HUBUNGAN PENDIDIKAN DAN PELATIHAN DENGAN PRODUKTIVITAS KARYAWAN PADA PT GMF AERO ASIABANDARA SOEKARNO HATTA CENGKARENG, JAKARTA

Nurhaifa Idris dan **Yusmita Hawari**

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jayabaya

nurhaifa.idris@yahoo.co.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan pendidikan dan pelatihan dengan produktivitas kerja karyawan pada PT GMF Aero Asia, Bandara Soekarno Hatta Cengkareng, Jakarta. Hasil penelitian menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat pendidikan maka produktivitas kerja semakin meningkat. Begitu juga dengan pelatihan, semakin sering diadakan pelatihan untuk karyawan maka produktivitas kerja karyawan juga semakin meningkat.

PENDAHULUAN

Dahulu orang berpendapat bahwa keunggulan suatu usaha sangat tergantung pada teknologi dan juga pada kemampuan suatu organisasi untuk mendapatkan akses pada pasar modal. Sekarang pandangan ini masih berlaku namun para ahli manajemen lebih menekankanpada peran manusia sebagai aset organisasi utama yang paling memberikan andil terbesar.

Setiap perusahaan dalam melaksanakan kegiatannya memerlukan sumber daya manusia. Manusia sebagai salah satu sumber daya dalam perusahaan juga merupakan harta kekayaan yang terbesar. Oleh karena itu pimpinan perusahaan perlu memformulasikan suatu cara yang efektif untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan secara komprehensif di dalalamperusahaan sehingga perusahaan akan memperoleh keuntungan, atau setidak-tidaknya mampu bersaing dengan perusahaan lain. Untuk dapat menghadapi tantangan bisnis yang sangat dinamis, maka organisasi perlu menyiapkan orang-orangnya.

Alternatif yang dianggap cukup efektif dalam usaha meningkatkan prestasi kerja karyawan dalam suatu perusahaan atau organisasi yang diharapkan dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan adalah dengan cara menyelenggarakan pelatihan bagi karyawan.

Setelah mendapatkan tenaga kerja yang cakap, maka langkah penting yang perlu dilakukan adalah pengembangan Sumber Daya Manusia. Dengan adanya program pelatihan diharapkan karyawan mendapatkan pengetahuan serta keterampilan yang lebih baik di bidangnya. Untuk meningkatkan tingkat kecakapan karyawan dan performa organisasi pihak manajemen harus melakukan proses pelatihan dan pengembangan yang terus menerus dan terencana.

Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas karyawan antara lain, pemberian kompensasi, kepemimpinan, sarana dan prasarana produksi, serta pendidikan dan pelatihan. Mengingat keterbatasan waktu dan biaya penulis membatasi masalah pada pembahasan hubungan pendidikan dan pelatihan dengan produktivitas karyawan serta

Tujuan yang ingin dicapai dan manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Tujuan Penelitian

Untuk mengetahui hubungan pendidikan dan pelatihan dengan profuktivitas kerja karyawan pada PT GMF Aero Asia, Bandara Soekarno Hatta Cengkareng, Jakarta.

b. Manfaat Penelitian

Pelaksanaan penelitian ini sangat bermanfaat sebagai :

i. Penguji dan pembanding antara teori dan kondisi yang ada di lapangan.
ii. Pengamalan ilmu bagi kepentingan masyarakat, khususnya bagi Garuda Maintenance Facility.

TINJAUAN TEORI

Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Suatu perusahaan di dalam melakukan kegiatan usahanya untuk mencapai tujuan perusahaan sangat tergantung dari bagaimana cara penerapan manajemen dilakukan. Manajemen mempunyai arti penting dalam setiap unit kegiatan, baik itu kegiatan dalam usaha mencari keuntungan maupun kegiatan sosial. Sebelum membahas pengertian manajemen secara umum dimana manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen yang memfokuskan pada sumber daya manusia.

