

**PENGARUH PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN TERHADAP
PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI PADA KANTOR CAMAT DAMAI
KABUPATEN KUTAI BARAT**

Julita, Astri Yulidar, Erni setiawati

Prodi Manajemen

Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda

Julita@gmail.com

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the effect of training and development at the Damai sub-district office on employee productivity. The type of research used is quantitative research with quantitative descriptive methods using questionnaires and multiple linear regression analysis tools, validity and reliability tests, correlation tests and determination tests. Test the hypothesis T test and F test and use the SPSS 21 tool to determine the effect and relationship of each variable. From the results of the analysis, it is known that the training and development variables simultaneously have a positive and significant influence on the work productivity of employees at the Damai District Office of West Kutai Regency. And of the two independent variables, namely training and development, the dominant variable is Development.

Keywords: Training, Development, Employee Work Productivity

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh dari Pelatihan dan Pengembangan yang ada di Kantor Camat Damai Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai. Jenis penelitian yang digunakan ialah penelitian kuantitatif dengan metode deskriptif kuantitatif yang menggunakan kuisioner dan alat analisis Regresi Linier Berganda, Uji Validitas dan Uji Reliabilitas, Uji korelasi dan Uji determinasi. Uji hipotesis Uji T dan Uji F serta menggunakan alat bantu SPSS 21 untuk mengetahui pengaruh dan hubungan masing-masing variabel. Dari Hasil analisis, diketahui Variabel pelatihan dan pengembangan secara simultan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai pada Kantor Camat Damai Kabupten Kutai Barat. Dan Dari dua variabel bebas yaitu pelatihan dan pengembangan variabel yang dominan adalah Pengembangan.

Kata Kunci : Pelatihan, Pengembangan, Produktivitas Kerja Pegawai

PENDAHULUAN

Dalam sebuah organisasi, lembaga atau instansi pemerintahan kunci utama kesuksesannya dalam mencapai tujuan yang berupa keuntungan maupun kemajuannya tidak lepas dari keberhasilan sumber daya manusia yang dimiliki, yang berarti sumber daya manusia suatu hal yang harus diperhatikan karena sumber daya manusia merupakan pemikir, pelaku, serta penghasil barang dan jasa yang akan menentukan keberhasilan pelaksanaan suatu kegiatan organisasi.

Selain itu sumber daya manusia juga merupakan aset yang terpenting dalam meningkatkan produktivitas kerja. Demikian juga organisasi yang menekankan bahwa sumber daya manusia yang dalam hal ini pegawai berperan penting dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat, karena itulah setiap pegawai perlu memiliki pengetahuan, keterampilan dan tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga akan menunjang peningkatan hasil kinerja pegawai seperti yang diharapkan.

Salah satu hal yang menjadi faktor penentu dalam pencapaian tujuan organisasi adalah peningkatan produktivitas kerja pegawai sebab dengan adanya peningkatan produktivitas

kerja, maka akan mempengaruhi keberhasilan suatu organisasi dalam pencapaian tujuan, baik yang bersifat jangka pendek maupun jangka panjang.

Kantor Camat Damai Kabupaten Kutai Barat adalah kantor kecamatan yang ada di Jl. Temengung Gamas, Kampung Damai Kota, sebagian besar penduduk Kecamatan Damai adalah suku Dayak Benuaq dan sebagian kecil pendatang terutama suku Bugis, suku Kutai, suku Jawa dan suku Timor. Selain itu Kantor Camat Damai Kabupaten Kutai Barat mempunyai visi dan misi yang sejalan dengan Visi Pemerintah Kabupaten Kutai Barat, maka Kecamatan Damai bertekad untuk turut serta mensukseskannya untuk itu Kantor Camat Damai menerapkan Visinya adalah “Pegawai Pemerintah Kecamatan Damai yang Terampil, Disiplin, Mewujudkan Pelayanan Prima dan *Good Governance*”

dimana Kantor Camat Damai Kabupaten Kutai Barat ingin pelayanan yang cepat, ramah, mudah dan tepat dan sesuai dengan prosedur yang jelas.

