

## Pengaruh Pengembangan Pegawai Terhadap Produktivitas Kerja Di Dinas Koperasi Dan UMKM Kabupaten Jember

Afriendy Haryowijaya P.P, Drs. Agus Suharsono, M.Si. , Dina Suryawati, S.Sos, M.Ap.  
 Administrasi Negara, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Jember (UNEJ)  
 Jln. Kalimantan 37, Jember 68121  
 E-mail: [DPU@unej.ac.id](mailto:DPU@unej.ac.id)

### Abstrak

Produktivitas kerja merupakan hasil yang dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan beban kerja dari unit kerja masing-masing. Produktivitas merupakan suatu ukuran kinerja yang mencakup keefektifan dan efisiensi. Dengan demikian produktivitas menggambarkan tentang kuantitas dan kualitas kerja dari pegawai. Terdapat 27 (empat belas) Item pertanyaan dari Variabel X pengembangan Dan Y dari Produktivitas Kerja dan terdapa 4 Indikator yaitu Diklat, Mutasi, Penilaian prestasi kerja dan Promosi. Indikator tersebut sebagai acuan untuk mengukur besarnya pengaruh Variabel X ke Y. Jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif. Lokasi penelitian di Dinas Koperasi dan UMKM Kabupaten Jember. Teknik pengambilan sampel dengan menggunakan teknik *nonprobability sampling* dengan lebih spesifik menggunakan teknik sampling jenuh dimana semua anggota populasi dijadikan sampel. Penelitian ini menggunakan teknik analisis data regresi linier sederhana.. Dari hasil penelitian yang kami lakukan maka dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut: Variabel bebas Pengembangan (X) Pegawai memberikan pengaruh signifikan terhadap variabel dependent Produktivitas Kerja Pegawai (Y) yaitu dengan persentase pengaruh 86,5% dan nilai (rs) tabel sebesar 1,17 sedangkan nilai (rs) hitung sebesar 9,142. Hal ini menunjukkan bahwa (rs) hitung lebih besar dari Regresi Linier sederhana (rs) tabel  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $9,142 > 1,17$ ), berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. artinya adalah variabel independent (X) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependent (Y) maka dapat dinyatakan bahwa: "Ada pengaruh pengembangan pegawai terhadap produktivitas kerja di Dinas Koperasi dan UMKM Kabupaten Jember"

**Kata Kunci:** Produktivitas kerja, pengembangan pegawai, Pengukuran,

### Abstract

*labor productivity is the result achieved by the employee in carrying out the work according to the workload of the respective business units. Productivity is a measure of performance that covers the effectiveness and efficiency. Thus productivity describes the quantity and quality of work of the employee. There are 27 (fourteen) Item question of variables X and Y of development Work Productivity and there exist four indicators, namely training, Mutation, Assessment and Promotion performance. Indicators such as a reference to measure the effect of variable X to Y. This research is a descriptive study. Location of research in the Department of Cooperatives and SMEs Jember. Sampling technique using sampling techniques with more specific nonprobability using saturation sampling technique in which all members of the population sampled. This study using a simple linear regression data analysis .. From the research we've done it a few conclusions can be drawn as follows: Development of independent variable (X) Employees a significant effect on the dependent variable Employee Work Productivity (Y) is the percentage effect of 86.5% and the value of (rs) of Table 1, 17sedangkan value (rs) count equal to 9.142. This shows that (rs) is bigger than a simple linear regression (rs) table  $t > t$  table ( $9.142 > 1.17$ ), means that  $H_0$  is rejected and  $H_a$  accepted. means the independent variable (X) has a significant effect on the dependent variable (Y), it can be stated that: "There is an effect on the productivity of staff development at the Department of Cooperatives and SMEs Jember" .*

**Keywords:** Work productivity, development employee, Measurement

## Pendahuluan

Pembangunan merupakan suatu hal yang harus dilaksanakan oleh suatu bangsa. Pembangunan suatu bangsa memerlukan suatu aset pokok yang disebut sumber daya (*resources*), baik sumber daya alam (*natural resources*), maupun sumber daya manusia (*human resources*). Kedua sumber daya tersebut sangat penting didalam menentukan keberhasilan suatu pembangunan.