Pengertian Pendidikan dan Pelatihan

Dalam praktek pengembangan sumber daya manusia biasa dikenal pelatihan dan pengembangan. Kadang-kadang orang tidak membedakan penggunaan kedua istilah tersebut, keduanya disebut sebagai pelatihan. Pendidikan dan pelatihan pada dasarnua tidak sama, walaupun banyak persamaannya, tetapi kedua-duanya berhubungan dengan pemberian bantuan kepada karyawannya untuk dapat meningkatkan kecerdasannya, pengetahuannya maupun memiliki kemajuan yang lebih tinggi. Pendidikan berfokus pada kegiatan mempersiapkan karyawan untuk melaksanakan suatu pekerjaan khusus atau sekelompok pekerjaan khusus yang dibutuhkan oleh organisasi pada saat yang akan datang. Pendidikan sering digunakan untuk mempersiapkan sesorang untuk dapat dipromosikan ke suatu jabatab tertentu. Pendidikan merupakan suatu investasi jangka panjang yang mempunyai resiko yang moderat. Pendidikan sifatnya lebih teoritis sedangkan pelatihan bersifat penerapan praktis.

Perbedaan-perbedaan antara pelatihan dan pendidikan adalah bahwa pelatihan merupakan proses belajar yang berhubungan dengan menambah pengetahuan dan keterampilan untuk melakukan pekerjaan tertentu. Sedangkan pendidikan berhubungan dengan menambah ilmupengetahuan umum..

Sehubungan dengan hal tersebut, maka untuk lebih memahami arti dari program pelatihan, penulis akan membedakan pengertian antara pendidikan dan pelatihan, yaitu sebagai berikut :

Pendidikan adalah suatu kegiatan yang dimaksudkan untuk meningkatkan pengetahuan dan sikap dari karyawan, sehingga dapat lebih menyesuaikan diri mereka dengan lingkungan tempat mereka bekerja nanti.

Pelatihan merupakan bagian dari pendidikan, pada pelatihan dimaksudkan untuk membantu karyawan agar dapat memperoleh efektifitas dalam kpekerjaan mereka yang sekarang maupun yang akan datang. Sehubungan dengan hal itu, maka perumusan definisi pelatihan menurut Moekijat (1991 : 3) adalah suatu kegiatan lini dan staf, dimana tujuannya untuk pengembangan para karyawan dalam memperoleh efektivitas pekerjaannya.

Tujuan Pendidikan dan Pelatihan

Sesungguhnya tujuan pelatihan lebih luas dewasa ini daripada di masa lalu yaitu untuk memecahkan masalah organisasi. Tujuan pelatihan menurut *Musanef*

a. Mengajarkan keterampilan teknis produksi yang dituntut untuk melakukan pekerjaan
b. Menyesuaikan diri dengan perubahan teknlogi yang cepat, memperbaiki mutu produk dan jasa serta mendorong produktivitas untuk tetap bersaing.
c. Memperkuat komitmen karyawan.

Metode Pelatihan

Jenis-jenis program pelatihan yang disesuaikan dengan perusahaan tergantung oleh beberapa faktor, misalnya kecakapan-kecakapan yang diperlukan dalam jabatan-jabatan yang harus diisi, syarat-syarat daripada calon-calon yang melamar dan masalah-masalah produksi yang dihadapkan oleh perusahaan. Meskipun program pelatihan dikembangkan untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan khusus, program pelatihan harus juga memahami keseluruhan pelatihan yang dilaksanakan pada perusahaan-perusahaan lain.

Faktor-faktor yang Mempengaruhi Pendidikan dan Pelatihan

Bagi suatu perusahaan pelaksanaan program pendidikan dan pelatihan akan dapat meningkatkan kemampuan perusahaan untuk mencapai tujuannya. Pelatihan juga dapat menambah kemampuan para karyawan dalam melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya serta dapat meningkatkan efektivitas perusahaan.

