

PENGARUH BIAYA PENDIDIKAN DAN PELATIHAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA DIREKTORAT INDUSTRI SANDANG DEPARTEMEN PERINDUSTRIAN JAKARTA

**Oleh: Heri Setiyawan,S.Pd,M.M.
Dosen STIE Triguna**

ABSTRAK

Kajian dalam penelitian ini mengamati hubungan antara faktor Pendidikan dan Pelatihan dengan Produktivitas Kerja Karyawan. Penetapan sampel diperoleh 82 orang responden. Analisis data menggunakan teknik analisis korelasi/regresi sederhana. Hasil perhitungan dan analisis hubungan antara Pendidikan dan Pelatihan dengan Produktivitas Kerja diperoleh nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,694 dan koefisien determinasi R^2 sebesar 0,481. Diperoleh nilai $r = 0.694$ berarti korelasi yang terjadi antara pendidikan dan pelatihan terhadap produktivitas kerja adalah kuat. Demikian hasil koefisien determinasi (R^2)= 0.481 mempunyai arti bahwa faktor pendidikan dan pelatihan akan menentukan produktivitas kerja sebesar 48,10 % dan penentu lainnya sebesar 51.90 % adalah faktor lainnya diluar penelitian ini diluar pendidikan dan pelatihan. Atau dapat diartikan bahwa setiap penambahan nilai biaya pendidikan dan pelatihan sebesar Rp 1,- akan menentukan produktivitas kerja 0,276 dan seterusnya. Skripsi yang terdiri dari 5 bab ini, secara ringkas dapat dijelaskan Bab I berisi latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan kegunaan penelitian, serta sistematika penulisan skripsi ; Bab II menguraikan secara teoritis mengenai pengertian dan arti pentingnya serta fungsi manajemen sumber daya manusia, pengertian Pendidikan dan Pelatihan kemudian pengertian produktivitas kerja karyawan, faktor-faktor yang menentukan produktivitas kerja karyawan dan pengukurannya. Bab III memberikan penjelasan mengenai metode penelitian yang digunakan, diskripsi data yang didapatkan, teknik pengumpulan data serta teknik analisis, data Bab IV analisa dan pembahasan dan Bab V kesimpulan dan saran.

Kata Kunci : Pendidikan dan Pelatihan, Produktivitas kerja karyawan

PENDAHULUAN

LATAR BELAKANG MASALAH

Sumber daya manusia merupakan salah satu aspek yang mempunyai peranan yang sangat penting dalam lingkungan internal suatu organisasi. Bila mana sumber daya manusia mempunyai produktivitas yang tinggi maka organisasi tersebut akan mengalami kemajuan yang cepat dalam bisnisnya, dan sebaliknya bila produktivitas sumber daya manusia rendah maka lambat laun organisasi apapun akan mengalami kepailitan. Dari tahun 2005 produktivitas kerja karyawan yaitu 16,55 % .dan tahun 2006 produktivitas kerja karyawan yaitu 13,10 %.

Manajemen personalia atau manajemen sumber daya manusia diperlukan untuk meningkatkan efektifitas sumber daya manusia dalam perusahaan, tujuannya adalah untuk memberikan kepada satuan kerja yang efektif untuk mencapai tujuan organisasi. Dan studi tentang manajemen personalia akan menunjukkan bagaimana seharusnya organisasi mendapatkan,

mengembangkan, menggunakan, mengevaluasi dan memelihara karyawan dalam jumlah (kuantitas) dan mutu (kualitas) yang tepat.

Pemberian pelatihan bagi karyawan lama dan baru ini, akan sangat berguna bagi perusahaan di dalam menciptakan tenaga-tenaga terampil, profesional dan ahli dibidangnya masing-masing, sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan untuk mempermudah institusi dalam pencapaian tujuan organisasi.

Kemampuan dan ketrampilan sumber daya manusia dapat dipengaruhi oleh berbagai hal, yang tertumpu pada bagaimana pimpinan atau Direktur Industri Sandang, menyediakan perangkat peraturan dan bagaimana mengimplementasikan serta penerapan kebijakan pimpinan untuk memberikan kesempatan karyawannya mengikuti program pelatihan yang ada, terkait dengan tugas dan fungsi organisasi.

LANDASAN TEORI

PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN

Produktivitas kerja seorang karyawan mendapatkan perhatian dari perusahaan, dengan meningkatnya produktivitas kerja akan meningkatkan keuntungan bagi perusahaan. Produktivitas menurut Ravianto (1996 : 17) sebagai berikut ::

- a. Produktivitas adalah pengukuran seberapa baik sumber daya yang digunakan bersama di dalam organisasi untuk menyelesaikan suatu pekerjaan untuk mencapai tujuan.
- b. Produktivitas adalah mencapai tingkat (*level*) yang terhindar dari tingkah laku (*performance*) dengan memakai dari sumber daya yang minim. (Ravianto, 1996:17) Oleh karena itu, rincian pengertian dari batasan tersebut diatas dapat ditentukan bahwa :
 - a. Secara Filosofis, Produktivitas mengandung pandangan hidup dan sikap mental yang selalu berusaha untuk meningkatkan mutu kehidupan.
 - b. Secara Ekonomis, Produktivitas kerja merupakan perbandingan kerja antara hasil yang dicapai (keluaran) dan seluruh sumber daya manusia (masukan) yang dipergunakan persatuan waktu.
 - c. Secara Teknis, Mengandung makna peningkatan produktivitas yang dapat terwujud dalam bentuk :
 - 1) Jumlah produksi yang sama seperti yang diperoleh dengan menggunakan sumber daya manusia yang sedikit.
 - 2) Jumlah produksi yang lebih besar dapat dicapai dengan menggunakan sumber daya yang kurang.
 - 3) Jumlah produksi yang jauh lebih besar diperoleh dengan penambahan sumber daya yang relatif kecil.

Peningkatan produktivitas kerja karyawan dapat terlaksana, apabila karyawan mempunyai motivasi yang cukup tinggi untuk berprestasi, peningkatan mutu kerja, kecakapan dalam menggunakan peralatan dan mesin, kepribadian, semangat dan gairah kerja serta mempunyai suatu sikap mental yang selalu berpandangan bahwa mutu kehidupan hari

ini harus lebih baik dari kemarin dan hari esok harus lebih baik dari hari ini. (Mangunharja, 2007 : 14)

Produktivitas kerja seorang karyawan tidak lepas dari faktor-faktor yang bersifat negatif mempengaruhinya, faktor-faktor tersebut antara lain :

- Rendahnya tingkat motivasi kerja pada karyawan
- Meningkatnya biaya-biaya untuk proses pemasaran
- Pemberian kesejahteraan yang tidak selaras
- Konflik-konflik yang tidak terpecahkan
- Kegagalan institusi untuk selalu menyesuaikan tingkat peningkatan dan perkembangan kemajuan yang terjadi dalam suatu industri.

Konsep siklus produktivitas menunjukkan peningkatan produktivitas didahului dengan pengukuran, dimana pengukuran ini dapat diperhatikan baik tingkat produktivitas maupun perubahan yang terjadi. Adapun konsep produktivitas menurut . Ravianto (1996:142) dibedakan menjadi :

- Produktivitas partial adalah ratio dari output dengan satu jenis input
- Produktivitas total adalah ratio dari total output dari seluruh faktor input, mencerminkan dari sumbangan input dalam rangka menghasilkan output.