Organisasi memiliki berbagai macam instrumen dalam mencapai tujuannya. Instrumen-instrumen tersebut seperti sumber daya alam (bahan baku), sumber daya manusia (tenaga kerja), teknologi dan modal. Namun instrumen yang paling penting sebenarnya adalah sumber daya manusia, dimana manusia merupakan salah satu sumber daya dalam pembangunan yang harus mendapatkan perhatian serius. Hal ini disebabkan karena manusia adalah faktor penggerak terpenting dari roda organisasi dan faktor terpenting selain sumber daya alam, dalam hal ini terkait dengan pelaksanaan pembangunan suatu bangsa. Hal ini diperkuat oleh Synder (dalam Swasto, 2003:1) bahwa, "Manusia merupakan sumberdaya yang paling berharga". Dari pernyataan Synder tersebut maka dapat disimpulkan bahwa manusia adalah sumber daya yang paling utama dalam suatu organisasi, sebab jika organisasi yang mempunyai sumberdaya alam dan peralatan yang baik tanpa didukung oleh kualitas manusia yang baik, maka sangat dimungkinkan produktivitas dari suatu organisasi tersebut akan rendah. Produktivitas organisasi meningkat apabila dikerjakan oleh tenaga-tenaga yang kompeten dan produktif. Suatu organisasi dikatakan produktif jika organisasi itu mencapai tujuannya dengan mentransfer masukan dan keluaran dengan biaya rendah menuju produktivitas yang efektif dan efisien. Produktivitas menurut Robbins (1996:24) "suatu ukuran kinerja yang mencakup keefektifan dan efisiensi". Lebih lanjut mengenai produktivitas yang diberikan oleh Sinungan (2000:1) adalah, "sumber-sumber ekonomi yang digerakkan secara efektif memerlukan ketrampilan organisatoris dan teknis sehingga mempunyai tingkat hasil guna yang tinggi. Artinya, hasil yang diperoleh seimbang dengan masukan yang diolah".

Menurut Simanjuntak (1998:39) "produktivitas kerja dipengaruhi oleh tingkat pendidikan, pelatihan, motivasi kerja, etos kerja, mental dan kemampuan fisik pekerja yang bersangkutan". Sedang menurut Ravianto et al (1988:14) mengenai faktor faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja yaitu "produktivitas dipengaruhi baik oleh beberapa faktor yang berhubungan langsung dengan tenaga kerja itu sendiri maupun faktor faktor yang lain seperti, pendidikan, pelatihan, keterampilan, kedisiplinan, sikap dan etika kerja, motivasi, gizi dan kesehatan, tingkat penghasilan, jaminan sosial, lingkungan dan iklim kerja, hubungan industrial, peralatan dan teknologi, kesempatan kerja, dan kesempatan berprestasi".

Pengembangan adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual dan moral karyawan atau pegawai sesuai dengan kebutuhan pekerjaan jabatan melalui pendidikan dan pelatihan, sedangkan untuk meningkatkan produktivitas kerja maka

didalam suatu organisasi diperlukan suatu pengembangan sumber daya manusia.

Menurut Ranupandojo (1984:74), pengembangan sumber daya manusia adalah untuk memperbaiki efektifitas kerja karyawan dalam mencapai hasil-hasil kerja yang telah ditetapkan. perbaikan efektifitas dapat dilakukan dengan cara memperbaiki pengetahuan, keterampilan karyawan dan sikap karyawan itu sendiri terhadap tugas-tugasnya.

Selanjutnya menurut Hasibuan (2009:68-115), terdapat 4 macam cara pengembangan pegawai yaitu:

1. promosi karyawan
2. pendidikan dan pelatihan (diklat)
3. penilaian prestasi kerja
4. mutasi karyawan