Efektivitas kegiatan perusahaan dapat dicapai dengan meningkatkan produktivitas karyawan. Dengan kata lain kegiatan perusahaan yang dilaksanakan adalah efektif jika produktivitas kerja karyawan mengalami peningkatan.

Pengertian Produktivitas

Program pelatihan yang dilaksanakan oleh perusahaan mempunyai pengaruh besar untuk meningkatkan keterampilan serta pengetahuan karyawan. Dengan diadakannya pelatihan, diharapkan karyawan mampu menangani pekerjaannya dengan baik sehingga pada akhirnya dapat meningkatkan produktivitas. Dalam ilmu ekonomi, produktivitas adalah sebuah konsep yang menggambarkan kaitan antara hasil atau keluaran (output) yang dicapai

dengan sumber atau masukan (input). Apabila ukuran keberhasilan produksi hanya dipandang dari sisi output maka produktivitas dipandang dari dua sisi seklaigus, yaitu : sisi input dan sisi output. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa produktivitas berkaitan dengan efisiensi penggunaan input dalam memproduksi output. Pemilihan metode tertentu yang terbaik tergantung pada sejauh mana suatu metode dapat membantu pelaksanaan pendidikan dan pelatihan. Andrew E. Sikula (1981:243) mengemukakan metode pelatihan adalah sebagai berikut :

2. Manfaat Pengukuran Produktivitas

Terdapat beberapa manfaat pengukuran produktivitas dalam suatu perusahaan, antara lain :

1. Perusahaan dapat menilai efisiensi konversi sumber dayanya, agar dapat meningkatkan produktivits melalui efisiensi penggunaan sumber-sumber daya itu

2. Perencanaan sumber-sumber daya akan menjadi lebih efektif dan efisien melalui pengukuran produktivitas, baik dalam perencanaan jangka pendek maupun jangka panjang.

3. Tujuan ekonomis dan non-ekonomis dari perusahaan dapat diorganisasikan kembali dengan cara memberikan prioritas tertentu yang dipandang dari sudut produktivitas.

Kerangka Pemikiran

Yang menjadi kerangka/pola pikir penulis dalam melakukan dan pembuatan penelitian ini adalah melihat hubungan bariabel X dengan variabel Y, dimana :

-Variabel X adalah Faktor Pelatihan Karyawan

-Variabel Y adalah Faktor Produktivitas

Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian sehingga dalam penelitian ini yang menjadi hipotesis adalah diduga terdapat hubungan atara pelatihan dengan produktivitas kerja karyawan.

METODOLOGI PENELITIAN

Metode Penelitian

Dalam penelitian ini, penulis menerapkan metode penelitian deskriptif, Metode Penelitian Deskriptif menurut Sugiyono dalam bukunya yang berjudul Metodologi Penelitian Administrasi Penelitian yaitu suatu “Penelitian yang dilakukan terhadap dua variabel dan meneliti pengaruh variabel yang satu terhadap variabel lainnya.

Lokasi dan Waktu Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian dalam penulisan penelitian ini di PT GMF Aero Asia pada Dinas Perawatan Pesawat dan Unit Pelatihan dan Pengembangan Pegawai.

2. Waktu Penelitian

Penelitian dilaksanakan antara bulan April 2021 sampai dengan bulan Juni 2021

Objek Penelitian

a. Populasi

Dalam penelitian ini, sesuai judulnya, maka populasi dari penelitian ini adalah karyawan PT GMF Aero Asia. Sedangkan sasarannya adalah populasi karyawan unit perawatan badan pesawat yang telah mengikuti pelatihan dasar perawatan pesawat yaitu sejumlah 82 orang.

b. Sampel

Pengertian sampel adalah “wakil dari populasi”

Dalam Penelitian ini, penulis menentukan jumlah sampel mengacu atau menggunakan rumus dari slovin sebagai berikut :

$S = N\ 1 = N(e)2 = 821+82(0,1)2$

= 45,05 = 45

S = Sampel N = Populasi

E = Faktor kesalahan/error (0,1)

Sehingga yang digunakan adalah sebanyak 45 orang karyawan, sedangkan teknik pengambilan sampel dilakukan secara acak sederhana (simple random sampling).