Tenaga kerja merupakan masukan terpenting bagi suatu perusahaan, karena itu produktivitas kerja sebagai produktivitas partial merupakan pusat perhatian dalam pengukuran produktivitas perusahaan.

Ravianto (1997:145) merumuskan produktivitas kerja sebagai berikut :

$$\text{Produktivitas} = \frac{\text{Output}}{\text{Input}}$$

Dari definisi produktivitas di atas dapat disimpulkan bahwa pada dasarnya produktivitas adalah sikap mental yang didasari pada motivasi yang kuat, untuk secara terus-menerus berusaha mencapai mutu kehidupan yang lebih baik dari hari-hari kemarin, dimana jumlah output dibagi jumlah input Adapun produktivitas yang merupakan bagian dari suatu perusahaan dapat diartikan sebagai ukuran sampai sejauh mana sumber-sumber daya yang disertakan dan dipadukan dalam perusahaan dan digunakan untuk mencapai hasil yang diinginkan perusahaan.

BIAYA PENDIDIKAN DAN PELATIHAN

Menurut Ranupandjoyo (1990:12) memberikan definisi “Pendidikan adalah suatu kegiatan untuk meningkatkan pengetahuan umum seseorang termasuk di dalamnya peningkatan penguasaan teori dan ketrampilan memutuskan terhadap persoalan-persoalan yang menyangkut kegiatan mencapai tujuan. Sedangkan Latihan adalah suatu kegiatan untuk memperbaiki kemampuan kerja seseorang dalam kaitannya dengan aktivitas ekonomi”.

Siswanto (1987 : 5), juga memberikan definisi tentang pendidikan dan latihan. Pendidikan merupakan tugas untuk meningkatkan pengetahuan, pengertian atau sikap para tenaga kerja,

sehingga mereka dapat lebih baik menyesuaikan dengan lingkungan kerja mereka. Sedangkan Latihan merupakan proses membantu para tenaga kerja untuk memperoleh efektivitas dalam pekerjaan mereka yang sekarang atau yang akan datang melalui pengembangan kebiasaan tentang pikiran dan tindakan, kecakapan, pengetahuan dan sikap yang layak.

Sementara Siagian (1988): “Pendidikan adalah keseluruhan proses, teknik dan metode belajar mengajar dalam rangka mengalihkan suatu pengetahuan dari seorang kepada orang lain sesuai dengan standar yang ditetapkan sebelumnya. Sedangkan latihan adalah suatu proses belajar mengajar dengan mempergunakan teknik dan metode tertentu”.

Sedangkan menurut Irianto (2001) mengatakan bahwa : ”Pengembangan Sumber Daya Manusia merupakan aplikasi program pelatihan dan pendidikan di dalam organisasi dengan menerapkan prinsip-prinsip pembelajaran. Upaya ini dilakukan untuk memperbaiki kontribusi produktif para pekerja dan mengembangkan Sumber Daya Manusia menghadapi segala kemungkinan yang terjadi akibat perubahan lingkungan”.

Dari pengertian tersebut di atas, penulis mengambil kesimpulan bahwa pelatihan suatu proses kegiatan yang dilakukan lembaga untuk meningkatkan kualitas karyawannya, baik pengetahuannya, ketrampilan dan kemampuannya di dalam melaksanakan tugas yang sekarang maupun yang akan datang

Seperti dijelaskan di atas, bahwa salah satu kegiatan untuk mengembangkan Sumber Daya Manusia adalah dengan menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan. Selain dapat meningkatkan pengetahuan (*knowledge*), pendidikan dan pelatihan juga dapat meningkatkan keterampilan (*skill*) dan sikap (*attitude*) karyawan, sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan dan berdampak pada peningkatan pendapatan perusahaan. Pendidikan dan pelatihan dapat dikatakan sebagai investasi yang imbalannya dapat diperoleh beberapa bulan atau tahun kemudian dalam bentuk pertumbuhan hasil kerja dan juga merupakan penanaman modal manusia atau “*Human Capital*”.

Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Pelatihan

Setiap organisasi/perusahaan berharap agar pelaksanaan pelatihan dan pengembangan Sumber Daya Manusia dapat berjalan dengan baik dan lancar serta memperoleh hasil yang maksimal sesuai dengan yang diharapkan. Untuk mencapai kelancaran dan suksesnya program pelatihan dan pengembangan Sumber Daya Manusia tentunya dipengaruhi oleh beberapa faktor.

Menurut Hasibuan (1990), menguraikan tentang faktor-faktor yang mempengaruhi pelatihan dan pengembangan Sumber Daya Manusia adalah sebagai berikut :

1. Latar belakang Karyawan (peserta)

Karyawan yang mengikuti pelatihan dan pengembangan Sumber Daya Manusia ini mempunyai latar belakang yang tidak sama antara karyawan satu dengan karyawan. lain, misalnya latar belakang pendidikan, pengalaman, usia, dan lainnya.

2. Pelatih atau Instruktur Pengembangan

Faktor pelatih dan instruktur juga mempengaruhi pelaksanaan pelatihan dan pengembangan Sumber Daya Manusia. Pelatih atau instruktur yang memiliki tingkat

kemampuan (*Ability*) dan ketrampilan (*skill*) yang didukung dengan metode pendidikan dan pelatihan yang memadai ini akan mempengaruhi positif bagi pencapaian target pelatihan dan pengembangan Sumber Daya Manusia yang ditetapkan.

3. Fasilitas Pengembangan

Fasilitas pengembangan dimaksud di sini adalah sarana dan prasarana. Sarana dan prasarana merupakan faktor yang penting serta sebagai alat pendukung bagi kelancaran pelaksanaan pelatihan dan pengembangan Sumber Daya Manusia. Sarana dan prasarana ini misalnya buku-buku, alat-alat kerja, mesin-mesin kerja, dan sebagainya yang berkaitan dengan materi pengembangan (Diklat).

4. Kurikulum dan Metode Pengembangan

Kurikulum merupakan materi yang disampaikan dalam pelatihan dan pengembangan Sumber Daya Manusia. Kurikulum perlu disesuaikan dengan jenis pendidikan dan latihan yang dilakukan. Kurikulum ini haruslah disertai dengan target yang ingin dicapai dalam setiap materi yang akan disampaikan. proses pencapaian tujuan, sehingga penggunaan metode yang cocok bagi pelatihan dan pengembangan Sumber Daya Manusia kembali pada pertimbangan pimpinan atau manajer perusahaan dalam menentukan metode apa yang sesuai.

5. Dana Pengembangan

Faktor lainnya yang tidak kalah pentingnya adalah dana pengembangan. Dana ini merupakan faktor yang harus dimiliki perusahaan atau organisasi yang akan melakukan kegiatan pelatihan dan pengembangan Sumber Daya Manusia.

