

# PENGARUH PENDIDIKAN DAN PELATIHAN DENGAN PRODUKTIVITAS PEGAWAI PADA KANTOR DINAS PEKERJAAN UMUM PROVINSI KALIMANTAN TIMUR

Vincentius Fransiskus<sup>1</sup>

## *Abstrak*

*Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh pendidikan dan pelatihan dengan produktivitas kerja pegawai, terutama pada kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Kalimantan Timur. Jenis penelitian yang penulis lakukan adalah jenis penelitian verivikatif atau uji. Teknik pengumpulan data dengan cara penyebaran kuesioner. Berdasarkan hasil penelitian, dan hipotesis yang diajukan menunjukkan bahwa: 1) Berdasarkan hasil analisis korelasi diperoleh nilai korelasi product moment (R) sebesar 0,533 Berdasarkan pedoman untuk memberikan interpretasi koefisien korelasi, maka hubungan antara pendidikan dan pelatihan dengan produktivitas pegawai berada pada kategori sedang. 2) Berdasarkan nilai konstanta regresi sebesar 12,685 dan koefisien regresi pendidikan dan pelatihan sebesar 0,43. Dengan rumusan  $Y = a + b X$ , demikian persamaan regresi yang terbentuk adalah  $Y = 12,68 + 0,435X$ . Artinya setiap peningkatan skor pendidikan dan pelatihan sebesar satu satuan akan meningkatkan skor produktivitas sebesar 0,435. 3) Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan dapat dikatakan bahwa menerima hipotesis alternatif yaitu terdapat pengaruh positif dan signifikan. Sumber data diperoleh dengan menggunakan dua cara yaitu, penelitian kepustakaan dan penelitian lapangan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh pendidikan dan pelatihan dengan produktivitas.*

**Kata Kunci:** Pendidikan dan Pelatihan, Produktifitas, Korelasi Product Moment

## **Pendahuluan**

Pegawai negeri sipil berperan sebagai pelayan masyarakat, yang melakukan interaksi secara langsung dengan masyarakat. Produktivitas pegawai negeri sipil merupakan hasil yang dicapai (keluaran) dalam hal ini merupakan kapasitas dan kualitas dari pelayanan yang nantinya akan menghasilkan suatu pengabdian yang baik kepada masyarakat. Produktivitas pegawai negeri sipil berkaitan dengan efisiensi dan efektivitas suatu pekerjaan. Efisiensi adalah ukuran tingkat penggunaan sumber daya dalam suatu proses sumber daya dalam hal ini adalah tenaga kerja (pegawai negeri sipil). Diklat merupakan proses penyelenggaraan belajar mengajar dalam rangka meningkatkan kemampuan

---

<sup>1</sup> Mahasiswa semester akhir pada Program Studi Ilmu Pemerintahan, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Mulawarman. Email: [vinzentious@yahoo.co.id](mailto:vinzentious@yahoo.co.id)

Pegawai Negeri Sipil. Diklat bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan, keahlian, keterampilan, dan sikap untuk dapat melaksanakan tugas jabatan secara profesional dengan dilandasi kepribadian dan etika PNS sesuai dengan kebutuhan instansi, menciptakan aparatur yang mampu berperan sebagai pembaharu dan perekat persatuan dan kesatuan, memantapkan sikap dan semangat pengabdian yang berorientasi pada pelayanan, pengayoman, dan pemberdayaan masyarakat dan menciptakan kesamaan visi serta dinamika pola pikir dalam melaksanakan tugas pemerintahan umum dan pembangunan demi terwujudnya pemerintahan yang baik. Sasaran dari diklat adalah terwujudnya Pegawai Negeri Sipil yang mewakili kompetensi yang sesuai dengan persyaratan jabatan masing-masing.

Pada Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Kalimantan Timur ditemukan adanya keterbatasan-keterbatasan dan kelemahan-kelemahan yang dimiliki suatu instansi. Hal ini ditunjukkan dengan berbagai masalah yang ada ketika peneliti melakukan observasi, seperti penyelesaian tugas yang tidak tepat waktu oleh para pegawai, kehadiran yang tidak tepat waktu, banyaknya pegawai yang melakukan hal lain disaat jam kerja serta adanya pegawai yang tidak ada di tempat pada saat jam kerja. Hal-hal tersebut tentunya akan mempengaruhi kualitas dan kuantitas hasil pekerjaan yang dikerjakan. Dengan rendahnya tingkat kualitas dan kuantitas para pegawai dalam menyelesaikan tugasnya tentu akan mempengaruhi efisiensi dan efektifitas dari pegawai itu sendiri yang tentunya akan mempengaruhi kinerja pada bagian ia ditugaskan.

