktivitas kerja pegawai.

Jenis Data

1. Data kualitatif yaitu data yang diperoleh dari instansi dalam bentuk informasi baik secara lisan maupun secara tertulis.
2. Data kuantitatif adalah data dari instansi yang berupa angka-angka.

Sumber Data

Sumber data pada penelitian ini meliputi :

1. Data primer, yaitu data yang bersumber dari hasil observasi dan hasil wawancara dengan pimpinan dan pegawai instansi yang diteliti.
2. Data sekunder, yaitu data yang bersumber dari dokumentasi dan laporan tertulis instansi yang dibuat secara berkala.

Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Penelitian Pustaka
Penelitian dimaksudkan untuk mengumpulkan data melalui penjelasan terhadap buku-buku literatur yang berhubungan dengan topik dan masalah yang diteliti.
2. Penelitian Lapangan
 - a. Angket dan Kuesioner
Kuesioner adalah sejumlah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden dalam arti laporan tentang pribadinya, atau hal-hal yang dia ketahui.
 - b. Observasi yaitu melakukan pengamatan langsung pada Pengadilan Tata Usaha Negara Makassar.

Metode Analisis

1. Analisis Regresi Linear Berganda
Analisis regresi linear berganda digunakan untuk jenis penelitian yang lebih dari satu variabel bebas, dengan menggunakan rumus :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan :

- Y = Produktivitas Kerja Pegawai
- X₁ = Pendidikan
- X₂ = Pelatihan
- a = Konstanta
- b = Koefisien Regresi Parsial

2. Analisis Determinasi
Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui signifikan determinan menunjukkan besarnya kontribusi variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Semakin besar nilai determinasi, maka semakin baik kemampuan variabel bebas menerangkan variabel terikat. Jika koefisien determinasi (R²) semakin besar (mendekati satu), maka dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel bebas adalah

besar terhadap variabel terikat. Hal ini berarti model yang digunakan semakin kuat untuk menerangkan pengaruh variabel bebas yang diteliti terhadap variabel terikat. Sebaliknya jika determinasi (R^2) semakin kecil (mendekati 0), maka dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat semakin kecil. Hal ini berarti model yang digunakan tidak kuat untuk menerangkan variabel bebas terhadap variabel terikat.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Analisis Data

Dalam analisis data akan dipaparkan mengenai uji yang digunakan dalam penelitian. Pengujian tersebut adalah sebagai berikut :

Hasil Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi berganda digunakan dalam menguji seberapa besar pengaruh antara pendidikan dan pelatihan terhadap produktivitas kerja pegawai. Oleh karena itu akan disajikan hasil olahan data regresi yang dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 1.
Coefficients

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-1.039	2.416		-.430	.669
1 Pendidikan	.335	.262	.300	1.282	.206
Pelatihan	.464	.216	.504	2.152	.037

a. Dependent Variable : Produktivitas Kerja

Sumber : Data diolah SPSS 23, 2016

Analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh suatu variabel produktivitas dihubungkan dengan variabel pendidikan dan pelatihan.

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Setelah dilakukan perhitungan dengan menggunakan program komputer SPSS versi 23, maka diperoleh persamaan sebagai berikut :

$$Y = -1.039 + 0,335X_1 + 0,464X_2$$

Persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. $a = -1.039$ bernilai negatif, yang menunjukkan arah yang negatif. Hal ini menunjukkan bahwa jika dalam penelitian tidak dicantumkan variabel X_1 dan X_2 , maka produktivitas kerja pegawai (Y) akan mengalami penurunan atau tidak terdapat peningkatan.
2. $b_1 = 0,335$ menunjukkan bahwa variabel pendidikan (X_1) berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja pegawai. Dengan kata lain, dilihat dari persamaan di atas berarti pendidikan akan meningkatkan produktivitas kerja pegawai.
3. $b_2 = 0,464$ menunjukkan bahwa variabel pelatihan (X_2) berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja pegawai. Dengan kata lain, dilihat dari persamaan di atas berarti pelatihan akan meningkatkan produktivitas kerja pegawai.