KAJIAN KAJIAN SEBELUMNYA

1. Parwanto (2001) dalam jurnal dengan judul "Pengaruh Faktor-Faktor Kepuasan Kerja, Pendidikan dan Latihan Terhadap Kinerja Karyawan Pusat Pendidikan Komputer Akutansi di Surakarta" menyimpulkan bahwa faktor kepuasan kerja, Pendidikan dan Latihan dan sikap rekan sekerja, mempunyai pengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Pendidikan dan Latihan dan sikap rekan sekerja menjadi faktor kepuasan kerja yang mempunyai pengaruh paling dominan dibandingkan variabel lain terhadap kinerja karyawan. Faktor kepuasan kerja, Pendidikan dan latihan, kepemimpinan dan sikap rekan sekerja dapat menjelaskan variasi kinerja karyawan sebesar 99,5% sedangkan sisanya 0,5 % dijelaskan oleh faktor kepuasan kerja lain di luar model.
2. M. Wahyuddin, Djumino, A (2001) dalam penelitian yang berjudul "Analisis Proses Pendidikan dan Latihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kesatuan Bangsa Dan Perlindungan Masyarakat Di Kabupaten Wonogiri", menyimpulkan bahwa proses Diklat dan motivasi membenarkan hipotesis, yang menyatakan baik masing-masing maupun secara bersama-sama, mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Sedangkan kontribusi variabel proses Diklat dan motivasi terhadap kinerja pegawai dapat dinyatakan dengan nilai prosentase sebesar

90,0 %, dan sisanya sebesar 10,0 % akan dijelaskan atau dipengaruhi oleh faktor-faktor lainnya.

LATAR BELAKANG INSTITUSI

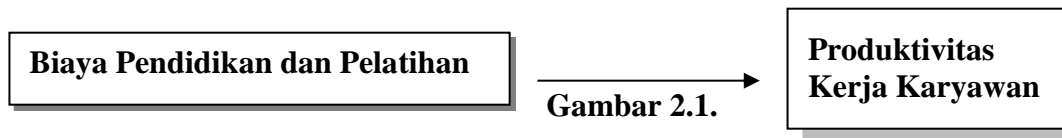
Berdasarkan Keputusan Menteri Perindustrian dan Perdagangan Republik Indonesia Nomor : M.04-PR.07.10 Tahun 2004 tentang Organisasi dan Tata Kerja Departemen Perindustrian dan Perdagangan R.I. Dengan Keputusan Presiden Yang Baru No.187/M Tahun 2004 tentang Pembentukan Kabinet Indonesia Baru dan perubahan Nama Departemen Perindustrian dan Perdagangan RI menjadi Departemen Departemen Perindustrian RI.

Direktorat Industri Sandang adalah merupakan kantor instansi pemerintah yang dipimpin oleh seorang Direktur dengan jabatan eselon II (dua) yang kedudukannya dibawah Direktorat Jendral, Inspektorat Jendral, Sekretaris Jendral atau Instansi lain yang setingkat dengan jabatan eselon I (satu), tepatnya dibawah langsung Direktorat Jendral Industri Kecil dan Menengah, di bawah Departemen Perindustrian RI.

Direktorat Industri Sandang mempunyai tugas pokok dan fungsi sebagai berikut : Melaksanakan penelitian, pengkajian , penyusunan naskah akademis, pengembangan sistem industri sandang, perencanaan dan pembangunan industri sandang, melaksanakan penyuluhan industri sandang serta dokumentasi dan informasi industri sandang sesuai dengan kebijaksanaan Menteri Perindustrian dan Perdagangan RI Nomor : M.01-PR.07.10 Tahun 2001 Tentang Organisasi dan Tata Kerja Departemen Perindustrian dan Perdagangan RI.

KERANGKA BERFIKIR

Biaya Pendidikan dan Pelatihan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan
Sehubungan permasalahan dinas, selanjutnya ingin dibuktikan apakah benar bahwa Pendidikan dan Latihan mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Berdasarkan penjelasan beberapa pengertian dan pemahaman, *pengembangan sumber daya manusia* di atas, dan dalam kaitannya dengan pencapaian produktivitas kerja karyawan dalam suatu organisasi, maka kerangka alur pemikiran dalam penelitian ini digambarkan sebagai berikut :



HIPOTESIS PENELITIAN

Uraian rinci tentang Hipotesis yang berdasarkan permasalahan dan kerangka penelitian diatas, hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

H_0 : Diduga bahwa biaya pendidikan dan pelatihan tidak mempengaruhi produktivitas kerja karyawan.

H₁ :Diduga bahwa biaya pendidikan dan pelatihan mempengaruhi produktivitas kerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survey dengan pendekatan korelasi yaitu penelitian yang mempelajari sampai sejauh mana hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat

TEMPAT DAN WAKTU PENELITIAN

a. Tempat Penelitian.

Penelitian ini dilaksanakan di Direktorat Industri Sandang Departemen Perindustrian Jakarta.

b. Waktu penelitian

Penelitian ini dilaksanakan selama dua bulan yaitu dari bulan September 2008 sampai dengan bulan Oktober 2008.

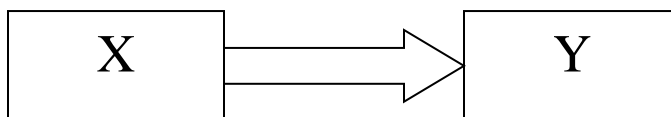
POPULASI PENELITIAN

Penelitian ini diambil dari data populasi karyawan Direktorat Industri Sandang Departemen Perindustrian Jakarta sebanyak 450 orang karyawan.

SAMPEL PENELITIAN

Menurut Singarimbun dan Effendi (1995: 71) pada penelitian yang melakukan analisis korelasi, sample yang dibutuhkan minimal 30 subjek. Dalam hal ini, penulis mengambil sample sebanyak 82 subjek, yang dianggap telah mewakili jawaban dari populasi yang ada.

KONSTELASI MASALAH.



Gambar. 2.2

Keterangan:

X = Biaya Pendidikan dan Pelatihan

Y = Produktivitas Kerja Karyawan

DEFINISI OPERASIONAL

a. Produktivitas kerja karyawan adalah sikap mental yang didasari pada motivasi yang kuat, untuk secara terus-menerus berusaha mencapai mutu kehidupan yang lebih baik dari hari-hari kemarin, dimana jumlah output dibagi jumlah input Adapun produktivitas yang

merupakan bagian dari suatu perusahaan dapat diartikan sebagai ukuran sampai sejauh mana sumber-sumber daya yang disertakan dan dipadukan dalam perusahaan dan digunakan untuk mencapai hasil yang diinginkan perusahaan.

- b. Biaya Pendidikan dan Pelatihan adalah : suatu proses pengeluaran biaya untuk kegiatan yang dilakukan lembaga untuk meningkatkan kualitas karyawannya, baik pengetahuannya, ketrampilan dan kemampuannya di dalam melaksanakan tugas yang sekarang maupun yang akan datang.

TEKNIK PENGUMPULAN DATA

Penelitian ini dilakukan dengan mengumpulkan data dengan cara sebagai berikut :

- a. Pengamatan Langsung (*Observation*)

Pengamatan yang dilakukan secara langsung terhadap kegiatan perusahaan berhubungan dengan topik pembahasan untuk memperoleh gambaran mengenai perusahaan tersebut.

- b. Data skunder yaitu mengumpulkan data-data hasil produksi perusahaan dan biaya-biaya Pendidikan dan Pelatihan.

- c. Observasi

Dalam hal ini penulis mengadakan pengamatan secara langsung mengenai proses seleksi karyawan serta mengumpulkan informasi dengan menganalisis langsung objek yang diteliti.

