

PENGARUH PENDIDIKAN DAN PELATIHAN (DIKLAT) DAN TINGKAT PENDIDIKAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA APARATUR SIPIL NEGARA DI BADAN KEPEGAWAIAN PENDIDIKAN DAN PELATIHAN DAERAH (BKPPD) KOTA SAMARINDA

Ardani¹
Dr. Iman Surya, M.Si²
Dr. Anwar Alaydrus, M.Si³

Abstrak

Tujuan penelitian ini untuk menganalisis seberapa besar Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) terhadap Produktivitas Kerja Aparatur Sipil Negara di Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kota Samarinda, untuk menganalisis Pengaruh Tingkat Pendidikan terhadap Produktivitas Kerja Aparatur Sipil Negara di Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kota Samarinda, dan untuk menganalisis Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) dan Tingkat Pendidikan terhadap Produktivitas Kerja Aparatur Sipil Negara di Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kota Samarinda. Penelitian ini dilaksanakan di Kantor Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kota Samarinda. Pengumpulan data dilakukan dengan penelitian kepustakaan, observasi dan kuisioner, dengan menggunakan metode sensus yaitu dengan mengambil seluruh elemen populasi 55 orang responden dari 55 orang populasi yang ada di Kantor Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kota Samarinda. Data-data yang dikumpulkan dibandingkan dan dianalisis dengan analisa kuantitatif. Hasil penelitian ini mengemukakan bahwa Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Aparatur Sipil Negara di Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kota Samarinda, dan Tingkat Pendidikan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Aparatur Sipil Negara di Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kota Samarinda.

Kata Kunci: *Pendidikan dan Pelatihan (Diklat), Tingkat Pendidikan, Produktivitas, Kerja, Aparatur Sipil Negara*

¹ Mahasiswa Program S1 Ilmu Pemerintahan, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Mulawarman. Email: ardanagara7@gmail.com

² Dosen Pembimbing I, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Mulawarman

³ Dosen Pembimbing II, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Mulawarman

Pendahuluan

Menghadapi era globalisasi seperti sekarang ini, tantangan dan persaingan yang dihadapi oleh setiap organisasi baik itu organisasi privat (swasta) maupun organisasi publik akan semakin rumit. Pesatnya perkembangan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi (IPTEK) memicu terjadinya reformasi di berbagai bidang kehidupan. Komunikasi dan informasi telah menimbulkan dampak yang signifikan di seluruh aspek kehidupan masyarakat, berbangsa, dan bernegara.

Pada hakikatnya setiap perkembangan itu mengacu pada usaha untuk meningkatkan kehidupan organisasi menjadi lebih baik diantaranya dengan meningkatkan kualitas kerjanya. Jika kita perhatikan dari berbagai faktor yang mempengaruhi perkembangan organisasi, maka faktor sumber daya manusia tetap merupakan faktor yang paling penting. Dalam hal ini aparatur sipil negara yang ada merupakan salah satu faktor yang sangat mempengaruhi, karena apabila aparatur yang digunakan memiliki kemampuan terbatas maka produktivitas juga akan terbatas seiring dengan kemampuan dan kualitasnya.

Mengingat pentingnya faktor sumber daya manusia dalam perkembangan dan kemajuan organisasi pemerintahan, dalam hal ini ialah aparatur sipil negara, maka dibutuhkan suatu cara untuk mempertahankan dan bahkan meningkatkan kualitas aparturnya salah satunya melalui jalan pendidikan dan pelatihan. Melalui kegiatan pendidikan dan pelatihan diharapkan dapat memecahkan persoalan yang dihadapi secara cepat dan tepat. Pendidikan dan pelatihan harus dilaksanakan secara berkesinambungan dan secara bertahap sesuai dengan jenjang keahlian dan keterampilannya. Pendidikan dan pelatihan adalah kegiatan yang akhirnya akan meningkatkan kinerja para aparatur sipil negara secara individu dan meningkatkan kinerja lembaga pemerintahan pada umumnya. Program pendidikan dan pelatihan bagi aparatur sipil negara di Indonesia diselenggarakan oleh Pemerintah Pusat maupun Pemerintah Kota/Kabupaten.

Secara makro, pendidikan dan pelatihan adalah suatu upaya untuk mengembangkan kualitas atau kemampuan pegawai agar mampu mengolah dan mengelola sumber daya alam dengan berbagai macam teknologinya sehingga dapat digunakan untuk kesejahteraan masyarakat secara optimal, sebagai tujuan dari pembangunan tersebut. Sedangkan secara mikro, pendidikan dan pelatihan disuatu organisasi atau institusi adalah pengembangan pegawai, sehingga mampu mencapai tujuan organisasi yang telah ditentukan.