Sebagaimana diatur dalam undang-undang Peraturan Presiden (Perpres) Nomor 4 Tahun 2015 yang isinya tentang percepatan Pelaksanaan Pengadaan Barang /Jasa Pemerintah yang mewajibkan kementerian, lembaga pemerintah, institusi, dan pemerintah daerah menggunakan *e-Procurement* adalah sistem pengadaan barang dan jasa yang memanfaatkan teknologi informasi. Maka dari itu sangat diperlukan bimtek (Bimbingan Teknis) pengadaan barang dan jasa untuk pemerintah daerah serta instansi terkait. Bimbingan Teknis Pengadaan Barang dan Jasa bagi pemerintahan sangat diperlukan bagi para pelaksana pengadaan barang dan jasa. Agar pelaksanaannya sesuai prosedur dan mendapatkan sesuai dengan yang dibutuhkan masing-masing instansi serta tidak bertentangan dengan undang-undang ataupun peraturan yang ada.

Pelatihan dilakukan sebagai sarana untuk meningkatkan kemampuan, keterampilan teknis dan meningkatkan pengetahuan umum maupun khusus bagi pegawai. Pelatihan semakin penting manfaatnya karena tuntutan pekerjaan atau jabatan, sebagai akibat kemajuan teknologi yang semakin berkembang. Dalam mengadakan pelatihan bagi para pegawainya. Hal ini menandakan bahwa pelatihan dan pengembangan bagi tenaga kerja agar dapat menguasai pekerjaan yang dijabat atau yang akan dijabat kedepannya. Salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia adalah pelatihan dan pengembangan. Dengan kata lain untuk mendapatkan tenaga kerja yang bersumber daya manusia yang baik dan tepat, sangat perlu dilakukan pelatihan dan pengembangan.

Pelatihan merupakan usaha mengurangi atau menghilangkan terjadinya kesenjangan antara kemampuan pegawai yang dikehendaki organisasi, karena dengan segala potensinya pegawai dapat terus dilatih dan dikembangkan, oleh karena itu maka ada beberapa pelatihan yang sudah pernah diberikan oleh Kantor Camat Damai Kabupaten Kutai Barat kepada pegawai sesuai dengan bidang pekerjaannya. Bimbingan teknis pengadaan barang dan jasa dan bimbingan teknis keuangan daerah pada tahun 2017, dimana tujuan dari bimtek ini pegawai akan mendapatkan keterampilan dan pemahaman. Tujuan dari bimbingan teknis ini sendiri adalah untuk memberikan pembekalan serta refrensi untuk memahami esensi dan ketentuan pengadaan barang dan jasa pemerintah secara menyeluruh dan mendalam, pegawai mampu memahami persiapan pengadaan barang dan jasa mulai dari tahap perencanaan umum, penentuan sistem pengadaan (metode pemilihan, metode penyampaian dokumen, metode evaluasi pengadaan dan pemilihan jenis kontrak) dan memahami kondisi pengadaan barang dan jasa pemerintah yang terjadi saat ini dengan segala permasalahan yang timbul yang dapat digunakan sebagai pelajaran agar tidak terjadi dalam lingkungan instansi. Sehingga tercapai tujuan pelaksanaan barang dan jasa yang efektif, efisien, terbuka, bersaing dan transparan.

Produktifitas kerja pegawai pada dasarnya adalah suatu gambaran kemampuan pegawai dalam menangani setiap pekerjaan timggi rendahnya produktivitas kerja pegawai dapat

dinilai dari kemampuan pegawai dalam menghasilkan suatu pekerjaan yang sesuai dengan standar yang telah ditetapkan, oleh karena itu setiap pegawai yang bekerja dikantor camat damai mempunyai SKP (Sasaran kerja Pegawai) dimana terdapat tugas yang harus dikerjakan oleh pegawai sesuai sasaran kerja pegawai yang sudah ada, dengan adanya sasaran kerja pegawai ini, maka produktifitas kerja pegawai tersebut bisa menyelesaikan pekerjaan yang diberikan dengan tepat waktu atau tidak, sehingga dapat diketahui apakah pelatihan yang ada dikantor camat bisa meningkatkan produktivitas atau tidak.