TEKNIK ANALISA DATA

Penelitian ini sepenuhnya menggunakan data skunder . Data skunder berupa biaya Pendidikan dan Pelatihan dan Produktivitas Kerja Karyawan adalah sebagai berikut :

- a. Analisis Pengaruh (Korelasi)

Analisa korelasi adalah metode statistika yang digunakan untuk menentukan kuatnya derajat hubungan garis lurus (linier) antara variable bebas dengan variable terikat. Tujuan analisa dengan menggunakan metode korelasi ini adalah untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Sumber Daya Manusia dalam hal ini disebut sebagai variable bebas (X) terhadap peningkatan produktivitas institusi/organisasi dalam hal ini disebut sebagai variable terikat (Y). Untuk mengetahui besarnya pengaruh variable pelatihan dan pengembangan Sumber Daya Manusia (X) terhadap peningkatan produktivitas (Y) dipergunakan rumus sebagai berikut :

$$r = \frac{n \sum xy - \sum x \sum y}{\sqrt{n \sum x^2 - (\sum x)^2} \sqrt{n \sum y^2 - (\sum y)^2}}$$

Keterangan:

r = Koefisien korelasi, nilainya $-1 \leq r \leq 1$

n = jumlah data

x = variable pendidikan dan pelatihan (sebagai variable bebas).

y = variable produktivitas kerja (sebagai variable terikat).

Nilai r dapat dinyatakan $-1 < r < 1$ artinya:

Jika $r = 1$, hubungan x dan y sempurna dan positif (mendekati 1, hubungan sangat kuat dan positif).

Jika $r = -1$, hubungan x dan y sempurna dan negative (mendekati 1, hubungan sangat kuat dan negatif)

Jika $r = 0$, hubungan x dan y lemah sekali atau tidak ada hubungan. Sedangkan untuk memberikan interpretasi dari nilai koefisien korelasi tersebut, digunakan pedoman sebagaimana terlihat pada tabel 2 berikut ini:

Tabel 3.1 . Pedoman untuk memberikan interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00-0,199	Sangat lemah
0,20-0,399	lemah
0,40-0,599	Sedang
0,60-0,799	Kuat
0,80-1,000	Sangat kuat

Sumber: Sugiyono (2002),

Metode penelitian administrasi, Bandung, Alfabeta hal 149.

b. Analisa Regresi

Analisa regresi adalah analisa dengan menggunakan rumus statistic dengan tujuan untuk menemukan bentuk hubungan garis lurus (linier) dari dua variable atau lebih serta dapat pula digunakan untuk meramalkan nilai dari variable terikat dalam hubungan dengan variable bebas.

Analisa regresi dilakukan dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$Y = a + bX$$

$$a = \bar{Y} - b \bar{X} \quad b = \frac{n \sum X_i \cdot Y_i - \sum X_i \cdot \sum Y_i}{n \sum X_i^2 - (\sum X_i)^2}$$

Keterangan :

a = Konstanta

b = Parameter dari koefisien regresi (trend)

X = Program Pendidikan dan Pelatihan

Y = Produktivitas Kerja

n = Jumlah data

c. Koefisien Penentu (KP)

Koefisien Penentu disebut juga Koefisien Determinasi digunakan untuk mengetahui variabel atau faktor apa yang paling dominan mempengaruhi produktivitas kerja karyawan pada Direktorat Sandang Departemen Perindustrian.

Setelah diketahui nilai r maka dihitung koefisien penentu (KP) untuk mengetahui berapa besarnya sumbangan variabel x terhadap variabel y .

$$\text{Rumus KP} = r^2 \times 100\%$$

Hasil koefisien penentu diatas merupakan besarnya pengaruh langsung program pendidikan dan pelatihan terhadap produktivitas kerja pada Direktorat Sandang Departemen Perindustrian, sedangkan $100\% - \text{KP}$ merupakan pengaruh lain pada produktivitas kerja. Koefisien penentu (KP) digunakan untuk mengetahui besarnya prosentase pengaruh yang diberikan oleh variable bebas terhadap variable terikat, prosentase pengaruh tersebut dihitung dengan menggunakan rumus :

$$\text{KP} = r^2$$

Keterangan :

KP = Koefisien Penentu

r = Koefisien Korelasi

Dari hasil perhitungan koefisien korelasi ini selanjutnya dilakukan pengujian hipotesis dengan menggunakan uji t dengan derajat bebas $n-2$ pada taraf nyata sebesar 5%.

d. Pengujian Hipotesa tentang Koefisien Korelasi

Sebelumnya kita memutuskan untuk menggunakan variabel bebas X untuk meramalkan/menduga variabel terikat Y . Sering kali membuat suatu anggapan sebagai variabel X dan Y mempunyai hubungan yang kuat. Koefisien korelasi (r) merupakan parameternya.

Merumuskan hipotesa nol (H_0) harus diikuti hipotesa alternaytip (H_a), seperti berikut ini :

$H_0 : r = 0$, berarti X tidak berkorelasi dengan Y , diikuti pilihan hipotesa alternatip :

$H_a : r < 0$, berarti X dan Y mempunyai hubungan negatip

$H_a : r > 0$, berarti X dan Y mempunyai hubungan positif

$H_a : r \neq 0$, berarti X dan Y mempunyai hubungan (tidak dijelaskan positif atau negatif)

Sebagai catatan untuk pengujian hipotesis :

Bila $H_a : r < 0$ pengujian dengan t -test sepihak/sebelah (one tail test)

Bila $H_a : r > 0$, pengujian dengan t -test sepihak/sebelah (one tail test)

Bila $H_a : r \neq 0$, pengujian dengan t -test dua pihak (two tail test)

ANALISA DAN PEMBAHASAN

4.1 DATA PERUSAHAAN

Adanya pendidikan dan pelatihan sumber daya manusia dapat bermanfaat bagi institusi/organisasi maupun karyawan itu sendiri. Untuk dapat memberikan hasil dan

manfaat yang maksimal, maka ada beberapa factor yang mempengaruhi keberhasilan kegiatan pendidikan dan pelatihan sumber daya manusia, sebagai berikut:

1. Faktor manajemen pengembangan
2. Faktor materi dan Pengembangan
3. Faktor instruktur/pelatih/pengajar
4. Faktor biaya
5. Faktor sarana dan prasarana pengembangan

Semakin siapnya factor-factor yang dimiliki tersebut, maka hal ini akan memberikan pengaruh yang positif terhadap keberhasilan pelaksanaan program pendidikan dan pelatihan sumber daya manusia, sehingga peluang untuk mencapai target dan tujuan institusi/organisasi semakin besar pula. Sebaliknya, makin kurang/tidak baiknya factor-factor tersebut, maka dapat mempengaruhi negative terhadap pelaksanaan pendidikan dan pelatihan, sehingga target dan tujuan yang akan dicapai dalam pendidikan dan pelatihan sulit tercapai.

Pengukuran Produktivitas Kerja Karyawan

Salah satu yang menjadi tolok ukur keberhasilan Direktorat Industri Sandang Jakarta adalah dilihat dari tingkat produktivitas karyawan, khususnya dalam memperoleh atau menarik dana investasi dengan jumlah yang terus meningkat dengan kumulatif investasi yang besar. Hal ini sangat tergantung dari kemampuan karyawan yang dimiliki oleh institusi/organisasi. Pada Direktorat Industri Sandang Jakarta standar produktivitas bagi karyawan dalam hal kinerja perilaku, dapat dilihat dari:

a. Tingkat Absensi/Kemangkiran

Tingkat absensi karyawan adalah untuk mengetahui apakah karyawan memiliki sikap dan perilaku kerja yang baik atau tidak. Apabila tingkat absensi tinggi, karyawan dapat dikatakan memiliki sikap dan perilaku kerja yang negative, sebaliknya bila tingkat absensi karyawan menurun atau rendah, maka dapat dikatakan sikap dan perilaku karyawan positif.