Pendidikan dan pelatihan juga merupakan suatu cara efektif untuk menghadapi beberapa tantangan yang dihadapi oleh lembaga-lembaga pemerintahan. Tantangan-tantangan ini mencakup keusangan pegawai, perubahan-perubahan sosioteknis dan perputaran tenaga kerja. Kemampuan untuk mengatasi tantangan tersebut merupakan faktor penentu keberhasilan organisasi dalam mempertahankan sumber daya manusia yang efektif. Maka dari itu, untuk meningkatkan kemampuan dalam mengatasi tantangan tersebut

jalan pendidikan dan pelatihan menjadi salah satu cara wajib yang patut diselenggarakan demi mencapai tujuan lembaga pemerintahan yang telah ditetapkan.

Selain berusaha untuk tetap mempertahankan dan meningkatkan kualitas aparatur sipil negara melalui pendidikan dan pelatihan, maka dalam penerimaan aparatur sipil negara juga perlu memperhatikan kualifikasi tingkat pendidikan tertentu yang harus dimiliki. Dengan semakin tinggi tingkat pendidikan seorang aparatur, maka dia akan memiliki pengetahuan dan wawasan yang lebih luas. Hal ini tentu akan menjadi nilai tambah dalam melaksanakan tanggung jawab yang diberikan.

Berdasarkan pengamatan yang penulis lakukan di objek penelitian yaitu pada Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah (BKPPD) Kota Samarinda, penulis menemukan beberapa fenomena atau gejala yang menunjukkan adanya penurunan produktivitas kerja aparatur. Hal ini dapat terlihat dari masih kurangnya usaha dari aparatur untuk menyelesaikan tugas dengan tepat waktu dan dengan kualitas yang baik, sikap kerja yang bermalasan, serta kedisiplinan aparatur yang masih ada kekurangan. Kepekaan dan inisiatif aparatur terhadap suatu perintah dan tugas yang diberikan juga terkesan tidak begitu aktif, hal ini tentu akan berpengaruh terhadap proses penyelesaian tanggung jawab yang kemudian menjadi lebih lama dan tidak optimal hasilnya. Dengan demikian, semua fenomena tersebut akan berujung pada penurunan produktivitas kerja aparatur di Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah (BKPPD) Kota Samarinda.

Berangkat dari kondisi dan penjelasan yang ada, penulis tertarik untuk meneliti, apakah pendidikan dan pelatihan (diklat) berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja aparatur, apakah tingkat pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja aparatur, dan apakah pendidikan dan pelatihan (diklat) dan tingkat pendidikan secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja aparatur sipil negara di Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah (BKPPD) Kota Samarinda.

Kerangka Dasar Teori

Definisi Manajemen

Menurut Simamora (2004 : 3) mengemukakan bahwa manajemen adalah proses pendayagunaan bahan baku dan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan-tujuan yang ditetapkan. Proses ini melibatkan organisasi, arahan, koordinasi, dan evaluasi orang-orang guna mencapai tujuan-tujuan tersebut. Hasibuan (2008 : 2) yang mengatakan bahwa manajemen adalah ilmu dan seni yang mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Manajemen ini terdiri dari enam unsur (6 M) yaitu: *men, money, methode, materials, machines, dan market*. Unsur *men* (manusia) ini kemudian

berkembang menjadi suatu bidang ilmu manajemen yang disebut Manajemen Sumber Daya Manusia.

Definisi Sumber Daya Manusia

Adapun pengertian sumber daya manusia menurut Susilo (2002 : 3) bahwa sumber daya manusia adalah pilar penyangga utama sekaligus penggerak roda organisasi dalam usaha mewujudkan visi dan misi dan tujuannya. Menurut Werther dan Davis dalam Sutrisno (2011 : 1) mengatakan bahwa sumber daya manusia adalah pegawai yang siap, mampu, dan siaga dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi.

Definisi Manajemen Sumber Daya Manusia

Sementara menurut Umar (2005 : 3) mengemukakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan atas pengembangan, pengadaan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemutusan hubungan kerja dengan maksud untuk mencapai tujuan organisasi secara terpadu. Menurut Dessler (2011 : 4) menjelaskan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah kebijakan dan praktek didalam menggerakkan sumber daya manusia atau aspek-aspek terkait posisi manajemen didalam sumber daya manusia yang mencakup kegiatan perekrutan, penyaringan, pelatihan, pemberian penghargaan dan penilaian.