Bertitik tolak dari permasalahannya yang telah penulis kemukakan tersebut, maka penulis tertarik untuk memilih judul dalam penelitian ini yaitu : “Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Pegawai di Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Kalimantan Timur”

## **Kerangka Dasar Teori**

### ***Pendidikan***

Menurut Undang-Undang Republik Indonesia No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, Pasal 1, 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. Berdasarkan pada beberapa definisi yang menjelaskan mengenai pendidikan, maka ditarik kesimpulan bahwa pendidikan ialah upaya sadar yang dilakukan untuk mengembangkan potensi diri.

### ***Pelatihan***

Sebagaimana telah penulis bahas di atas tentang pengertian pendidikan, selanjutnya penulis membahas tentang pelatihan, Pelatihan mempersiapkan peserta latihan untuk mengambil jalur tindakan tertentu yang berkaitan dengan teknologi, organisasi dan tempat kerja yang bertujuan untuk membantu peserta pelatihan

dalam memperbaiki prestasi dalam pekerjaannya terutama dalam hal pengertian dan keterampilan. Menurut Bangun (2012:200) pelatihan adalah suatu proses memperbaiki keterampilan kerja karyawan untuk membantu pencapaian tujuan perusahaan.

Pelatihan itu sendiri merupakan tanggung jawab manajer untuk mengembangkan karyawan dalam sebuah perusahaan. Hal ini dikarenakan besarnya pengaruh pelatihan pada keberhasilan perusahaan untuk mencapai tujuannya. Jadi dari beberapa konsep diatas, pelatihan didefinisikan sebagai proses memperbaiki keterampilan kerja karyawan untuk membantu pencapaian tujuan perusahaan.

### ***Pendidikan dan pelatihan***

Pendidikan dan pelatihan merupakan sesuatu yang sangat penting bagi suatu perusahaan atau lembaga untuk meningkatkan mutu atau kinerja dari para pekerja atau pegawainya. Pendidikan dan pelatihan menurut Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 101 Tahun 2000 Bab 1 Pasal 1 bagian 1 adalah proses penyelenggaraan belajar mengajar dalam rangka meningkatkan kemampuan pegawai negeri sipil.

Pendidikan dan pelatihan merupakan salah satu bagian terpenting dalam pembinaan pegawai agar memiliki kemampuan, keterampilan dan pengetahuan dalam bidang pekerjaan. Hal ini serupa dengan apa yang dikemukakan Notoadmodjo (2003 : 28) pendidikan dan latihan adalah upaya untuk mengembangkan sumberdaya manusia, terutama mengembangkan kemampuan intelektual dan kepribadian manusia.

### ***Produktivitas***

Pengertian produktivitas menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia produktivitas adalah kemampuan untuk menghasilkan sesuatu; daya produksi; keproduktifan. Peningkatan produktivitas merupakan dambaan setiap lembaga atau perusahaan karena pada umumnya produktivitas berkenaan dengan usaha atau kegiatan manusia untuk menghasilkan barang atau jasa yang berguna untuk pemenuhan kebutuhan hidup manusia dan masyarakat pada umumnya

Hubungan pendidikan dan pelatihan dengan produktivitas kerja sangatlah erat dimana diantara keduanya saling melengkapi. Pada prinsipnya produktivitas mencakup sikap mental dan perilaku tenaga kerja atau karyawan itu sendiri.

Dengan uraian diatas, dapat diketahui produktivitas adalah perbandingan antara masukan dan keluaran yang peroleh dalam suatu waktu dengan memanfaatkan sumberdaya yang tersedia secara efisien.

### ***Hubungan Antara Pendidikan dan Pelatihan dengan Produktivitas***

Usaha untuk meningkatkan produktivitas kerja ini terdiri dari beberapa faktor yang salah satunya adalah pendidikan dan pelatihan. Hal ini serupa dengan yang dikatakan oleh Fillipo dalam Hasibuan (2002:69), pendidikan dan pelatihan

pada karyawan dapat meningkatkan produktivitas kerja dalam kualitas dan kuantitas. Kecakapan yang lebih tinggi dapat menghasilkan kualitas yang lebih baik. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa dengan mendapatkan program pendidikan dan pelatihan maka karyawan akan dapat meningkatkan produktivitas kerjanya.