Teknik Pengumpulan Data

Dalam rangka Menyusun penelitian ini, diperlukan data-data yang dapat menunjang penelitian tersebut, tekniknya meliputi cara-cara berikut :

1. Penelitian Kepustakaan (Library Research) Yaitu penelitian yang dilakukan untuk mendapatkan data sekunder dengan membaca dan meneliti data-data berupa bahan tertulis yang berhubungan dengan materi yang diselidiki.

2. Penelitian Lapangan (Field Research) Yaitu penelitian yang dilakukan untuk mendapatkan data primer dengan meninjau langsung ke organisasi yang bersangkutan untuk mendapatkan data yang ada hubungannya dengan masalah pelatihan karyawan. Penelitian ini dilakukan dengan cara :

3. Questionary Metode ini digunakan dengan mengajukan pertanyaan tertulis bersifat tertutup atau pertanyaan yang dilengkapi dengan sejumlah alternatif jawaban yang dianggap paling tepat dan benar oleh responden.

Teknik Analisis Data

Berdasar data yang diperoleh dari hasil penelitian kepustakaan kemudian dilakukan analisis data yang bertujuan agar tdata yang disajikan mudah ditafsirkan dan menjadi informasi yang bermakna.

Setelah data dikumpulkan, langkah yang dilakukan selanjutnya adalah :

1. Editing, yaitu data yang telah dikumpulkan diteliti apakah sudah lengkap dan sempurna.

2. Melakukan pengukuran terhadap instrument penelitian dengan menggunakan skala likert yang diberi skor sebagai berikut :

a. Sangat Setuju (SS) = 5

b. Setuju (S) = 4

c. Ragu-ragu (R) = 3

d. Tidak Setuju (TS) = 2

e. Sangat Tidak Setuju (STS) = 1

3. Tabulasi data yang telah dikode dimasukkan ke dalam tabel-tabel.

Untuk mengetahui hubungan variabel X dengan variabel Y, penulis melakukan beberapa analisa sebagai berikut :

1. Menghitung Korelasi Product Moment. Korelasi ini digunakan untuk mencari hubungan dua variabel berskala rasio yaitu variabel (X) dan variabel (Y) dengan rumus koefisien sebagai berikut :

X2 rxy = $\sum XY - (\sum X)(\sum Y)$

$((n \sum X2 - (\sum X)2(n \sum Y2 - (\sum Y)2)$

rxy = Korelasi pearson

n = Jumlah sampel

∑XY = Jumlah perkalian setiap pasangan ke-1 antara variabel x dan variabel y dimana I = 1,…...n

∑X2 = Jumlah kuadrat variabel X dari I = 1, … ..n

∑Y2 = Jumlah kuadrat variabel Y dari I = 1, … ..n

2. Setelah didapat koefisien korelasi (r) maka selanjutnya untuk menguji signifikasi hubungan yaitu apakah hubungan yang ditemukan berlaku untuk seluruh populasi maka perlu diuji signifikansinya dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

t = $r\sqrt{n-2}\sqrt{1-r2}$

Harga t tersebut selanjutnya dikonsultasikan dengan tabel t. Untuk kesalahan 5%, uji 2 pihak, dan dk = 8 dan berlaku hipotesis sebagai berikut :

a. H0 : μ = 0 Tidak ada hubungan yang signifikan antara variabel (X) dengan variabel (Y) atau tidak ada hubungan melaksanakan pendidikan dan pelatihan dengan produktifitas kerja.
a. Ha : μ ≠ 0 Ada hubungan yang nyata/signifikan antara variabel (X) dengan variabel (Y) atau ada hubungan antara pendidikan dan pelatihan dengan produktivitas.
Kriteria Pengujian : Tolak H0 atau terima Ha jika t hitung > t tabel