Pendidikan dan Pelatihan (Diklat)

Definisi Pendidikan dan Pelatihan

Hasibuan (2010 : 120) menyatakan bahwa “Pendidikan dan pelatihan adalah suatu proses untuk meningkatkan keahlian teoritis, konseptual dan moral pegawai”. Sedangkan menurut Suradinata (2003 : 211) mengemukakan bahwa program pendidikan dan pelatihan (diklat) merupakan proses penyelenggaraan belajar mengajar dalam rangka peningkatan kemampuan pegawai yang meliputi pengetahuan, keterampilan, sikap dan perilaku yang diperlukan dalam melaksanakan tugasnya.

Pendidikan

Sedangkan menurut *Dictionary of Education* dalam Ihsan (2005 : 4) menyebutkan bahwa pendidikan adalah proses dimana seseorang mengembangkan kemampuan sikap dan bentuk-bentuk tingkah laku lainnya didalam masyarakat dimana ia hidup, proses sosial dimana orang dihadapkan pada pengaruh yang terpilih dan terkontrol (khususnya yang datang dari sekolah), sehingga dia dapat memperoleh atau mengalami perkembangan kemampuan sosial dan kemampuan individu yang optimum. Pendidikan menurut Sutrisno (2011 : 65) merupakan totalitas interaksi manusia untuk pengembangan manusia seutuhnya, dan pendidikan merupakan proses yang terus-menerus yang senantiasa berkembang.

Produktivitas Kerja

Sementara menurut Yuniarsih dan Suwatno (2013 : 156) produktivitas kerja dapat diartikan sebagai “hasil yang konkrit (produk) yang dihasilkan oleh individu ataupun kelompok, selama satuan waktu tertentu dalam suatu proses kerja”. Dalam hal ini, semakin tinggi produk yang dihasilkan dalam waktu yang semakin singkat dapat dikatakan bahwa tingkat produktivitasnya mempunyai nilai yang tinggi. Produktivitas dapat diartikan sebagai ratio antara hasil karya (*output*) dalam bentuk barang dan jasa, dengan masukan (*input*) yang sebenarnya.

Sedarmayanti (2001 : 185) menyatakan bahwa produktivitas kerja memiliki dua dimensi yakni efektivitas dan efisiensi penggunaan sumber masukan yaitu dimensi pertama berkaitan dengan pencapaian kerja maksimal, dalam arti pencapaian target yang berkaitan dengan kualitas, kuantitas, dan waktu. Sedangkan dimensi kedua berkaitan dengan upaya membandingkan masukan dengan realisasi penggunaannya, atau bagaimana pekerjaan tersebut dilaksanakan.

Faktor-faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja

Menurut Pandji Anoraga dalam Yuniarsih dan Suwatno (2011 : 159) menyebutkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja adalah sebagai berikut: (1) pekerjaan yang menarik, (2) upah yang baik, (3) keamanan dan perlindungan dalam pekerjaan, (4) penghayatan atas maksud dan makna pekerjaan, (5) lingkungan atau sarana kerja yang baik, (6) promosi dan perkembangan diri merasa sejalan dengan perkembangan perusahaan atau organisasi, (7) merasa terlibat dalam kegiatan-kegiatan organisasi, (8) pengertian dan simpati atas persoalan-persoalan pribadi, (9) kesetiaan pimpinan pada diri si pekerja, dan (10) disiplin kerja yang keras.

Indikator Produktivitas Kerja

Menurut Simamora (2004:612) faktor-faktor yang digunakan dalam pengukuran produktivitas kerja meliputi kuantitas kerja, kualitas kerja dan ketepatan waktu :

- 1) Kuantitas kerja adalah merupakan suatu hasil yang dicapai oleh karyawan dalam jumlah tertentu dengan perbandingan standar ada atau ditetapkan oleh perusahaan.
- 2) Kualitas kerja adalah merupakan suatu standar hasil yang berkaitan dengan mutu dari suatu produk yang dihasilkan oleh karyawan dalam hal ini merupakan suatu kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan secara teknis dengan perbandingan standar yang ditetapkan oleh perusahaan.
- 3) Ketepatan waktu merupakan tingkat suatu aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang ditentukan, dilihat dari sudut koordinasi

Aparatur Sipil Negara

Didalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Bab I Pasal 1 ayat 1, tentang Undang-Undang Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat ASN adalah profesi bagi pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi pemerintahan. Hal ini berarti aparatur dituntut untuk memiliki sumber daya manusia yang mumpuni, guna hasil kerja yang sesuai dengan standar baik kualitas maupun kuantitas.