Artikel ini akan membahas tentang Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap Produktivitas Pegawai di Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Kalimantan Timur.

## **Metode Penelitian**

Dalam penelitian ini yang menjadi fokus penelitian yang akan dibahas oleh penulis adalah pengaruh pendidikan dan pelatihan dengan produktivitas. Sumber data diperoleh dengan menggunakan dua cara yaitu, penelitian kepustakaan dan penelitian lapangan.

Penelitian kepustakaan untuk mengumpulkan teori dan konsep dari perpustakaan berupa buku-buku ilmiah dan literatur, dan penelitian lapangan dengan Observasi dan Angket. Data-data yang dikumpulkan dianalisis menggunakan metode verivikatif atau uji hipotesis yaitu penelitian yang menjelaskan dan mencari hubungan sebab akibat antara dua variabel atau lebih.

### ***1. Variabel Penelitian***

#### **a. Variabel Bebas (Independent Variable)**

Yaitu variabel yang dapat mempengaruhi variabel lain yang tidak bebas (dependent variable). Variabel bebas yang dimaksud dalam penelitian ini adalah pendidikan dan pelatihan.

#### **b. Variabel Terikat (Dependent Variable)**

Yaitu variabel yang dapat dipengaruhi oleh variabel lain (independent variable). Variabel terikat yang dimaksud dalam penelitian ini adalah produktivitas kerja.

### ***2. Populasi dan sampel***

Sugiono (2009:90) memberikan pengertian bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Kalimantan Timur yang berjumlah 501 orang.

### ***Sampel***

Dalam menentukan besarnya sampel tidak ada ketentuan yang mutlak berapa persen sampel yang harus diambil. Sugiono (2012:81) mengatakan sample adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.

Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu maka peneliti dapat menggunakan sampel yang ada dari populasi tersebut. Dalam penentuan jumlah sampel dari populasi tertentu yang dikembangkan dari Nomogram Hary King dalam Sugiyono (2012:88), untuk tingkat kesalahan sebesar 10% dengan kepercayaan terhadap populasi sebesar 90%, maka jumlah sampel yang diambil adalah sebesar 7,5% dari 501 = 38,8 orang atau dibulatkan menjadi 39 orang.

### 3. Teknik Pengumpulan Data

Untuk menghimpun data di lapangan, maka penulis menggunakan teknik pengumpulan data sebagai berikut :

1. Penelitian kepustakaan (library research).
2. Penelitian lapangan (Feild word research).

### 4. Teknik Analisis Data

Untuk menganalisis data yang diperoleh dalam rangka pengujian hipotesis penulis menggunakan statistik parametris. Adapun teknik yang dipakai untuk menguji hipotesis adalah dengan menggunakan rumus korelasi *Product Moment*, persamaan regresi kemudian untuk membuktikan kebenaran hipotesis.

## Hasil Penelitian

### Deskripsi Jawaban Responden

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner dilapangan, diperoleh gambaran atau deskripsi jawaban responden seperti diuraikan berikut:

### Variabel Independent

Tabel 4.3 Tingkat Partisipasi Pegawai Dinas PU dalam Program Pendidikan dan Pelatihan

Skor Jawaban	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
1	0	0
2	14	35,9
3	18	46,1
4	7	17,9
5	0	0
Total	39	100,0

Sesuai tabel tersebut diperoleh informasi bahwa pegawai yang jarang mengikuti pendidikan dan pelatihan sebanyak 14 orang (35,9%), pegawai yang cukup sering mengikuti pendidikan dan pelatihan sebanyak 18 orang (46,1%), dan

pegawai yang menyatakan sangat sering mengikuti pendidikan dan pelatihan sebanyak 7 orang (17,9%).

Tabel 4.4 Kejelasan prasyarat sebagai peserta dalam Program Pendidikan dan Pelatihan

Skor Jawaban	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
1	0	0
2	0	0
3	10	25,6
4	17	43,5
5	12	30,7
Total	39	100,0

Sesuai tabel tersebut diperoleh informasi bahwa pegawai yang menyatakan prasyarat yang digunakan dalam program pendidikan dan pelatihan cukup jelas sebanyak 10 orang (25,6%), pegawai yang mengatakan jelas sebanyak 17 orang (43,5%) dan pegawai yang menyatakan sangat jelas sebanyak 12 orang (30,7%).