Penelitian mengenai pengaruh pengembangan pegawai terhadap produktivitas pegawai ini akan mengambil lokasi di Dinas Koperasi dan UMKM Kabupaten Jember, sebab Dinas Koperasi dan UMKM Kabupaten Jember adalah salah satu instansi milik pemerintah yang mempunyai tugas untuk memberikan bantuan dan bimbingan kepada pengusaha kecil dan menengah agar terwujud usaha kecil dan menengah yang maju, mandiri dan berdaya saing yang tinggi untuk meningkatkan ekonomi kerakyatan. Dinas Koperasi dan UMKM dalam melakukan kegiatannya untuk membina dan menjalankan rencana program kerja yang ada di kantornya tentunya membutuhkan kualitas perkembangan pegawai yang kompeten dan berdaya guna hasil. Hal ini dapat dilakukan dengan memberikan pengembangan dengan cara melakukan perluasan melalui pengembangan sumber daya manusia. Dalam hal ini pengembangan yang dilakukan adalah dengan mengadakan beberapa jenis pengembangan agar didapatkan tenaga-tenaga yang terlatih dan terampil untuk mewujudkan tujuannya dalam memberikan pembinaan dan menjalankan program-program kerja yang ditujukan bagi para pengusaha kecil menengah serta pegawai yang ada di Dinas Koperasi dan UMKM Kabupaten Jember.

Didalam melakukan pengembangan pegawai yang dilakukan dengan jalur Pelatihan dan pendidikan (Diklat) dan dengan penilaian prestasi kerja, dan Mutasi atau alih lokasi kerja yang diterapkan Dinas koperasi Dan UMKM Kabupaten Jember dimaksudkan untuk mempersiapkan pegawai terampil dalam menyerap dan mengambil alih teknologi baik untuk kebutuhan Dinas Koperasi Dan UMKM maupun untuk kebutuhan masyarakat.

Didalam upaya mempertahankan, memperbaiki dan meningkatkan produktivitas kerja pegawai tetapnya guna mencapai tujuan Dinas Koperasi Dan UMKMyang telah ditetapkan sebelumnya, maka Dinas Koperasi Dan UMKMengadakan pengembangan pegawai dengan diadakannya pelatihan dan pendidikan (diklat) sebagai salah satu upaya dalam pengembangan pada diri pegawai tepatnya guna meningkatkan kecakapan keterampilan dalam bekerja, menambah pengetahuan yang berkaitan dengan bidang kerja masing-masing dan sikap pegawai tersebut dalam bekerja dengan mengiriskan perwakilannya untuk mengikuti pelatihan dan pendidikan (diklat) yang diadakan setiap 1 tahun sekali.

Setiap perwakilan yang mengikuti orang dari seluruh Dinas Koperasi Dan UMKM dari berbagai bidang kerja, pelatihan dan pendidikan ini diadakan di pusat Badan Kepegawaian Daerah. Untuk pengembangan non diklat di Dinas Koperasi Dan UMKM diadakan didalam lingkup organisasinya sendiri yang terdiri atas penilaian prestasi pegawai semua pegawai, mutasi atau perpindahan pegawai dan promosi jabatan. Yang dinilai langsung oleh pimpinan. Pada Dinas Koperasi Dan UMKM, pelatihan Dan pendidikannya (Diklat) yang diadakan menggunakan metode *on job training (OJT)*, karena dengan menggunakan metode ini pegawai tetap lebih menerima apa yang disampaikan didalam pelatihan Dan pendidikan. Pelatihan Dan pendidikannya (Diklat) yang dilakukan adalah pelatihan pegawai tetap dari Dinas Koperasi Dan UMKM, dan dari setiap pelatihan Dan pendidikannya (Diklat) yang diadakan terdapat berbagai macam materi pelatihan sesuai dengan bidang masing masing dari jumlah keseluruhan pegawai tetap Dinas Koperasi Dan UMKM, Dinas Koperasi Dan UMKM adalah sesuai dengan kebutuhan yang diperlukan di Dinas Koperasi Dan UMKMsendiri.

Sistem pelaksanaannya diatur oleh unit diklat Badan kepegawaian yang termasuk didalamnya Dinas Koperasi Dan UMKMsuntuk mengikuti pelatihan dan pendidikan yang akan diselenggarakan. Kantor unit menyesuaikan jenis diklat yang ditawarkan dengan keadaan pegawai, apakah pernah mengikuti pelatihan dan pendidikan (Diklat) atau belum. pegawai yang belum mengikuti pelatihan dan pendidikan (Diklat) akan disarankan untuk mengikuti Diklat Pegawai. hal ini dilakukan agar tiap pegawai mendapatkan pelatihan dan pendidikan secara merata dan tidak terjadi kekosongan posisi apabila pegawai yang ditunjuk mengikuti Diklat. sedangkan utk bagian non diklat seperti Mutasi pegawai ini dilakukan setiap tahun tergantung dari beberapa pegawai yang beralih jabatan atau pensiun, dan penilaian prestasi kerja ini juga lebih banyak dilakukan setiap beberapa bulan sekali hal ini didasarkan atas beberapa pegawai yang memiliki kemampuan lebih atau memiliki tingkat prestasi kerja yang baik dalam melaksanakan standar operasional pekerjaannya.