Tinggi rendahnya tingkat kemangkiran/absensi karyawan pada suatu institusi/organisasi dapat dijadikan indicator baik tidaknya tingkat produktivitas kerja pada institusi/organisasi tersebut. Sebaliknya dengan rendahnya tingkat absensi, institusi/organisasi dapat menjalankan kegiatannya secara efektif dan efisien. Untuk itu institusi/organisasi harus berusaha menekan tingkat absensi karyawan dengan mengetahui sebab-sebab absensi dan berusaha mencari jalan keluarnya.

Sebagai catatan untuk menentukan jam kerja per tahun digunakan asumsi sebagai berikut:

Jam kerja per hari	: 8 Jam
Rata-rata hari per bulan	: 30 hari
Rata-rata hari kerja per minggu	: 5 hari
Rata-rata kerja sebulan	: 22 hari (5/7x30 hari = 21,5 hari)
Jadi jam kerja per tahun	: 2.112 jam (8 jam x 22 hari x 12 bulan)

Sedangkan perhitungan untuk angka prosentase absensi karyawan adalah:

1. Tahun 2002 : $48/2.112 = 2,27\%$
2. Tahun 2003 : $16/2.112 = 0,76\%$
3. Tahun 2004 : $32/2.112 = 1,52\%$

4. Tahun 2005 : $24/2.112 = 1,14\%$
5. Tahun 2007 : $40/2.112 = 1,89\%$

Dari table pada bab terdahulu, dapat diketahui bahwa dalam kurun waktu lima tahun, tingkat absensi karyawan Direktorat Industri Sandang Jakarta secara umum Tahun 2003 sebesar 33,33%, Tahun 2004 sebesar 200%, Tahun 2005 sebesar 75%, Tahun 2007 sebesar 33,33%. Sehingga rata-rata tingkat absensi karyawan per tahun selama lima tahun adalah sebesar 31,25%.

Dengan menurunnya tingkat absensi atau kemangkiran setiap tahunnya, menunjukkan bahwa sikap dan perilaku kerja karyawan Direktorat Industri Sandang Jakarta baik (positif).

b. Tingkat Perputaran Karyawan (*Labour Turn Over/LTO*)

Tingkat perputaran karyawan adalah untuk melihat seberapa besar karyawan yang masuk dan keluar dari institusi/organisasi selama satu tahun. Tinggi rendahnya tingkat perputaran karyawan (LTO) dapat pula dijadikan indikasi baik buruknya tingkat produktivitas suatu institusi/organisasi. Semakin tinggi LTO semakin tidak efektif dan efisien organisasi tersebut lebih jelasnya, berapa jumlah karyawan Direktorat Industri Sandang Jakarta yang masuk dan keluar selama lima tahun dapat dilihat pada table bab terdahulu.

Dari data di atas kita dapat menghitung turn over keseluruhannya dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$LTO = \frac{\text{Jumlah karyawan yang keluar periode tertentu}}{\text{Jumlah karyawan setahun yang lalu}} \times 100\%$$

Dengan rumus di atas tingkat LTO pada Direktorat Industri Sandang Jakarta adalah sebagai berikut:

Tahun 2003	: $0/228 \times 100\% = 0\%$
Tahun 2004	: $15/211 \times 100\% = 7,11\%$
Tahun 2005	: $0/214 \times 100\% = 0\%$
Tahun 2006	: $0/228 \times 100\% = 0\%$
Tahun 2007	: $0/236 \times 100\% = 0\%$

Untuk lebih jelasnya, tingkat perputaran karyawan LTO selama tahun 2002—2007 dapat dilihat pada tabel pada bab terdahulu, yang menunjukkan bahwa tingkat turn over karyawan dari tahun ke tahun bernilai 0 kecuali pada tahun 2004 yang bernilai 7,11%. Ini berarti bahwa kondisi pada Direktorat Industri Sandang Jakarta stabil. Dengan demikian rata-rata tingkat perputaran karyawan untuk lima tahun adalah sebesar 1,05% per tahun.

c. Tingkat Kedisiplinan

Tingkat kedisiplinan karyawan adalah untuk melihat seberapa jauh karyawan menaati peraturan-peraturan yang berlaku di institusi/organisasi. Menyangkut disiplin waktu kerja, disiplin terhadap pekerjaan, dan disiplin terhadap atasan dan sesama karyawan.

Tinggi rendahnya tingkat kedisiplinan karyawan dapat pula dijadikan sebagai indikasi baik buruknya tingkat produktivitas institusi/organisasi. Semakin tinggi kedisiplinan semakin efektif dan efisien institusi/organisasi tersebut. Tabel terdahulu dapat dijelaskan untuk tingkat/jumlah karyawan yang mendapat teguran karena melanggar disiplin kerja

karyawan setiap tahunnya menurun, sedangkan rata-rata jumlah karyawan yang mendapat teguran per tahun sebanyak 3,8 orang karyawan atau 1,63%. Angka tersebut relative rendah karena masih di bawah 10%

Tabel. 4.1.
Produktivitas Kerja Karyawan
Kantor Direktorat Industri Sandang Departemen Perindustrian Jakarta
Periode 2002-2007

Tahun	Produktivitas Kerja Karyawan	Prosentase
2003	63.000.000	21,72
2004	59.000.000	20,34
2005	48.000.000	16,55
2006	38.000.000	13,10
2007	40.000.000	13,79
JUMLAH	290.000.000	100

Sumber : Direktorat Sandang Departemen Perindustrian Jakarta

Jumlah karyawan Kantor Direktorat Sandang Departemen Perindustrian Jakarta setiap tahunnya mengalami perubahan. Dibawah ini akan disajikan tabel mengenai perkembangan jumlah karyawan selama 5 tahun terakhir yaitu tahun 2002 sampai dengan tahun 2007, sebagai berikut.

TABEL.4.2.
Perkembangan Jumlah Karyawan Berdasarkan Status
Kantor Direktorat Industri Sandang Departemen Perindustrian Jakarta

Tahun	Status Karyawan				Jumlah Karyawan
	Tetap		Honorer		
		%		%	
2003	75	93%	6	7%	81
2004	74	94%	5	6%	79
2005	76	95%	4	5%	80
2006	78	95%	4	5%	82
2007	79	96%	3	4%	82
Rata-rata	76,4	95%	4,4	5%	80,8

Periode 2003 - 2007

Sumber : Kantor Direktorat Sandang Departemen Perindustrian Jakarta

Untuk lebih jelasnya akan dibuat rekapitulasi jumlah karyawan yang dapat dilihat pada tabel 4.3 dibawah ini :

Tabel 4.3
Rekapitulasi Pertumbuhan Jumlah Karyawan
Kantor Direktorat Sandang Departemen Perindustrian Jakarta
Periode 2003 – 2007

Tahun	Jumlah Karyawan	Perkembangan Karyawan Meningkat / Menurun	
		Orang	%
2003	81	-	-
2004	79	-2	-3%
2005	80	1	1%
2006	82	2	2%
2007	82	0	0%

Sumber : Kantor Direktorat Sandang Departemen Perindustrian Jakarta
(data diolah)

ANALISA DATA

Seperti yang dijelaskan pada pembahasan sebelumnya bahwa pendidikan dan pelatihan sumber daya manusia merupakan kegiatan yang sangat penting untuk meningkatkan keterampilan, kecakapan, dan kemampuan karyawan, yang pada akhirnya dapat meningkatkan produktivitas institusi/organisasi.