Tabel 4.6 Tingkat kesesuaian materi dalam Program Pendidikan dan Pelatihan terhadap masalah-masalah terkini yang terkait dengan pekerjaan

Skor Jawaban	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
1	0	0
2	4	10,2
3	12	30,7
4	20	51,2
5	3	7,6
Total	39	100,0

Sesuai tabel tersebut diperoleh informasi bahwa pegawai yang menyatakan materi program pendidikan dan pelatihan tidak sesuai dengan masalah-masalah terkini yang terkait dengan pekerjaan sebanyak 4 orang (10,2%), pegawai yang menyatakan cukup sesuai sebanyak 12 orang (30,7%), pegawai yang mengatakan sesuai sebanyak 20 orang (51,2%) dan pegawai yang menyatakan sangat sesuai sebanyak 3 orang (7,6%).

Tabel 4.7 Ketepatan metode yang digunakan dalam pelaksanaan Program Pendidikan dan Pelatihan

Skor Jawaban	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
1	0	0
2	0	0
3	11	28,2
4	20	51,2
5	8	20,5
Total	39	100,0

Sesuai tabel tersebut diperoleh informasi bahwa pegawai yang menyatakan metode yang digunakan pada pendidikan dan pelatihan termasuk dalam kategori cukup tepat sebanyak 11 orang (28,2%), pegawai yang menyatakan tepat sebanyak 20 orang (51,2%) dan menyatakan sangat tepat sebanyak 8 orang (20,5%)

Tabel 4.8 kejelasan tujuan pendidikan dan pelatihan

Skor Jawaban	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
1	0	0
2	0	0
3	17	43,5
4	17	43,5
5	5	12,8
Total	39	100,0

Sesuai tabel tersebut diperoleh informasi bahwa pegawai yang menyatakan tujuan pendidikan dan pelatihan termasuk dalam kategori cukup jelas 17 orang (43,5%) pegawai yang menyatakan jelas sebanyak 17 orang (43,5%) dan yang menyatakan sangat jelas sebanyak 5 orang (12,8%)

### ***Variabel Dependent***

Tabel 4.10 Kualitas Kerja yang dihasilkan

Skor Jawaban	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
1	0	0
2	0	0

3	13	33,3
4	16	41,0
5	10	25,6
Total	39	100,0

Sesuai tabel tersebut diperoleh informasi bahwa pegawai yang menyatakan kualitas kerja yang dihasilkan cukup baik sebanyak 13 orang (33,3%), pegawai yang mengatakan baik sebanyak 16 orang (41,0%) dan yang menyatakan sangat baik sebanyak 10 orang (25,6%).

Table 4.14 Peningkatan Kuantitas pekerjaan yang dihasilkan

Skor Jawaban	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
1	0	0
2	0	0
3	9	23
4	19	48,7
5	11	28,2
Total	39	100,0

Sesuai tabel tersebut diperoleh informasi bahwa pegawai yang menyatakan setelah mengikuti pendidikan dan pelatihan mengalami peningkatan kuantitas pekerjaan dalam kategori cukup meningkat sebanyak 9 orang (23%), pegawai yang mengatakan meningkat sebanyak 19 orang (48,7%) dan yang menyatakan sangat meningkat sebanyak 11 orang (28,2%)

Tabel 4.15 Ketepatan waktu dalam penyelesaian tugas

Skor Jawaban	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
1	0	0
2	0	0
3	7	17,9
4	24	61,5
5	8	20,5
Total	39	100,0

Sesuai tabel tersebut diperoleh informasi bahwa pegawai yang menyatakan pendidikan dan pelatihan cukup berpengaruh dalam ketepatan waktu



penyelesaian tugas sebanyak 7 orang (17,9%), pegawai yang menyatakan berpengaruh sebanyak 24 orang (61,5%) dan menyatakan sangat berpengaruh sebanyak 8 orang (20,5%)

### Pengujian Hipotesis

Seperti yang telah diuraikan sebelumnya bahwa hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah terdapat pengaruh antara pendidikan dan pelatihan terhadap produktivitas pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kalimantan Timur. Teknik pengujian hipotesis yang dilakukan dengan menggunakan teknik analisis korelasi dan regresi.