Terima H0 atau tolak Ha jika t hitung > t tabel

PEMBAHASAN

A. PT GMF Aero Asia

Adalah salah satu anak perusahaan Garuda Indonesia. Pembangunan dan pengembangan fasilitas pemeliharaan ini sepenuhnya dibiayai oleh Pemerintah Indonesia. Investasi total sampai dengan tahun 1991 telah mencapai 148 juta dolar AS. Dalam usahanya, PT GMF Aero Asia bergerak di bidang Jasa Pemeliharaan Pesawat Komersial dengan cara merawat keamanan dan layak terbang mesin pesawat secara menyeluruh, merawat kebersihan dan keindahan kabin pesawat serta menyediakan pesawat pada jadwal terbang yang tepat waktu. Selain itu juga menyediakan fasilitas pemeliharaan pesawat bagi pihak-pihak yang membutuhkan. Sejak 1990, jasa GMF sudah mulai dipasarkan kepada pihak ketiga yaitu perusahaan-perusahaan selain Garuda Indonesia yang membutuhkan jasa perawatan pesawat terbang.

Dewasa ini, PT GMF Aero Asia yang bertempat di Bandara Soekarno Hatta, Cengkareng merupakan fasilitas perawatan pesawat terbang terbesar di Asia. Lokasi GMF mencakup lebih dari 115 hektar. GMF mengoperasikan tiga hangar utama . Hangar pertama dengan areal tanah tertutup 21.450 M2 dikhususkan untuk pemelirahan pesawat berbadan lebar seperti B747 dan

DC10, hangar kedua seluas 22.500 M2 dikhususkan untuk pemeriksaan ringan pesawat, sementara hangar ketiga yang juga mencakup luas 22.500 M2 digunakan khusus untuk perawatan pesawat berbadan kecil seperti Airbus dan Boeing 737.

Setiap perusahaan atau organisasi, baik organisasi pemerintah maupun swasta dalam upayanya mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan, tidak terlepas dari terselenggaranya fungsi-fungsi manajemen secara baik. Tidak dapat dipungkiri bahwa manajemen merupakan perangkat yang memandu jalannya proses berbagai aktivitas di dalam organisasi, sedangkan organisasi merupakan wadah pelaksanaan proses manajemen dari sekelompok orang yang saling bekerja sama dalam mewujudkan tujuan bersama.

Upaya untuk mewujudkan tujuan organisasi, diperluakn struktur organisasi yang baik dan teratur serta menggambarkan hubungan-hubungan yang harmonis, sehingga pembagian kerja, wewenang dan tanggung jawab dapat berjalan dengan efektif dan efisien. Dengan adanya struktur organisasi yang tepat, maka perusahaan itu dapat dikatakan sukses dalam mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan. Oleh karena itu diperlukan pembagian fungsi tugas yang jelas dan objektif bagi setiap orang diintegrasikan sedemikian rupa melalu Kerjasama antar bagian dalam setiap komponen di dalam organisasi.

B. Analisis Data dan Pembahasan

1. Analisis Variabel Pendidikan dan Pelatihan

Pengumpulan data dengan kuesioner dilakukan terhadap pegawai di A/C Base Maintenance PT GMF Aero Asia yang telah mengikuti pelatihan Basic Aircraft Technic Knowledge sampai dengan tahun 2004. Adapun jumlah karyawan Aircraft Base Maintenance PT GMF Aero Asia yang telah mengikuti pelatihan tersebut berjumlah 82 orang, sehingga berdasarkan rumus pengambilan sampel slovin dapat dihitung jumlah sampel yang diambil adalah 45 orang dengan kualifikasi sebagai berikut :

Dari kuesioner yang disebarkan penulis dihasilkan tanggapan responden sebagai berikut :