1. Analisa korelasi

Rekapitulasi nilai variable bebas (X) pendidikan dan pelatihan serta variable bebas (Y) produktivitas kerja yang didapatkan dari jawaban responden dalam kuisioner sebagai berikut:

Tabel 4.4.
Data Biaya Pendidikan dan Pelatihan dan Produktivitas Kerja Karyawan Tahun 2008

Resp	X	Y	X ²	Y ²	XY
1	59	58	3481	3364	3422
2	58	58	3364	3364	3364
3	54	53	2916	2809	2862
4	61	63	3721	3969	3843
5	49	43	2401	1849	2107
6	53	56	2809	3136	2968
7	57	65	3249	4225	3705

8	62	55	3844	3025	3410
9	71	67	5041	4489	4757
10	61	56	3721	3136	3416
11	54	56	2916	3136	3024
12	59	61	3481	3721	3599
13	54	53	2916	2809	2862
14	62	61	3844	3721	3782
15	58	53	3364	2809	3074
16	56	55	3136	3025	3080
17	60	67	3600	4489	4020
18	68	57	4624	3249	3876
19	55	52	3025	2704	2860
20	58	52	3364	2704	3016
21	54	51	2916	2601	2754
22	51	64	2601	4096	3264
23	59	61	3481	3721	3599
24	50	70	2500	4900	3500
25	65	73	4225	5329	4745
26	68	72	4624	5184	4896
27	54	54	2916	2916	2916
28	51	50	2601	2500	2550
29	59	65	3481	4225	3835
30	50	49	2500	2401	2450
31	58	58	3364	3364	3364
32	61	51	3721	2601	3111
33	50	58	2500	3364	2900
34	52	58	2704	3364	3016
35	51	52	2601	2704	2652
36	58	58	3364	3364	3364
37	65	59	4225	3481	3835
38	51	51	2601	2601	2601
39	55	66	3025	4356	3630
40	69	74	4761	5476	5106
41	67	67	4489	4489	4489
42	59	58	3481	3364	3422
43	58	58	3364	3364	3364
44	54	53	2916	2809	2862
45	61	63	3721	3969	3843

46	49	43	2401	1849	2107
47	53	56	2809	3136	2968
48	57	55	3249	3025	3135
49	62	55	3844	3025	3410
50	71	67	5041	4489	4757
51	61	56	3721	3136	3416
52	54	56	2916	3136	3024
53	59	61	3481	3721	3599
54	54	53	2916	2809	2862
55	62	61	3844	3721	3782
56	58	53	3364	2809	3074
57	56	55	3136	3025	3080
58	60	67	3600	4489	4020
59	68	57	4624	3249	3876
60	55	52	3025	2704	2860
61	58	52	3364	2704	3016
62	54	51	2916	2601	2754
63	61	64	3721	4096	3904
64	59	61	3481	3721	3599
65	50	70	2500	4900	3500
66	65	73	4225	5329	4745
67	68	72	4624	5184	4896
68	54	54	2916	2916	2916
69	50	50	2500	2500	2500
70	59	65	3481	4225	3835
71	50	49	2500	2401	2450
72	58	58	3364	3364	3364
73	61	51	3721	2601	3111
74	50	58	2500	3364	2900
75	52	58	2704	3364	3016
76	51	52	2601	2704	2652
77	58	58	3364	3364	3364
78	65	59	4225	3481	3835
79	51	61	2601	3721	3111
80	55	66	3025	4356	3630
81	69	74	4761	5476	5106
82	67	67	4489	4489	4489

$$\sum n = 82 \quad \sum X = 4.923 \quad \sum Y = 4930 \quad \sum X^2 = 299501 \quad \sum Y^2 = 300840 \quad \sum XY = 299103$$

Keterangan :

Y = Produktivitas Kerja Karyawan
X = Biaya Pendidikan dan Pelatihan

Berdasarkan table di atas, dapat dilakukan analisa untuk membuktikan apakah kegiatan pendidikan dan pelatihan sumber daya manusia yang dilakukan Direktorat Sandang Departemen Perindustrian Jakarta, dalam hal ini disebut sebagai variable bebas (X) mempunyai pengaruh terhadap peningkatan produktivitas institusi/organisasi, hal ini disebut sebagai variable terikat (Y), dan sampai sejauh mana tingkat pengaruhnya?

Di bawah ini penulis mencoba menyajikan table perbandingan antara nilai pendidikan dan pelatihan yang dilaksanakan institusi/organisasi dengan tingkat produktivitas yang diperoleh Direktorat Sandang Departemen Perindustrian Jakarta. Dari table data variable X (pendidikan dan pelatihan) dan variable Y (produktivitas kerja) hasil olahan jawaban kuisioner didapatkan nilai sebagai berikut:

$$\begin{array}{lll} \Sigma X = 4923 & \Sigma X^2 = 299501 & \Sigma Y = 4930 \\ \Sigma Y^2 = 300840 & \Sigma XY = 299103 & n = 82 \end{array}$$

Berdasarkan rumus korelasi di atas, maka diperoleh:

$$\begin{aligned} r &= \frac{82(299103) - (4923)(4930)}{\sqrt{82(299501) - (4923)^2} \sqrt{82(300840) - (4930)^2}} \\ r &= \frac{266.981.446 - 207.364.800}{\sqrt{115452 - 102400} \sqrt{46.870.183.218 - 419.923.440.225}} \\ r &= \frac{19.616.646}{11.424.535 \times 191.818} = 0.74659 \end{aligned}$$

Berdasarkan pada hasil perhitungan analisa korelasi di atas diperoleh hasil $r = 0.7466$, maka nilai-nilai koefisien korelasi menyatakan bahwa pendidikan dan pelatihan mempunyai pengaruh terhadap peningkatan produktivitas adalah kuat dan positif. Dengan kata lain, peningkatan pendidikan dan pelatihan sumber daya manusia akan mengakibatkan atau diikuti dengan meningkatnya produktivitas institusi/organisasi, dan sebaliknya menurunnya pendidikan dan pelatihan maka akan menurunkan tingkat produktivitas institusi/organisasi. Sedangkan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap peningkatan produktivitas institusi/organisasi, maka dalam analisa ini penulis menggunakan persamaan Koefisien Determinasi (*Coeficent of Determination*), yaitu sebagai berikut:

$$\begin{aligned} Kd &= (r)^2 \times 100\% \\ Kd &= (0.74659)^2 \times 100\% \\ Kd &= 0.5574 \times 100 = 55.74\% \end{aligned}$$

Koefisien Determinasi menunjukkan angka 55.74%, ini berarti bahwa kenaikan produktivitas Direktorat Sandang Departemen Perindustrian Jakarta ditentukan oleh pendidikan dan pelatihan sumber daya manusia sebesar 55.74%, sedangkan sebesar 44.26% dipengaruhi oleh factor lain (*cateris paribus*).