Dari hasil pengolahan data, dapat diketahui:

$$\begin{aligned} \sum x &= 1.016 \\ \sum y &= 937 \\ \sum xy &= 24.659 \\ \sum x^2 &= 27.040 \\ \sum y^2 &= 22.893 \\ \sum (x)^2 &= 1.032.256 \\ \sum (y)^2 &= 877.969 \end{aligned}$$

Selanjutnya untuk menghitung hubungan antara variabel bebas (x) dalam penelitian ini adalah Pendidikan dan Pelatihan dan variabel terikat (y) dalam penelitian ini adalah Produktivitas, maka digunakan analisis koefisien korelasi dengan rumus korelasi *product moment* (r) sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{N \sum X_i Y_i - (\sum X_i)(\sum Y_i)}{\sqrt{\{N \sum X_i^2 - (\sum X_i)^2\} \{N \sum Y_i^2 - (\sum Y_i)^2\}}}$$

$$r_{xy} = \frac{39 \times 24.659 - (1.016)(937)}{\sqrt{\{39 \times 27.040 - (1.016)^2\} \{39 \times 22.893 - (937)^2\}}}$$

$$r_{xy} = \frac{961.701 - 951.992}{\sqrt{\{1.054.560 - 1.032.256\} \{892.827 - 877.969\}}}$$

$$r_{xy} = \frac{9.709}{\sqrt{\{22.304\} \{14.858\}}} \quad r_{xy} = \frac{9.709}{\sqrt{331.392.832}}$$

$$r_{xy} = \frac{9.709}{18.204,198} \quad r_{xy} = 0,533$$

Berdasarkan perhitungan tersebut diperoleh nilai korelasi *product moment* (R) sebesar 0,533. Berdasarkan pedoman untuk memberikan interpretasi koefisien korelasi, maka hubungan antara pendidikan dan pelatihan dengan produktivitas pegawai berada pada kategori sedang. Selanjutnya untuk mengetahui nilai konstanta (a) dan nilai koefisien regresi (b) dilakukan perhitungan menggunakan rumus yang telah penulis jabarkan pada bab sebelumnya, dan hasil tersebut digunakan dalam melakukan analisis regresi linier sederhana (Y), maka digunakan perhitungan sebagai berikut :

$$b = \frac{n (\sum XY) - (\sum X) (\sum Y)}{n(\sum X^2) - (\sum X)^2}$$
$$b = \frac{39 (24.659) - (1016) (937)}{39(27.040) - (1.032.256)}$$
$$b = \frac{961.701 - 951.992}{1.054.560 - 1.032.256}$$
$$b = \frac{9.709}{22.304} \quad b = 0,435$$

Dari hasil perhitungan koefisien regresi (b) yang dilakukan dapat digunakan sebagai dasar pengambilan keputusan untuk menerima atau menolak hipotesis yang diajukan. Adapun kesimpulan yang dapat diambil adalah menolak  $H_0$ .

Selanjutnya nilai dari koefisien regresi (b) digunakan untuk mencari nilai konstanta (a) yaitu :

$$a = \frac{\sum Y - b(\sum X)}{n}$$
$$a = \frac{937 - 0,435303(1.016)}{39}$$
$$a = \frac{494,732}{39} \quad a = 12,685$$

Berdasarkan perhitungan tersebut diperoleh informasi bahwa nilai konstanta regresi sebesar 12,685 dan koefisien regresi pendidikan dan pelatihan sebesar 0,435. Dengan rumusan  $Y = a + b X$ , demikian persamaan regresi yang terbentuk adalah  $Y = 12,68 + 0,435 X$ . Artinya setiap peningkatan skor pendidikan dan pelatihan sebesar satu satuan akan meningkatkan skor produktivitas sebesar 0,435.

## **Pembahasan**

Pelatihan dan pendidikan dilaksanakan untuk memberikan pengetahuan dalam rangka pembentukan wawasan kebangsaan, kepribadian dan etika PNS disamping pengetahuan dasar tentang sistem penyelenggaraan pemerintahan negara, bidang tugas, dan budaya organisasinya agar mampu melaksanakan tugas dan perannya sebagai pelayan masyarakat.

Maka dapat diartikan bahwa pendidikan dan pelatihan berkaitan dengan peningkatan produktivitas. Produktivitas berkaitan dengan kuantitas dan kualitas pekerjaan dan pekerja itu sendiri. Berbagai masalah yang ditemukan ketika peneliti melakukan observasi, seperti penyelesaian tugas yang tidak tepat waktu oleh para pegawai, kehadiran yang tidak tepat waktu, banyaknya pegawai yang melakukan hal lain disaat jam kerja serta adanya pegawai yang tidak ada di tempat pada saat jam kerja.