Metode Penelitian

Jenis Penelitian

Dalam melakukan suatu penelitian ada dua jenis pendekatan analisis yang pada umumnya digunakan. Dua pendekatan tersebut adalah pendekatan kualitatif dan pendekatan kuantitatif. Dalam penelitian ini penulis ingin mengetahui hubungan sebab akibat atau kausal antara variabel pendidikan dan pelatihan (X_1) dan tingkat pendidikan (X_2) sebagai variabel bebas dengan variabel produktivitas kerja (Y) sebagai variabel terikat. Selain itu peneliti juga ingin melakukan uji terhadap hipotesis yang muncul didalam penelitian ini.

Definisi Operasional

Definisi operasional sebagai batasan pengertian yang dijadikan pedoman untuk melakukan suatu kegiatan atau pekerjaan penelitian. Untuk itu, penulis mengemukakan indikator-indikator dari pada masing-masing variabel, yaitu sebagai berikut :

- 1) Variabel Pendidikan dan Pelatihan dapat diukur dengan :
 - a. Materi
 - b. Metode
 - c. Sarana atau Fasilitas Pendukung
 - d. Peserta
- 2) Variabel Tingkat Pendidikan dapat diukur dengan :
 - a. Jenjang Pendidikan
 - b. Kesesuaian Jurusan
- 3) Variabel Produktivitas Kerja dapat diukur dengan :
 - a. Kuantitas Kerja
 - b. Kualitas Kerja
 - c. Ketepatan Waktu

Hasil Penelitian

Analisis Sub Variabel

Analisis Sub Variabel Pendidikan dan Pelatihan (Variabel X_1)

Materi Pendidikan dan Pelatihan

Hasil rekapitulasi sub variabel atau indikator materi pendidikan dan pelatihan (diklat) secara keseluruhan termasuk dalam kategori tinggi dengan jumlah 32 atau 58,2%, ini berarti bahwa kecenderungan materi diklat yang

diterima oleh responden adalah tinggi. Sementara 16 responden atau 29,1% lainnya berkategori sangat tinggi. Dan 7 responden atau 12,7% sisanya berkategori sedang.

Metode Pendidikan dan Pelatihan

Hasil rekapitulasi sub variabel atau indikator metode pendidikan dan pelatihan secara keseluruhan termasuk dalam kategori tinggi dengan jumlah 33 atau 60%, ini berarti bahwa kecenderungan metode diklat yang diterima oleh responden adalah tinggi. Sedangkan 19 responden atau 34,5% lainnya berkategori sangat tinggi. Dan 3 responden atau 5,5% sisanya berkategori sedang.

Sarana atau Fasilitas Pendukung

Hasil rekapitulasi sub variabel atau indikator sarana atau fasilitas pendukung pendidikan dan pelatihan secara keseluruhan termasuk dalam kategori tinggi dengan jumlah 27 atau 49,1%, ini berarti bahwa kecenderungan sarana atau fasilitas pendukung diklat yang diterima oleh responden adalah tinggi. Sementara 21 responden atau 38,2% lainnya berkategori sangat tinggi. Dan 7 responden atau 12,7% sisanya berkategori sedang.

Peserta Pendidikan dan Pelatihan

Hasil rekapitulasi sub variabel atau indikator peserta pendidikan dan pelatihan secara keseluruhan termasuk dalam kategori tinggi dengan jumlah 33 atau 60%, ini berarti bahwa kecenderungan peserta dalam mengikuti diklat adalah tinggi. Sementara 18 responden atau 32,7% berkategori sangat tinggi. Dan 4 responden atau 7,3% sisanya berkategori sedang.

Analisis Sub Variabel Tingkat Pendidikan (Variabel X₂)

Jenjang Pendidikan

Hasil rekapitulasi sub variabel atau indikator jenjang pendidikan secara keseluruhan termasuk dalam kategori sangat tinggi dengan jumlah 27 atau 49,1%, ini berarti bahwa kecenderungan jenjang pendidikan yang dimiliki oleh responden adalah sangat tinggi. Sementara 23 responden atau 41,8% lainnya berkategori tinggi. Dan 5 responden atau 9,1% sisanya berkategori sedang.