Analisis Korelasi

Tabel 2.
Model Summary

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.789 ^a	.623	.607	1.528

a. Predictors : (Constant), Pelatihan, Pendidikan

Sumber : Data diolah SPSS 23, 2016

Hasil analisis pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap produktivitas kerja pegawai Pengadilan Tata Usaha Negara Makassar seperti pada tabel di atas menunjukkan bahwa koefisien korelasi (R) = 0,789. Hal ini berarti pendidikan dan pelatihan sangat berhubungan erat dengan produktivitas kerja pegawai (nilai R = 0.789).

Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi dengan R menunjukkan indeks kecocokan yang menyatakan proporsi dan variasi total Y (variabel dependen) yang dapat diterangkan oleh X (variabel independen) dan sebagai ukuran hubungan yang linier, yang menyatakan seberapa baik garis regresi cocok dengan data.

Tabel di atas juga memperlihatkan nilai koefisien determinasi (*R-square*) yang digunakan untuk mengetahui persentase pengaruh variabel independen (X_1 dan X_2) terhadap variabel dependen (Y) sebesar 0,623. Hal ini berarti bahwa faktor-faktor pendidikan dan pelatihan dapat menjelaskan 62,3 % dari perubahan produktivitas kerja pegawai dan sisanya yaitu sebesar 37,7 % dipengaruhi oleh faktor yang tidak diteliti.

Pembahasan

Berdasarkan hasil pengolahan data SPSS di atas, penelitian ini menunjukkan variabel pendidikan dan pelatihan mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja, dimana pada tabel 1.15 uji F ($\alpha = 5\%$) sebesar $F_{hitung} 38.845 > F_{tabel} 3.195$. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ternyata pendidikan dan pelatihan menjadi faktor yang signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai. Artinya dimana para karyawan yang mengikuti pendidikan dan pelatihan merasa nyaman dan dapat memahami apa yang disampaikan oleh instruktur sehingga dapat mengaplikasikan apa yang mereka peroleh atau ketahui selama mengikuti pelatihan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan mereka.

Dari hasil parsial (uji t) menggunakan SPSS di atas juga dapat dilihat bahwa variabel pendidikan tidak terlalu berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai pada Pengadilan Tata Usaha Negara Makassar. Sedangkan variabel pelatihan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai pada Pengadilan Tata Usaha Negara Makassar.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan pada bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan :

1. Hasil uji regresi yang diolah dengan menggunakan program SPSS diperoleh suatu persamaan yaitu :

$$Y = -1.039 + 0,335X_1 + 0,464X_2$$

Dari persamaan terlihat bahwa kedua variabel yang diteliti yaitu pendidikan (X_1) dan pelatihan (X_2) berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja pegawai.

2. Faktor-faktor pendidikan dan pelatihan mempunyai pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai pada Pengadilan Tata Usaha Negara Makassar yang ditunjukkan dengan hasil uji F , nilai F_{hitung} sebesar 38.845 (signifikan $F = 0,000$). Jadi $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($38.845 > 3.195$) yang berarti dapat disimpulkan H_a diterima dan H_o ditolak. Dan tingkat signifikan $F < 5\%$ ($0,000 < 0,05$), artinya bahwa secara simultan atau bersama-sama variabel pendidikan dan pelatihan berpengaruh signifikan terhadap variabel produktivitas kerja pegawai.
3. Uji t
 - a. Uji t pendidikan (X_1) terhadap produktivitas kerja pegawai
Berdasarkan kriteria pengujiannya, maka $t_{hitung} < t_{tabel}$, sehingga H_o diterima dan H_a ditolak. Yang berarti pendidikan secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai.

- b. Uji t pelatihan (X_2) terhadap produktivitas kerja pegawai
Berdasarkan kriteria pengujiannya, maka $t_{hitung} > t_{tabel}$, sehingga H_a diterima dan H_o ditolak, Yang berarti pelatihan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai.
4. Berdasarkan analisis korelasi determinasi (*R Squared*), sebesar 0,623. Hal tersebut berarti bahwa terdapat pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap produktivitas kerja pegawai sebesar 62,3 % dan 37,7 dipengaruhi oleh faktor yang tidak diteliti.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap produktivitas kerja pegawai, maka saran dari penulis yang dianggap perlu kepada instansi, yaitu :