Masalah-masalah tersebut dapat terjadi karena beberapa faktor, yaitu perbedaan kemampuan setiap individu dan sarana pendukung. Perbedaan kemampuan setiap individu dipengaruhi oleh pendidikan dan pelatihan yang diterima, etos kerja, motivasi kerja dan tingkat kemampuan fisik dan mental individu. Sedangkan sarana pendukung berkaitan dengan lingkungan kerja dan kesejahteraan pegawai. Sarana pendukung dapat dipenuhi dengan menciptakan suasana kerja yang kondusif dan nyaman, meningkatkan kualitas dan jumlah peralatan yang mendukung pekerjaan, serta perhatian lebih terhadap hal-hal yang berkaitan dengan kesejahteraan pegawai. Faktor pendidikan dan pelatihan adalah faktor dasar yang dapat diperhatikan untuk mengubah etos kerja, motivasi kerja serta perilaku pegawai yang nantinya akan berimbas kepada kualitas dan kuantitas kerja.

Hasil dari penelitian ini menunjukkan adanya perbedaan sebelum dan sesudah melakukan pendidikan dan pelatihan. Dan setelah melakukan pendidikan dan pelatihan terdapat peningkatan kualitas kerja yang dibuktikan pada table 4.13 yaitu sebesar 23,6% sampel menyatakan kualitas kerjanya berdasar pada level cukup baik jumlah tersebut menurun sebesar 7,7%, artinya sebesar 7,7% sampel mengalami peningkatan sebesar 43,4% menyatakan bahwa kualitas kerjanya berada pada level baik. Pada tabel ini pilihan terbanyak yang dipilih responden terletak pada jawaban kualitas kerja pada level baik (sebanyak 43,4%), artinya pendidikan dan pelatihan berperan aktif dalam peningkatan kualitas kerja sebab kualitas kerja mengalami peningkatan, hal ini selaras dengan pendapat Fillipo dalam Hasibuan (2002:69), pendidikan dan pelatihan pada karyawan dapat meningkatkan produktivitas kerja dalam kualitas dan kuantitas.

Kecakapan yang lebih tinggi dapat menghasilkan kualitas yang lebih baik. Hal ini membuktikan bahwa terjadi peningkatan kualitas kerja yang dirasakan oleh responden yang selaras dengan teori penghubung yang dikemukakan oleh Fillipo dalam Hasibuan (2002:69).

Peningkatan tersebut telah mendukung peneliti untuk menolak hipotesis nol ( $H_0$ ) yang dapat diartikan bahwa terdapat pengaruh antara pendidikan dan

pelatihan terhadap produktivitas pegawai, secara khusus dalam penelitian ini adalah pegawai Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Kalimantan Timur.

### **Kesimpulan dan Saran**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada bab sebelumnya, dapat diambil beberapa kesimpulan:

- 1) Berdasarkan hasil analisis korelasi diperoleh nilai korelasi *product moment* (R) sebesar 0,533 Berdasarkan pedoman untuk memberikan interpretasi koefisien korelasi, maka hubungan antara pendidikan dan pelatihan dengan produktivitas pegawai berada pada kategori sedang. Maka dapat diartikan bahwa pendidikan dan pelatihan yang dilakukan untuk pembentukan wawasan kebangsaan, kepribadian dan etika PNS disamping pengetahuan dasar tentang sistem penyelenggaraan pemerintahan negara, bidang tugas dan budaya organisasinya agar mampu melaksanakan tugas dan perannya sebagai pelayan masyarakat telah terwujud, sehingga meningkatkan kualitas dan kuantitas kerja yang berkaitan dengan produktivitas. Dan setelah melakukan pendidikan dan pelatihan terdapat peningkatan kualitas kerja yang dibuktikan pada table 4.13 yaitu sebesar 23,6% sampel menyatakan kualitas kerjanya berdasar pada level cukup baik jumlah tersebut menurun sebesar 7,7%, artinya sebesar 7,7% sampel mengalami peningkatan. Sebesar 43,4% menyatakan bahwa kualitas kerjanya berada pada level baik, yang artinya mengalami peningkatan jumlah individu yang menyatakan kualitas kerjanya baik, yang sebelumnya sebesar 41%.
- 2) Berdasarkan nilai konstanta regresi sebesar 12,685 dan koefisien regresi pendidikan dan pelatihan sebesar 0,43. Dengan rumusan  $Y = a + b X$ , demikian persamaan regresi yang terbentuk adalah  $Y = 12,68 + 0,435X$ . Artinya setiap peningkatan skor pendidikan dan pelatihan sebesar satu satuan akan meningkatkan skor produktivitas sebesar 0,435.
- 3) Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan dapat dikatakan bahwa menerima hipotesis alternatif yaitu terdapat pengaruh positif dan signifikan. Terdapat hubungan yang saling mempengaruhi searah, dimana ketika pendidikan dan pelatihan mengalami peningkatan maka produktivitas juga akan mengalami peningkatan. Artinya antara pendidikan dan pelatihan terhadap produktivitas pegawai kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Kalimantan Timur.
- 4) Sarana kerja yang berkaitan dengan lingkungan kerja, keadaan dan suasana kerja turut menjadi faktor yang memengaruhi produktivitas
- 5) Kesejahteraan karyawan yang berkaitan dengan tunjangan dan penghargaan menjadi faktor lain yang memengaruhi produktivitas.