Tabel II

Identitas Responden

Identitas Responden					
Usia	Jumlah	Masa Kerja	Jumlah	Pendidikan Formal	Jumlah
21 – 30	10	5 – 10	0	SLTA	35
31 – 40	20	11 – 15	15	D3	15

a. Reaksi Partisipan

Keberhasilan suatu pelatihan dapat dilihat dari reaksi-reaksi yang ditunjukkan oleh partisipan setelah mengikuti pelatihan.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa sebanyak 25 orang responded (56%) menyatakan sangat setuju, sebanyak 20 orang responden (44%) menyatakan setuju. Dari data tersebut dapat diketahui bahwa pendidikan dan pelatihan yang diikuti pegawai di PT GMF Aero Asia masih bermanfaat dalam penyelesaian tugas.

Berdasarkan hasil penelitian diatas menunjukkan bahwa sebanyak 25 orang responden (56%) menyatakan sangat setuju, sebanyak 15 orang responden (33%) menyatakan setuju, sebanyak 5 orang responded (11%) menyatakan ragu-ragu. Dari data tersebut dapat diketahui bahwa pendidikan dan pelatihan di PT GMF Aero Asia masih

diperlukan untuk menunjang pelaksanaan pekerjaan, meskipun ada beberapa orang merasaa kurang perlunya pendidikan dan pelatihan.

b. Pengetahuan

Pada setiap pelaksanaan pendidikan dan pelatihan diharapkan peserta dapat menambah pengetahuannya dalam rangka memperlancar pekerjaannya sehari-hari.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa sebanyak 26 orang responden (58%) menyatakan sangat setuju, sebanyak 16 orang responden (36%) menyatakan setuju, sebanyak

16 orang responden (36%) menyatakan setuju, sebanyak 3 orang responden (6%) menyatakan ragu-ragu. Dari data tersebut dapat diketahui bahwa pendidikan dan pelatihan di PT GMF Aero Asia dapat dipahami oleh peserta pelatihan

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa sebanyak 26 orang responden (58%) menyatakan sangat setuju, sebanyak 1 orang responden (2%) menyatakan ragu-ragu. Dari data tersebut dapat diketahui bahwa pendidikan dan pelatihan di PT GMF Aero Asia dapat meningkatkan wawasan berpikir oleh pegawai PT GMF Aero Asia.

c. Keahlian

Keahlian merupakan hasil yang diharapkan oleh perusahaan terhadap pegawainya setelah mengikuti pendidikan dan pelatihan, diharapkan pegawai dapat lebih ahli dalam menyelesaikan tugasnya sehingga dapat dicapai tujuan perusahaan.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa sebanyak 26 orang (58%) menyatakan sangat setuju, sebanyak 15 orang responden (33%) menyatakan setuju, sebanyak 5 orang responden (9%) menyatakan ragu-ragu. Dari data tersebut dapat diketahui bahwa pendidikan dan pelatihan di PT GMF Aero Asia dapat menambah keterampilan kerja pegawai PT GMF Aero Asia.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa sebanyak 34 orang responden (75%) menyatakan sangat setuju, sebanyak 7 orang responden (16%) menyatakan setuju, sebanyak 4 orang responden (9%) menyatakan ragu-ragu. Dari data tersebut dapat diketahui bahwa pendidikan dan pelatihan di PT GMF Aero Asia dapat menambah kemampuan kerja sebagian besar pegawai PT GMF Aero Asia.

d. Perilaku

Pendidikan dan pelatihan yang dilaksanakan diharapkan dapat merubah perilaku pegawai menjadi lebih baik dari sebelumnya. Berdasarkan tabel diatas bahwa sebanyak 28 orang responden (62%) menyatakan sangat setuju, sebanyak 16 orang responden (36%) menyatakan setuju, sebanyak 1 orang responden (2%) menyatakan ragu-ragu. Dari data tersebut dapat diketahui bahwa pendidikan dan pelatihan di PT GMF Aero Asia dapat meningkatkan tanggung jawab perusahaan.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa sebanyak 35 orang responden (78%) menyatakan sangat setuju, sebanyak 7 orang responden (16%) menyatakan setuju, sebanyak 3 orang responden (6%) menyatakan ragu-ragu. Dari data tersebut dapat diketahui

bahwa sebagian besar pegawai berpendapat bahwa pendidikan dan pelatihan di PT GMF Aero Asia dapat meingkatkan disiplin kerja.