2. Analisa Regresi

Analisa regresi antara pendidikan dan pelatihan terhadap produktivitas Direktorat Sandang Departemen Perindustrian Jakarta menggunakan rumus:

$$Y = a + bX$$

$$b = \frac{n \sum Xi.Yi - \sum Xi.Yi}{\sum Xi^2 - (\sum Xi)^2}$$

$$a = \bar{Y} - b\bar{X}$$

Direktorat Sandang Departemen Perindustrian Jakarta dapat diketahui jika nilai konstanta a dan b telah diketahui, untuk itu terlebih dahulu harus dicari nilai (a) serta nilai (b) yang dapat dihitung sebagai berikut:

$$\sum X = 4923$$

$$\sum X^2 = 299501$$

$$\sum Y = 4930$$

$$\sum Y^2 = 300840$$

$$\sum XY = 299103$$

$$n = 82$$

$$b = \frac{82.(299103) - (227)(43)}{82.(10593) - (227)^2}$$

$$b = \frac{9.335.000,35 - 9.288.836,76}{517.644,5 - 516,673,44}$$

$$b = \frac{46.163,59}{971,06}$$

$$b = 0,7924$$

Sebelum mencari nilai konstanta a, perlu diketahui rata-rata produktivitas institusi/organisasi (Y) dan rata-rata pendidikan dan pelatihan (X) sehingga nilai a adalah sebesar

$$\begin{aligned} a &= Y - bX \\ a &= 60.12 - 0.7924 (60.04) \\ a &= 60.12 - 47.575696 \\ a &= 12.551 \text{ (dibulatkan)} \end{aligned}$$

Persamaan regresi yang didapatkan antara nilai pendidikan dan pelatihan (X) dengan produktivitas Direktorat Sandang Departemen Perindustrian Jakarta adalah:

$$Y = a + bX$$

$$Y = 12.551 + 0.7924X$$

Persamaan regresi antara pendidikan dan pelatihan (X) dengan produktivitas Direktorat Sandang Departemen Perindustrian Jakarta di atas, menunjukkan bahwa kegiatan pendidikan dan pelatihan (X) yang telah dilakukan oleh Direktorat Sandang Departemen Perindustrian Jakarta akan mempengaruhi produktivitas kerja Direktorat Sandang Departemen Perindustrian Jakarta akan berubah sebesar 0/7924 kali adanya perubahan pendidikan dan pelatihan (X) sebesar satu satuan.

Sebagai contoh jika pendidikan dan pelatihan (X) yang dilaksanakan oleh Direktorat Sandang Departemen Perindustrian Jakarta pada tahun yang akan datang dengan jumlah skor 60, maka dapat diramalkan berdasarkan persamaan regresi yang didapat maka produktivitas Direktorat Sandang Departemen Perindustrian Jakarta pada periode yang sama sebesar:

$$Y = 12.551 + 0.7924X$$

$$Y = 12.551 + 47.544$$

$$Y = 60.095$$

Jadi Direktorat Sandang Departemen Perindustrian Jakarta mempunyai nilai pendidikan dan pelatihan (X) sebesar 60 atau artinya rata-rata nilai 4 (baik) maka akan menyebabkan produktivitas institusi/organisasi sebesar score 60.095 atau rata-rata 4.01 (baik).

Uji hipotesis dengan t test

Penulis telah memberikan hipotesis mengenai hubungan antara nilai pendidikan dan pelatihan (X) dengan produktivitas institusi/organisasi pada Bab I yang menduga terhadap hubungan positif antara kegiatan pendidikan dan pelatihan dengan produktivitas Direktorat Sandang Departemen Perindustrian Jakarta. Kebenaran hipotesis yang diberikan penulis akan diuji kebenarannya dengan menggunakan uji "t". Pengujian dilakukan dengan membandingkan antara nilai t-hitung (t_o) dengan besarnya nilai t-tabel.

Asumsi yang dipergunakan dalam pengujian hipotesis adalah sebagai berikut:

Taraf signifikan/ taraf nyata (α) = 5% = 0,05 dan derajat kebebasan {degree of freedom (df)} = n-2 atau df = 82 - 2 atau df = 80. Nilai t_{tabel} untuk df = 80 dan $\alpha = 5\% = 0,05$ adalah sebesar = 2,353

Besarnya nilai t-hitung (t_{hit}) dapat diketahui melalui perhitungan sebagai berikut:

$$t_{\text{hit}} = \frac{r \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

$$t_{\text{hit}} = \frac{0,76 \sqrt{6-2}}{\sqrt{1-0,81^2}}$$

$$t_{\text{hit}} = \frac{0,76 \sqrt{4}}{\sqrt{1-0,59}}$$

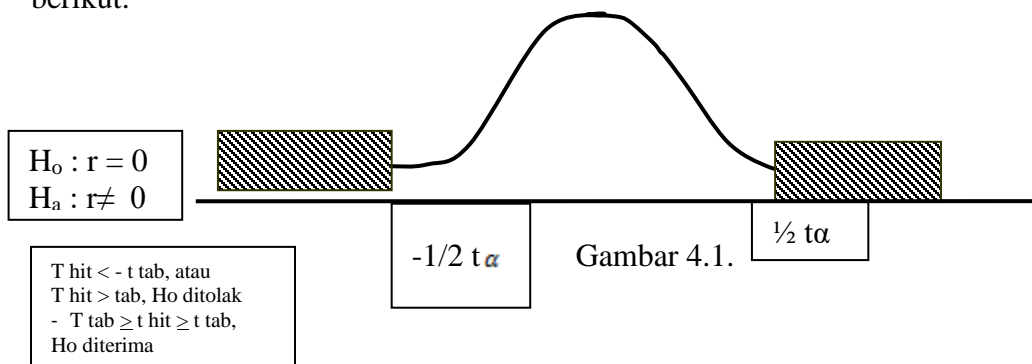
$$t_{\text{hit}} = \frac{1,403}{\sqrt{0,3439}}$$

$$t_{\text{hit}} = \frac{1,403}{0,58643} = 2,3924$$

Berdasarkan hasil perhitungan di atas, diperoleh nilai $t_{\text{hit}} = 2.3924$ dan nilai $t_{\text{tabel}} = 2.353$ sehingga kesimpulan yang dapat diambil adalah $t_{\text{hit}} > t_{\text{tabel}}$. Berdasarkan asumsi di atas kondisi ini berarti bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, karena $t_p > t_{\text{tabel}}$ sehingga adanya hubungan antara pendidikan dan pelatihan dengan produktivitas Direktorat Sandang Departemen Perindustrian Jakarta diterima secara signifikan.

Atas hasil pengujian hipotesis penulis melalui uji “t” maka dapat ditarik kesimpulan bahwa hipotesis dapat diterima dan dibenarkan.