1. Pendidikan dan pelatihan merupakan salah satu upaya dalam meningkatkan sumber daya manusia suatu organisasi agar tercipta sumber daya manusia yang bermutu. Untuk itu perlu adanya perencanaan peningkatan pengetahuan, kemampuan dan keterampilan pegawai secara berkala dan berkesinambungan, sesuai dengan kebutuhan pegawai sehingga para pegawai dapat menguasai bidang pekerjaannya.
2. Perlu adanya evaluasi yang dilakukan oleh instansi terhadap para pegawai yang sudah mengikuti pendidikan dan pelatihan sehingga dapat mengetahui apa yang telah didapatkan pegawai semasa diklat dan mengetahui apa yang perlu diperbaiki lagi untuk meningkatkan kinerja pegawai.
3. Kesadaran dan tanggung jawab pegawai pada Kantor Pengadilan Tata Usaha Negara Makassar terhadap pekerjaannya harus ditingkatkan lagi, sehingga hasil pekerjaan menjadi lebih maksimal. Dan perlu penempatan pegawai pada bidang pekerjaan yang sesuai dengan bidang kemampuannya untuk mendorong pegawai mencapai kinerjanya menjadi lebih baik sesuai dengan kemampuan yang dimiliki.
4. Bagi peneliti lain yang akan meneliti pada permasalahan yang sejenis diharapkan memasukan variabel lain diluar variabel yang sudah ada dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Andrew E. Sikula. 1981. *Pelatihan dan Pengembangan Tenaga Kerja*. Jakarta : Pustaka Binaman.
- Anwar Prabu Mangkunegara. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Refika Aditama.
- Anwar Prabu Mangkunegara. 2011. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung : Refika Aditama.
- Anwar. 2003. *Hubungan Pendidikan dan Pelatihan Kerja Produktivitas Kerja Karyawan di Perusahaan Keramik Soekardi Malang*. Skripsi.
- Dedi Sukardi. 2008. *Hubungan Pelatihan Kerja dengan Produktivitas Kerja Karyawan pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Propinsi Jawa Barat*. Skripsi.
- Hariandja, Marihot Tua Efendi. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia : Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian dan Peningkatan Produktivitas Pegawai*. Jakarta : Grasindo.
- Hasibuan, Melayu SP. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Cet. 7. Jakarta : Bumi Aksara.
- Hasibuan, Melayu SP. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kesepuluh. Jakarta : Bumi Aksara.
- Hasibuan, Melayu SP. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Herjanto. E. 2007. *Manajemen Operasi*. Jakarta : Grasindo.
- Kussiriyanto, Bambang. 1993. *Meningkatkan Produktivitas Karyawan*. Jakarta : Pustaka Binama Presindo.

- Langeved. 2001. *Pendidikan Pancasila dan Kewarganegaraan*.
- Mardalis. 1993. *Metode Penelitian Suatu Pendekatan Proposal*. Cet. III : Jakarta : Bumi Aksara.
- Mathis. L. Robert dan Jackson. H. John. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Salemba Empat.
- Mathis. L. Robert dan Jackson. H. John. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Jakarta : Salemba Empat.
- Moekijat. 2001. *Latihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cet. 2. Bandung : Rosda Karya.
- Moh. As'ad. 2000. *Psikologi Industri*. Yogyakarta : Edisi Keempat, Liberty.
- Muchdarsyah, Sinungan. 2005. *Produktivitas*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Nasution, Mulia. 1994. *Teknologi Pendidikan*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Sedarmayanti. 1996. *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja, Suatu Tinjauan dari Aspek Ergonomi atau Kaitan Antara Manusia dan Lingkungan Kerjanya*. Cetakan Pertama. Bandung : Penerbit Mandar Maju.
- Simanjuntak, Payaman J. 1985. *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Jakarta : BPFE UI.
- Simanjuntak, Payaman J. 2009. *Produktivitas Apa dan Bagaimana*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Sjafri Mangkuprawira, Aida Vitayala Hubeis. 2007. *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*. Cet. 1. Bogor : Ghalia Indonesia.
- Sustrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cet. 3. Jakarta : Kencana Predana Media group.
- Umar. 2004. *Metode Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif*. Cet. II : Jakarta : Bumi Angkasa.
- UU Sisdiknas. 2003. *Dasar Konsep Pendidikan dan Moral*. Alfabeta.
- Werther, William B. dan Keith Davis. 1996. *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Erlangga.