Analisis Variabel Produktivitas

a. Sikap Kerja

Salah satu sasaran yang diharapkan dapat dicapai pendidikan dan pelatihan adalah agar sikap kerja pegawai yang lebih baik. Dengan adanya kesungguhan pada seseorang merupakan modal utama untuk mencapai tujuan perusahaan.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa sebanyak 29 orang responden (64%) menyatakan sangat setuju, sebanyak 16 orang responden (36%) menyatakan setuju. Dari data tersebut dapat diketahui bahwa adanya kesungguhan bekerja mampu membuat pegawai melaksanakan tugas yang menjadi tanggung jawabnya.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa sebanyak 35 orang responden (78%) menyatakan sangat setuju, sebanyak 10 orang responden (22%) menyatakan setuju. Dari data tersebut dapat diketahui bahwa kesungguhan dalam bekerja mampu untuk melakukan pekerjaan lebih baik dari sebelumnya.

b. Keterampilan

Pegawai diharapkan memiliki keterampilan teknis tertentu, disamping itu juga memiliki kemahiran manajerial untuk melakukan perencanaan, mengelola pekerjaan, menganalisa keadaan, dan mengambil keputusan, yang semuanya adalah untuk tercapainya efektivitas kerja.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa sebanyak 35 orang responden (78%) menyatakan sangat setuju, sebanyak 10 orang responden (22%) menyatakan setuju. Dari data

tersebut dapat diketahui bahwa latar belakang pendidikan yang dimiliki telah sesuai dengan bidang pekerjaan pegawai.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa sebanyak 30 orang responded (67%) menyatakan sangat setuju, sebanyak 14 orang responden (31%) menyatakan setuju, sebanyak 1 orang responden (2%) menyatakan ragu-ragu. Dari data tersebut dapat diketahui bahwa keterampilan yang dimilki pegawai membantu dalam menyelesaikan pekerjaan.

c. Hubungan Kerja

Pegawai diharapkan mempunya kemampuan interaksi sosial agar mereka dapat menyelesaikan pekerjaan dengan efektif dan efisien. Selain itu sikap ramah, terbuka, dan mudah menjalin kerjasama diperlukan agar terbina kerjasama yang baik.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa sebanyak 26 orang responden (58%) menyatakan sangat setuju, sebanyak 19 orang responden (42%) menyatakan setuju. Dari data tersebut dapat diketahui bahwa kecakapan interaksi sosial dapat membantu kelancaran tugas.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa sebanyak 34 orang (76%) menyatakan sangat setuju, sebanyak 10 orang responden (22%) menyatakan setuju, sebanyak 1 orang responden (2%) menyatakan ragu-ragu. Dari data teresebut dapat diketahui bahwa adanya komunikasi yang baik

dapat meningkatkan kerjasama dalam menentukan tujuan organisasi.

d. Efisiensi

Pengertian efisiensi secara umum dipakai untuk menggambarkan adanya perbandingan yang terbaik antara suatu hasil yang dicapai oleh suatu kerja dengan usaha yang dilahirkan untuk mencapai usaha tersebut.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa sebanyak 27 orang (60%) menyatakan sangat setuju, sebanyak 14 orang responden (31%) menyatakan setuju, sebanyak 4 orang responden (9%) menyatakan ragu-ragu. Dari data tersebut dapat diketahui bahwa pegawai telah berusaha untuk menyelesaikan pekerjaan dengan cepat dan tepat.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa sebanyak 28 orang responden (62%) menyatakan sangat setuju, sebanyak 13 oran responden (29%) menyatakan setuju, sebanyak 4 orang responden (9%) menyatakan ragu-ragu. Dari data tersebut dapat diketahui bahwa sebagian besar pegawai telah bekerja sesuai dengan target tang ditetapkan meski ada sebagian kecil yang masih belum memenuhi target