Kesesuaian Jurusan

Hasil rekapitulasi sub variabel atau indikator kesesuaian jurusan secara keseluruhan termasuk dalam kategori tinggi dengan jumlah 28 atau 50,9%, ini berarti bahwa kecenderungan kesesuaian jurusan yang dimiliki oleh responden adalah tinggi. Sementara 22 responden atau 40% lainnya berkategori sangat tinggi. Dan 5 responden atau 9,1% sisanya berkategori sedang.

Analisis Sub Variabel Produktivitas Kerja

Kuantitas Kerja

Hasil rekapitulasi sub variabel atau indikator kuantitas kerja secara keseluruhan termasuk dalam kategori sangat tinggi dengan jumlah 29 atau 52,7%, ini berarti bahwa kecenderungan kuantitas kerja yang dimiliki responden adalah sangat tinggi. Sementara 22 responden atau 40% lainnya berkategori tinggi. Dan 4 responden atau 7,3% sisanya berkategori sedang.

Kualitas Kerja

Hasil rekapitulasi sub variabel atau indikator kualitas kerja secara keseluruhan termasuk dalam kategori sangat tinggi dengan jumlah 29 atau 52,7%, ini berarti bahwa kecenderungan kualitas kerja yang dimiliki responden adalah sangat tinggi. Sementara 21 responden atau 38,2% lainnya berkategori tinggi. Dan 5 responden atau 9,1% sisanya berkategori sedang.

Ketepatan Waktu

Hasil rekapitulasi sub variabel atau indikator ketepatan waktu secara keseluruhan termasuk dalam kategori sangat tinggi dengan jumlah 27 atau 49,1%, ini berarti bahwa kecenderungan ketepatan waktu yang dimiliki responden adalah sangat tinggi. Sementara 24 responden atau 43,6% lainnya berkategori tinggi. Dan 4 responden atau 7,3% sisanya berkategori sedang.

Analisis Variabel

Variabel Pendidikan dan Pelatihan (Diklat)

Dari 55 Responden, sebanyak 30 responden atau 54,5% berpendapat bahwa kegiatan pendidikan dan pelatihan termasuk dalam kategori tinggi. Ini merupakan jawaban keseluruhan kuisisioner pada variabel pendidikan dan pelatihan yang kemudian dirata-ratakan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kecenderungan pendidikan dan pelatihan yang diikuti oleh aparatur selama bekerja di Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah (BKPPD) Kota Samarinda termasuk dalam kategori tinggi.

Variabel Tingkat Pendidikan

Dari 55 Responden, sebanyak 28 responden atau 50,9% memiliki tingkat pendidikan sangat tinggi. Ini merupakan jawaban keseluruhan kuisisioner pada variabel tingkat pendidikan yang kemudian dirata-ratakan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kecenderungan tingkat pendidikan di Kantor Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah (BKPPD) Kota Samarinda termasuk dalam kategori sangat tinggi.

Variabel Produktivitas Kerja

Dari 55 Responden, 33 responden atau 60% berpendapat bahwa produktivitas kerja termasuk dalam kategori sangat tinggi. Ini merupakan

jawaban keseluruhan kuisisioner pada variabel produktivitas kerja yang kemudian dirata-ratakan. Hal ini berarti dapat disimpulkan bahwa kecenderungan produktivitas kerja di Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah (BKPPD) Kota Samarinda termasuk dalam kategori sangat tinggi.

Pengujian Hipotesis

Analisis Korelasi Product Moment

Hubungan antara Pendidikan dan Pelatihan dengan Produktivitas Kerja (Y)

Dari pengolahan data menggunakan korelasi *product moment* menggunakan SPSS versi 20 diperoleh nilai korelasi antara variabel pendidikan dan pelatihan (X_1) dengan variabel produktivitas kerja (Y) sebesar 0,761. Hal ini menunjukkan hubungan kedua variabel tersebut berada pada interval 0,60 – 0,79, yang berarti keduanya mempunyai korelasi yang kuat dan positif.

Sedangkan untuk mengetahui korelasi ini signifikan atau tidak maka harus membandingkan nilai signifikan (Sig.) dengan taraf signifikan 5% (0,05). Dengan ketentuan apabila tarafnya (probabilitas) atau nilai sig < 0,05, maka terdapat hubungan yang signifikan dan jika nilai sig > 0,05, maka tidak terdapat hubungan yang signifikan. Berdasarkan nilai tabel di atas, dapat dilihat bahwa nilai korelasi person pada sig (*2-tailed*) adalah $0,000 < 0,05$ maka terdapat hubungan yang signifikan antara variabel pendidikan dan pelatihan (diklat) dengan produktivitas kerja aparatur.