Untuk lebih jelasnya penerimaan hipotesis yang diberikan dapat digambarkan sebagai berikut:



Dari gambar kurva pengujian hipotesis di atas, menunjukkan nilai $t_{\text{hit}} = 2.3924$ yang memberikan pengertian bahwa $t_{\text{hit}} > t_{\text{tabel}}$ sehingga daerah antara 2.353 sampai 2.3924 yang ditunjukkan dengan daerah yang diarsir merupakan daerah penerimaan hipotesis mengenai hubungan antara pendidikan dan pelatihan dengan produktivitas Direktorat Sandang Departemen Perindustrian Jakarta. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa pada taraf kepercayaan 95% hipotesa alternative (H_a) diterima yaitu terdapat pengaruh antara besarnya pendidikan dan pelatihan terhadap produktivitas kerja. Namun dari koefisien korelasi (r) positif menunjukkan hubungan positif, artinya apabila pendidikan dan pelatihan ditingkatkan akan naik pula produktivitas kerja, demikian pula sebaliknya.

PEMBAHASAN PENELITIAN

Direktorat Sandang Departemen Perindustrian Jakarta dalam melaksanakan kegiatan pengembangan dan pelatihan sumber daya manusia bagi karyawannya, berdasarkan penelitian penulis ternyata tidak semulus apa yang direncanakan sebelumnya. Kekurangan dan permasalahan masih saja dihadapi Direktorat Sandang Departemen Perindustrian Jakarta dalam melaksanakan kegiatan pendidikan dan pelatihan adalah sebagai berikut:

1. Pelaksanaan pendidikan dan pelatihan belum terjadwal

- Direktorat Sandang Departemen Perindustrian Jakarta dalam melaksanakan kegiatan pendidikan dan pelatihan belum dilakukan secara terprogram. Artinya bahwa kegiatan pendidikan dan pelatihan masih dilakukan dengan jadwal waktu yang belum menentu.
2. Metode pendidikan dan pelatihan yang belum sesuai dengan kebutuhan
Metode pendidikan dan pelatihan adalah salah satu factor yang perlu diperhatikan agar apa yang disampaikan dapat memudahkan karyawan menangkap arti dan makna serta memberikan pemahaman karyawan untuk menerapkan pekerjaan di lapangan. Namun berdasarkan hasil dari evaluasi institusi/organisasi yang pernah dilakukan, ternyata metode yang diterapkan instruktur/pelatih masih didominasi dengan metode ceramah, yang kita sebut sebagai metode satu arah. Sehingga metode ini belum menciptakan kedinamisan peserta dalam mengikuti pelatihan.
 3. Biaya pendidikan dan pelatihan yang masih terbatas
Biaya pendidikan dan pelatihan ini harus dialokasikan setiap tahunnya, namun kenyataannya yang telah terjadi bahwa biaya pelatihan Direktorat Sandang Departemen Perindustrian Jakarta selama lima tahun terakhir masih dinilai belum sesuai dengan yang ditentukan (yang deprogram).

Sehubungan dengan permasalahan yang dihadapi Direktorat Sandang Departemen Perindustrian Jakarta, maka institusi/organisasi telah melakukan beberapa upaya pemecahan masalah sebagai berikut:

1. Dimulai pada tahun 2005, Direktorat Sandang Departemen Perindustrian Jakarta mencoba melaksanakan kegiatan pelatihan secara terprogram (diperiodisasikan) menjadi tiga bulan sekali untuk pendidikan dan dua bulan sekali untuk pelatihan. Penetapan jadwal waktu ini dilakukan agar tidak mengganggu program/aktivitas institusi/organisasi lainnya di luar kegiatan pelatihan.
2. Metode yang digunakan dalam melaksanakan pengembangan dan pelatihan sumber daya manusia untuk periode berikutnya sudah mulai dikombinasikan dengan metode lainnya seperti: simulasi, studi kasus dan diskusi aktif, dan permainan peran.

Direktorat Sandang Departemen Perindustrian Jakarta mengalokasikan biaya pelatihan berdasarkan pada kebutuhan yang sebenarnya, bekerja sama dengan Management Development International (MDI-TACK) melakukan studi kelayakan tentang biaya pelatihan berdasarkan pada evaluasi yang sudah dilakukan, khususnya lima tahun terakhir ini (2003-2007), dan tahun 2008 ini Direktorat Sandang Departemen Perindustrian Jakarta mencoba menaikkan biaya pelatihan

KESIMPULAN DAN SARAN

Dari penelitian tersebut dapat diambil beberapa kesimpulan adalah sebagai berikut :

1. Hubungan antara biaya Pendidikan dan Pelatihan dengan Produktivitas kerja karyawan diperoleh nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,694 dan pengaruh yang dilihat dari besarnya nilai koefisien R^2 sebesar 0,481.
2. Hasil analisis ini menunjukkan bahwa secara parsial biaya Pendidikan dan Pelatihan memiliki hubungan yang signifikan terhadap Produktivitas kerja karyawan yang diketahui dimana nilai $f_{hitung} = 73,249$ lebih besar dari pada t_{tabel} pada $\alpha = 8,559$.

SARAN

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka penulis dapat memberikan saran-saran sebagai berikut :

1. Program Rekrutmen karyawan, Pendidikan dan Pelatihan (DIKLAT), dan Disiplin kerja karyawan sebaiknya secara bersama-sama tetap dipertahankan dengan memperbaiki kekurangan-kekurangan yang ada, khususnya perbaikan atau peningkatan terhadap disiplin kerja karyawan, misalnya diberlakukannya sistem/program *reward and punishment*, oleh pimpinan dalam disiplin kerja dan lain-lain.
2. Untuk dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan, maka pihak manajemen Direktorat Industri Sandang Departemen Perindustrian Jakarta menyediakan biaya dan fasilitas pendidikan yang terbaik.

DAFTAR PUSTAKA

- Flippo, Edwin B 1992 *Manajemen Personalia*, Edisi keenam cetakan pertama, Penerbit Erlanga, Jakarta.
- Handoko, T.Hani. 1994 *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Penerbit BPFE, Yogyakarta,
- Hasibuan, Malayu, SP, 1991. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan
- Irianto, Jusuf, 2001, *Tema tema Pokok Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Insan Cendikia, Surabaya,
- Martoyo, Susilo. 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua, Penerbit BPFE, Yogyakarta.
- Manullang, 2006. *Dasar-dasar Manajemen*, Cetakan pertama, penerbit UGM Yogyakarta.
- Mukijat, 1991 *Latihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Jilid IV, Mandar Maju, Bandung.
- Mulyadi, Dedi dan Hutapea, 1995, *Faktor-faktor yang mempengaruhi Diklat*, Jakarta.
- Nawawi, Hadari, 1997, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Gajah Mada University Press, Yogyakarta.
- Nitisemito, Alex.S. 1996. *Manajemen Personalia*, Edisi ketiga, Cetakan kesembilan, Penerbit Ghalia Indonesia, Jakarta.

- Rachmat Pambudi, et al, 1994. *Mengkomunikasikan dan Menuliskan Hasil-Hasil Penelitian Sosial Ekonomi*,
- Ravianto, J. 1997. *Produktivitas dan Pengukuran*, Penerbit Erlangga, Jakarta.
- Singarimbun, Masri, dan Effendi, Sofian, 1989, *Metode Penelitian Survey* ,LP3ES Jakarta
- Stoner dan Freeman. 1992. *Manajemen*, Penerbit Erlangga, Cetakan kedua Jakarta
- Umar, Husein Umar, 1998, *Riset Sumber Daya Manusia dalam Organisasi*, Penerbit PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Wursanto, IG, 1991, *Dasar-dasar Manajemen Personalia*, Penerbit Pustaka. Jakarta