Pembahasan

1. Korelasi Product Moment

Untuk mengetahui hubungan antara pelatihan pegawai dengan produktivitas kerja pegawai seperti telah disampaikan penulis pada bab sebelumnya bahwa penelitian ini menggunakan analisa statistik dengan skala pengukuran setiap variabel adalah skala rasio, dari sehingga penulis menghitung korelasi product moment :

‘n = 45
∑X = 1644
∑Y = 1674
∑XY = 61.185
∑X2 = 60.102
∑Y2 = 62.306

rxy = $n \sum XY - (\sum X)(\sum Y)$
$((n \sum X2.(\sum X)2(n \sum Y2.(\sum Y)2$
=(45)(61.185)−(1.644)(1.674)
((45)(60.102)−(1.644)2((45)(62.306)−(
1.674)2) = 1.269 = 0,76 1.664

Maka koefisien korelasi sebesar 0,76 jadi terdapat hubungan yang positif sebesar 0,76 antara pelatihan pegawai dengan produktivitas kerja.

Untuk mengetahui seberapa kuat hubungan itu maka digunakan pedoman seperti yang tertera pada tabel interpretasi halaman 28.

Berdasarkan data tersebut diatas maka koefisien korelasi yang dihasilkan sebesar 0,76 termasuk pada kategori kuat.

2. Uji Signifikasi

Selanjutnya untuk menguji signifikasi hubungan yaitu apakah hubungan yang ditemukan berlaku untuk seluruh populasi maka perlu diuji signifikasinya yaitu dengan membandingkan antara t hitung dengan t tabel. Untuk mengetahui t hitung digunakan rumus

t = $r\sqrt{n}-2\sqrt{1}-r2$
t = 0,76 45−2 = 4,98
= 7,66 √1−0,58 0,65

Berdasarkan tabel nilai-nilai distribusi t pada lampiran 4 untuk n = 45

taraf kesalahan 5% dk=8, maka nilai t tabel didapat sebesar = 2,306. Sehingga dihasilkan t hitung yang lebih besar dari t tabel, dengan demikian Ho ditolak dan Ha diterima yang artinya ada hubungan yang nyata/signifikan antara variabel (X) dengan variabel (Y) atau ada hubungan antara pelatihan dengan produkitivitas.

RUJUKAN PUSTAKA

Moekijat, 1991, Latihan dan Pengembangan Layanan Pegawai,Bandung, Mandar Maju.

Andrew E.Sikula.(1981). Training dan Pengembangan Tenaga Kerja. Jakarta: Pustaka Binaman.

Gaspersz, Vincent, (1998), Statistical Proses Control Penerapan Teknik-Teknik Statistik dalam Manajemen Bisnis Total, Jakarta : Diterbitkan atas Kerja Sama Yayasan Indonesia Emas, Institut Vincent, PT Gramedia Pustaka Utama.

Alex S. Nitisemito, 2014, Manajemen Personalia, Ghalia Indonesia, Jakarta.

Fahmi, Irham. (2013). Manajemen Kinerja, Teori, dan Aplikasinya. Bandung:Alfabeta.

Jogiyanto, Hartono. (2018). Metode Pengumpulan Dan Teknik Analisis Data. Yogyakarta: Andi.

Priyatno, Duwi. (2013). Mandiri Belajar
Analisis Data Dengan SPSS. Mediakom.

Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung : Alfabeta

Henry Simamora. (1995/ Manajemen Sumber DayaManusia. Yogyakarta :Bagian Penerbitan STIE YKPN. 11