### Metode Penelitian

Metode penelitian ini yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan penelitian survei dan termasuk tipe penelitian deduktif yaitu Pendekatan deduktif adalah pendekatan secara teoritik untuk mendapatkan konfirmasi berdasarkan hipotesis dan observasi yang telah dilakukan sebelumnya. Suatu hipotesis lahir dari sebuah teori, lalu hipotesis ini diuji dengan dengan melakukan beberapa observasi. Lokasi penelitian di Dinas Koperasi dan UMKM Kabupaten Jember. Teknik pengambilan sampel dengan menggunakan teknik *nonprobability sampling* dengan lebih spesifik menggunakan teknik sampling jenuh dimana semua anggota populasi dijadikan sampel. Penelitian ini menggunakan teknik analisis data regresi linier sederhana

Teknik pengambilan data di lapangan menggunakan teknik wawancara, teknik observasi, dan teknik kuisioner. Selanjutnya untuk menghitung atau menganalisis data dari

hasil kuisioner dengan menggunakan Teknik analisis Regresi Linier Sederhana.

### Hasil Penelitian

Pada penelitian ini, dilakukan analisis regresi linier sederhana dengan menggunakan *software SPSS for windows versi 20,00* dengan hasil dari analisis regresi Linier sederhana dari 27 pertanyaan masing masing dari variabel (X) Pengembangan Pegawai dan (Y) produktivitas kerja yaitu dengan Hasil  $Y=3,111 + 0,617X + e$ , Sesuai dengan persamaan regresi yang diperoleh, maka model regresi tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut: Persamaan pertama:

1. Nilai konstanta = 3,111. Hal ini berarti bahwa, apabila nilai dari variabel independent (X) dianggap konstan, maka besarnya variabel dependen (Y) akan sebesar 3,111 point;
2. Nilai konstanta = 0,617, berarti bahwa apabila nilai variabel independent (X) mengalami kenaikan sebesar satu poin, sementara variabel independent lainnya bersifat tetap, maka variabel dependen (Y) mengalami peningkatan sebesar 0,617 point.

Sedangkan Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur besarnya pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) (Supranto, J. 2001:259). Semakin besar nilai  $R^2$  (*R square*), maka semakin kuat kemampuan model regresi yang diperoleh untuk menerangkan kondisi yang sebenarnya. Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan dengan menggunakan SPSS 20, harga koefisien  $R^2$  hitung (Koefisien Determinasi), yakni sebesar 0,865. Besaran ini menunjukkan pada efektivitas garis regresi yang diperoleh dalam menjelaskan variasi pada variabel dependen. dapat dilihat dari hasil interval koefisien menunjukkan bahwa koefisien determinasi nilai R berada pada interpretasi sangat kuat antara 0.80-1.000. Hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa kemampuan variabel independent X sebesar 86,5% selebihnya  $(100 - 86,5)\% = 13,5\%$  dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Dan Berdasarkan hasil analisis uji t didapatkan Hasil sebagai berikut:

Pada variabel Pengembangan Pegawai (X)  $t_{hitung} > t_{tabel}$  (9,142 > 1,17), berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. artinya adalah variabel independent (X) pengembangan pegawai berpengaruh signifikan terhadap variabel dependent yaitu Produktivitas kerja (Y)

### Kesimpulan dan Saran

Setelah melalui tahap analisis data secara keseluruhan yang telah penulis bahas dalam bab-bab sebelumnya, maka sebagai penutup penulis menarik kesimpulan yang menjadi kajian dalam penelitian ini sebagai berikut:

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti maka dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut: Variabel bebas pengembangan pegawai (X) memberikan pengaruh signifikan terhadap variabel

dependent produktivitas kerja pegawai (Y) yaitu dengan persentase pengaruh 86,5%, dan nilai (rs) tabel sebesar 1,17 sedangkan nilai (rs) hitung sebesar 9,142. Hal ini menunjukkan bahwa (rs) hitung lebih besar dari regresi linier sederhana (rs) tabel  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $9,142 > 1,17$ ), berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya adalah variabel independent (X) berpengaruh signifikan terhadap variabel dependent (Y). Sehingga dapat dinyatakan bahwa: “ada pengaruh pengembangan pegawai dengan produktivitas kerja pegawai pada Dinas Koperasi dan UMKM Kabupaten Jember”.

Mengacu pada hasil analisis tersebut dapat dikatakan bahwa semakin tinggi Pengembangan pegawai maka akan dapat meningkatkan Produktivitas kerja pegawai itu sendiri, dalam hal ini adalah pegawai Kantor Dinas Koperasi Dan UMKM Kabupaten Jember.

Bertolak dari kesimpulan penelitian yang menunjukkan pengaruh antara motivasi prestasi dengan produktivitas kerja di Kantor Dinas Koperasi dan UMKM Kabupaten Jember, disatu sisi masih ada kekurangan dalam mewujudkan produktivitas kerja pegawai. Saran-saran yang dapat disampaikan oleh penulis adalah:

1. Masih perlu meningkatkan pengembangan pegawai khususnya indikator memiliki resiko-resiko yang tidak terlalu besar di Kantor Dinas Koperasi dan UMKM kabupaten jember yang masih tergolong sedang,
2. Diharapkan pegawai di Dinas Koperasi dan UMKM Kabupaten Jember selalu mampu meningkatkan kualitas dan kuanitas kerja sehingga target kerja yang dibebankan akan selalu terealisasi,
3. Untuk meningkatkan pengembangan pegawai di Dinas Koperasi dan UMKM Kabupaten Jember dapat dilakukan dengan memberikan beberapa diklat diklat yang menunjang peningkatan produktivitas kerja.

#### Ucapan Terima Kasih

Skripsi ini tidak lepas dari bantuan berbagai pihak, oleh karena itu penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Hary Yuswadi, MA, selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Jember;
2. Bapak Dr. Sasongko, M. Si., selaku Ketua Jurusan Ilmu Administrasi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Jember;
3. Ibu Dra. Inti Wasiati, MM., selaku Ketua Program Studi Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Jember;
4. Bapak Drs. Agus Suharsono, M.Si., selaku dosen pembimbing I dan dosen pembimbing akademik yang telah memberi dukungan, bimbingan, saran, pikiran, waktu, dan kesabaran dalam penyusunan skripsi ini;
5. Ibu Dina Suryawati, S.Sos, M.AP., selaku dosen pembimbing II yang telah dengan sabar memberikan

waktu, bimbingan, dukungan, dan saran dalam penyusunan skripsi ini serta selama penulis menjadi mahasiswa;

6. Tim Penguji yang telah meluangkan waktu, tenaga, dan pikiran guna menguji sehingga menyempurnakan skripsi ini;

#### Daftar Pustaka

1. Arikunto. 2006. *Prosedur penelitian (Suatu Pendekatan Praktek)*. Yogyakarta: Rhineka Cipta
2. Dessler, Gary. 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ketujuh. Alih Bahasa oleh Benjamin Molan. Jakarta: Prenhallindo.
3. Edwin B. Flipo. 1996. *Manajemen Personalialia*, Edisi Keenam. Jakarta: Erlangga.
4. Gomes, F. C. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Keempat. Yogyakarta: Andi Offset.
5. Handoko, T. Hani. 1999. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Liberty.
6. Hadi, Sutrisno. 1991. *Metodologi Riset*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
7. Koenjaraningrat. 1997. *Metode Penelitian Masyarakat*. Jakarta: Gramedia.
8. Mangkunegara, Anwar, Prabu. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
9. Manullang, Marihot, Amh. 1990. *Dasar-Dasar Manajemen*, Edisi Revisi, Cetakan Ketujuh. Jakarta: Penerbit Ghalia Indonesia.