Jadi bisa disimpulkan bahwa korelasi ini adalah positif dan setelah dilakukan uji signifikan maka korelasi ini adalah signifikan, hal ini berarti menunjukkan bahwa variabel pendidikan dan pelatihan memiliki hubungan yang positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja aparatur sipil negara di Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah (BKPPD) Kota Samarinda.

Hubungan antara Tingkat Pendidikan dengan Produktivitas Kerja (Y)

Dari pengolahan data menggunakan korelasi *product moment* menggunakan SPSS versi 20 diperoleh nilai korelasi antara variabel tingkat pendidikan (X_2) dengan variabel produktivitas kerja (Y) sebesar 0,765. Hal ini menunjukkan hubungan kedua variabel tersebut berada pada interval 0,60 – 0,79, yang berarti keduanya mempunyai korelasi yang kuat.

Sedangkan untuk mengetahui korelasi ini signifikan atau tidak maka harus membandingkan nilai signifikan (Sig.) dengan taraf signifikan 5% (0,05). Dengan ketentuan apabila tarafnya (probabilitas) atau nilai sig < 0,05, maka terdapat hubungan yang signifikan dan jika nilai sig > 0,05, maka tidak terdapat hubungan yang signifikan. Berdasarkan nilai tabel di atas, dapat dilihat bahwa nilai korelasi person pada sig (*2-tailed*) adalah $0,000 < 0,05$ maka terdapat hubungan yang signifikan antara variabel tingkat pendidikan dengan produktivitas kerja aparatur.

Jadi bisa disimpulkan bahwa korelasi ini adalah kuat dan setelah dilakukan uji signifikan maka korelasi ini adalah signifikan, hal ini berarti menunjukkan bahwa variabel tingkat pendidikan memiliki hubungan yang kuat dan signifikan terhadap produktivitas kerja aparatur sipil negara di Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah (BKPPD) Kota Samarinda.

Kesimpulan

1. Dengan menggunakan analisis korelasi *product moment*, maka diperoleh hasil sebagai berikut :
 - a. Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) memiliki koefisien korelasi dengan Produktivitas Kerja sebesar 0,761 yang berarti hubungan kedua variabel tersebut memiliki korelasi atau hubungan yang kuat. Dan setelah dilakukan tes signifikansi, maka terdapat korelasi atau hubungan yang signifikan antara dua variabel tersebut. Ini berarti pendidikan dan pelatihan memiliki hubungan yang kuat dan signifikan dengan produktivitas kerja aparatur sipil negara di Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah (BKPPD) Kota Samarinda.
 - b. Tingkat Pendidikan memiliki koefisien korelasi dengan Produktivitas Kerja sebesar 0,765 yang berarti hubungan kedua variabel tersebut memiliki korelasi atau hubungan yang kuat. Dan setelah dilakukan tes signifikansi, maka terdapat korelasi atau hubungan yang signifikan antara dua variabel tersebut. Ini berarti tingkat pendidikan memiliki hubungan yang kuat dan signifikan dengan produktivitas kerja aparatur sipil negara di Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah (BKPPD) Kota Samarinda.
2. Dengan menggunakan analisis korelasi parsial, maka diperoleh hasil sebagai berikut :
 - a. Dengan menempatkan variabel tingkat pendidikan sebagai variabel kontrol, maka hubungan pendidikan dan pelatihan (diklat) dengan produktivitas kerja adalah sebesar 0,362. Hal ini menunjukkan bahwa terjadi hubungan yang tidak terlalu kuat antara pelatihan dengan produktivitas kerja jika variabel tingkat pendidikan dikendalikan atau dibuat tetap. Sedangkan arah hubungan adalah positif karena nilai korelasinya positif.
 - b. Dengan menempatkan variabel pendidikan dan pelatihan (diklat) sebagai variabel kontrol, maka hubungan tingkat pendidikan dengan produktivitas kerja adalah sebesar 0,380. Hal ini menunjukkan bahwa terjadi hubungan yang tidak terlalu kuat antara tingkat pendidikan dengan produktivitas kerja jika variabel pelatihan dikendalikan atau dibuat tetap. Sedangkan arah hubungan adalah positif karena nilai korelasinya positif.
3. Dengan menggunakan analisis regresi berganda, maka diperoleh hasil sebagai berikut :