### **Saran**

Berdasarkan kesimpulan tersebut maka dapat diberikan beberapa saran antara lain:

- 1) Setiap pegawai hendaknya selalu meningkatkan produktivitas antara lain dengan mengikuti pendidikan dan pelatihan agar dapat meningkatkan kemampuan dasar untuk melaksanakan bidang tugas dan budaya organisasi, serta meningkatkan kualitas diri dengan memperbaiki kepribadian dan etika sehingga mampu melaksanakan tugas dan peran sebagai pelayan masyarakat.
- 2) Meningkatkan kualitas program pendidikan dan pelatihan dengan memperhatikan komponen-komponen pendidikan dan pelatihan.
- 3) Kantor Pekerjaan Umum Provinsi Kalimantan Timur hendaknya meningkatkan sarana pendukung yang berkaitan dengan lingkungan kerja dengan menciptakan suasana kerja yang kondusif dan nyaman, meningkatkan kualitas dan jumlah peralatan yang mendukung pekerjaan.
- 4) Memperhatikan hal-hal yang berkaitan dengan kesejahteraan pegawai seperti pemberian tunjangan
- 5) Melakukan pemberian penghargaan terhadap pegawai yang memiliki prestasi dengan tujuan agar dapat memberi motivasi bagi pegawai.
- 6) Melakukan evaluasi berkala dalam menilai kinerja pegawai, sehingga masalah-masalah baru yang muncul dapat segera diatasi.

#### **Daftar Pustaka**

- Moenir, A. S. 2006. *Manajemen Pelayanan Umum di Indonesia*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Miles, Matthew. B & A. Michel Huberman. 2002. *Analisis Data Kualitatif*. Cetakan I. UI-Press. Jakarta.
- Kurniawan, Agung. 2005. *Transformasi Pelayanan Publik*. Yogyakarta : Pembaruan
- Dwiyanto, Agus, Dkk. 2002. *Reformasi Birokrasi Publik di Indonesia* Yogyakarta : Pusat Studi kependudukan dan kebijakan UGM
- Azrul Azwar. 1996. *Menjaga Mutu Pelayanan Kesehatan*. Pustaka Sinar Harapan. Jakarta
- Moleong, Lexy J. 2007. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. PT Remaja Rosda Karya.
- Pasolong, Harbani, 2007. *Teori Administrasi Publik*. Bandung : CV alfabeta
- Sugiyono. 2005. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung : Alfabeta.
- Lukman, Sampara. 2000. *Manajemen Kualitas Pelayanan*. STIA-LAN Press. Jakarta.
- Kamus Besar Bahasa Indonesia. 2005. Pusat Bahasa Departemen Pendidikan Nasional. Jakarta : Balai Pustaka

#### **Dokumen-Dokumen :**

- Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara No. 63 Tahun 2003, tentang Pedoman Umum Penyelenggaraan Pelayanan Publik.
- SK MENKES No. 826/MENKES/SK/IX/2008 tentang SPM
- Undang-Undang No. 32 Tahun 2004 tentang otonomi daerah

Undang-Undang Kesehatan RI No.23 Th. 1992

Undang-undang No 25 tahun 2009 tentang pelayanan public

**Sumber Internet**

*(id.wikipedia.org/.../Pusatpelayanankesehatanpuskesmas ...)*