- a. Variabel pendidikan dan pelatihan (diklat) memiliki koefisien regresi yang positif terhadap produktivitas kerja yaitu sebesar 0,402. Ini bermakna perubahan sebesar satu satuan pada variabel pendidikan dan pelatihan (diklat) mengakibatkan perubahan sebesar 0,402 pada variabel produktivitas kerja. Dan setelah dilakukan uji signifikan maka hasil yang diperoleh tersebut adalah signifikan. Ini berarti pendidikan dan pelatihan (diklat) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja aparatur sipil negara. Jadi apabila terjadi peningkatan pada variabel pelatihan, maka variabel produktivitas kerja aparatur sipil negara di Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah (BKPPD) Kota Samarinda juga akan meningkat.
 - b. Variabel tingkat pendidikan memiliki koefisien regresi yang positif terhadap produktivitas kerja yaitu sebesar 0,471. Ini bermakna perubahan sebesar satu satuan pada variabel tingkat pendidikan mengakibatkan perubahan sebesar 0,471 pada variabel produktivitas kerja. Dan setelah dilakukan uji signifikan maka hasil yang diperoleh tersebut adalah signifikan. Ini berarti tingkat pendidikan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja aparatur sipil negara. Jadi apabila terjadi peningkatan pada variabel tingkat pendidikan, maka variabel produktivitas kerja aparatur sipil negara di Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah (BKPPD) Kota Samarinda juga akan meningkat.
4. Besarnya persentase pengaruh variabel pendidikan dan pelatihan (diklat) dan variabel tingkat pendidikan terhadap produktivitas kerja aparatur sipil negara di Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah (BKPPD) Kota Samarinda adalah sebesar 64%. Ini berarti besaran pengaruh yang diberikan oleh pendidikan dan pelatihan (diklat) dan tingkat pendidikan terhadap produktivitas kerja aparatur sipil negara di BKPPD Kota Samarinda adalah sebesar 64%. Sementara sisanya yang sebesar 36%, variabel produktivitas kerja di Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah (BKPPD) Kota Samarinda dipengaruhi oleh faktor atau variabel lainnya.
5. Secara keseluruhan hipotesis yang penulis ajukan dalam penelitian ini dapat diterima atau terbukti kebenarannya. Hipotesis yang diterima berupa:
- a. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan pada Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) terhadap Produktivitas Kerja Aparatur Sipil Negara di Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah (BKPPD) Kota Samarinda.
 - b. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan pada Tingkat Pendidikan terhadap Produktivitas Kerja Aparatur Sipil Negara di Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah (BKPPD) Kota Samarinda.

- c. Secara bersamaan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan pada Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) dan Tingkat Pendidikan terhadap Produktivitas Kerja Aparatur Sipil Negara di Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah (BKPPD) Kota Samarinda.

Saran

1. Dengan melihat besarnya pengaruh dari pendidikan dan pelatihan terhadap produktivitas kerja aparatur sipil negara di Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah (BKPPD) Kota Samarinda, maka disarankan kepada pimpinan untuk senantiasa memberi kesempatan kepada aparaturnya untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan yang sesuai dengan bidang, tugas, jabatan, serta tanggung jawab yang dimiliki oleh aparatur terkait. Selain itu, pimpinan juga harus turut mendorong aparaturnya untuk terus mengevaluasi pendidikan dan pelatihan yang diikuti agar dapat dirasakan dampak positifnya bagi lembaga dalam hal ini Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah (BKPPD) Kota Samarinda. Disarankan pula bagi aparatur agar dapat mengikuti pelatihan dengan baik dan sungguh-sungguh mengingat hal-hal yang diperoleh dari kegiatan pendidikan dan pelatihan akan bermanfaat dalam tugas dan tanggung jawabnya masing-masing. Mengingat pentingnya kegiatan pendidikan dan pelatihan dalam peningkatan produktivitas kerja, maka hal ini harus diikuti pula dengan baiknya pengarsipan mengenai pendidikan dan pelatihan apa saja yang telah diikuti oleh aparatur terkait, agar tidak terjadi ketidaksesuaian dan pengulangan keikutsertaan aparatur dalam program pendidikan dan pelatihan yang sama.
2. Oleh karena tingkat pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja aparatur sipil negara di Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah (BKPPD) Kota Samarinda, maka disarankan agar pimpinan pada BKPPD Kota Samarinda hendaknya mempertimbangkan penempatan aparatur sesuai dengan jenjang pendidikan dan latar belakang pendidikan aparaturnya agar tidak terjadi ketidaksesuaian latar belakang pendidikan dengan tugas dan tanggung jawab yang diemban oleh aparatur yang bersangkutan. Selain itu, pimpinan disarankan agar bersedia memberikan kesempatan kepada aparaturnya untuk melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi lagi. Dengan adanya peningkatan pada tingkat pendidikan aparatur, maka diharapkan para aparatur mampu untuk bekerja optimal dan memahami persoalan di kantor mengenai tugas dan tanggung jawabnya. Mengingat pengaruh tingkat pendidikan yang cukup positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja aparatur sipil negara, maka disarankan pula kepada para aparatur untuk terus menimba dan meningkatkan ilmu pada jenjang pendidikan formal yang lebih tinggi lagi. Selain itu, kepada para calon pegawai atau calon aparatur diharapkan dapat membekali diri dengan tingkat pendidikan yang tinggi sebelum melamar

pekerjaan agar ketika sudah masuk ke dunia kerja setidaknya dapat meminimalisir persoalan dan tantangan yang dihadapi di kantor.

3. Oleh karena produktivitas kerja aparatur sipil negara di Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah (BKPPD) Kota Samarinda juga dipengaruhi oleh variabel-variabel lain diluar variabel pendidikan dan pelatihan (diklat) dan tingkat pendidikan yang persentasenya 36%, maka sudah selayaknya jika penelitian yang berkaitan dengan produktivitas kerja aparatur sipil negara diadakan lagi dengan mempertimbangkan variabel-variabel lain diluar variabel pendidikan dan pelatihan (diklat) dan tingkat pendidikan. Hal ini dimaksudkan untuk mengetahui faktor-faktor lain yang berpengaruh terhadap produktivitas kerja aparatur sipil negara di BKPPD Kota Samarinda. Dengan demikian berdasarkan faktor-faktor tersebut diharapkan akan ditemukan strategi-strategi lain yang dapat digunakan untuk meningkatkan produktivitas kerja aparatur sipil negara, utamanya di lingkungan Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah (BKPPD) Kota Samarinda.

Daftar Pustaka

- Hasibuan, M. S. P. 2008. *Organisasi dan Motivasi: Dasar Peningkatan Produktivitas*. Cetakan Keenam. Jakarta: Bumi Aksara.
- Ihsan, Fuad. 2005. *Dasar-dasar Kependidikan*. Cetakan Keempat. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sedarmayanti. 2001. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ketiga. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sulistiyani, A. T. 2004. *Memahami Good Governance: Dalam Perspektif Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Gaya Media.
- Sulistiyani, A. T dan Rosidah. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Suradinata, E. 2003. *Manajemen Pemerintahan dan Otoda (Dalam Kondisi Era Globalisasi)*. Bandung: Ramadhan.
- Susilo, Martoyo. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedelapan. Yogyakarta: BPFE.
- Sutrisno, Edy. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Yuniarsih, T dan Suwatno. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Aplikasi, dan Isu Penelitian*. Cetakan Ketiga. Bandung: Alfabeta.

Karya Ilmiah:

- Cripza, Laudia. 2014. "Hubungan Tingkat Pendidikan, Pelatihan dan Disiplin Kerja dengan Kinerja Pegawai Dinas Kehutanan dan Perkebunan Kabupaten Bondowoso". *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*. Vol. 6 No. 2. Hal. 140-160.

- Pakpahan, E.S, Siswidiyanto dan Sukanto. 2014. “*Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Malang)*”. Jurnal Administrasi Publik. Vol. 2 No. 1. Hal. 116-121.
- Sulistyaningsih, Heny. 2008. “*Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan (Diklat), Lingkungan Kerja, Tingkat Pendidikan dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Karanganyar*”. Jurnal Ekonomi. Vol. 1 No. 2. Hal 1-18.
- Eriva, Cut Yunina., Islahuddin, dan Darwanis. 2013. “*Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pelatihan, Masa Kerja dan Jabatan terhadap Pemahaman Laporan Keuangan Daerah*”. Jurnal Akuntansi. Vol. 1 No. 2. Hal. 1-14.
- Utami, Yulenta Bayangsari. 2015. “*Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kinerja Aparatur Pemerintahan di Sekretariat Daerah Kabupaten Bengkayang*”. Jurnal Ilmu Pemerintahan. Vol. 4 No. 3. Hal. 1-18.

Sumber Internet:

Junaidi (<http://junaidichaniago.wordpress.com>) (Diakses pada tanggal 04 Maret 2017)