Berdasarkan hasil observasi untuk mengukur produktivitas pegawai dilakukan dengan melihat data SKP (Sasaran Kerja Pegawai) yang ada di Kantor Camat Damai Kabupaten Kutai Barat. Berikut adalah tabel data produktivitas kerja pegawai Kantor Camat Damai Kabupaten Kutai Barat.

Tabel. Data Produktivitas kerja Pegawai Berdasarkan SKP Kantor Camat Damai Kabupaten Kutai Barat

No	Pegawai	Produktivitas
1	Pegawai 1	83,85
2	Pegawai 2	84,68
3	pegawai 3	84,85
4	pegawai 4	84,68
5	pegawai 5	82,05
6	Pegawai 6	87,17
7	Pegawai 7	86,90
8	Pegawai 8	81,89
9	Pegawai 9	82,14
10	Pegawai 10	87,69
11	Pegawai 11	83,38
12	Pegawai 12	82,70
13	Pegawai 13	89,52
14	Pegawai 14	85,38
15	Pegawai 15	84,62
16	Pegawai 16	81,62
17	Pegawai 17	83,20
18	Pegawai 18	85,45
19	Pegawai 19	83,43
20	Pegawai 20	84,60
21	Pegawai 21	81,84
22	Pegawai 22	82,50
23	Pegawai 23	84,54
24	Pegawai 24	85,58
25	Pegawai 25	80,72
26	Pegawai 26	81,37
27	Pegawai 27	84,05
28	Pegawai 28	83,20
29	Pegawai 29	82,68
30	Pegawai 30	79,39
31	Pegawai 31	83,47

32	Pegawai 32	80,22
33	Pegawai 33	82,62
34	Pegawai 34	81,70
35	Pegawai 35	80,39
36	Pegawai 36	80,60
37	Pegawai 37	85,28
38	Pegawai 38	84,34
39	Pegawai 39	84,60
40	Pegawai 40	82,50
41	Pegawai 41	85,33
42	Pegawai 42	81,84
43	Pegawai 43	80,43
44	Pegawai 44	84,80
45	Pegawai 45	84,80
46	Pegawai 46	82,05
47	Pegawai 47	83,28
48	Pegawai 48	81,46
49	Pegawai 49	80,64
50	Pegawai 50	82,13
51	Pegawai 51	82,59
52	Pegawai 52	85,45
53	Pegawai 53	82,88
54	Pegawai 54	82,12
55	Pegawai 55	85,19

Sumber : Data Kantor Camat Damai

Metode Penelitian

Penelitian merupakan usaha untuk menemukan, mengembangkan, dan menguji kebenaran suatu pengetahuan, usaha yang digunakan untuk mengetahui metode ilmiah. Dalam penelitian ini, penulis menggunakan metode penelitian kuantitatif adalah metode survei. “Penelitian survei adalah penelitian yang dilakukan pada populasi besar maupun kecil, tetapi data yang dipelajari adalah data dari sampel yang diambil dari populasi tersebut, untuk menentukan kejadian-kejadian relatif, distribusi, dan hubungan-hubungan antar variabel sosiologis maupun psikologis”

Berdasarkan pendapat ahli dapat dikemukakan bahwa metode penelitian survei adalah metode penelitian kuantitatif yang digunakan untuk mendapatkan data yang terjadi pada masa lampau atau saat ini, tentang keyakinan, pendapat, karakteristik, perilaku, hubungan variabel dan untuk menguji beberapa hipotesis tentang variabel sosiologis dan psikologis dari sampel yang diambil dari populasi tertentu dan teknik pengumpulan data, jadi dalam penelitian survei ini bersifat deskriptif.

Deskriptif adalah suatu rumusan masalah yang berkenaan dengan pertanyaan terhadap variabel mandiri, baik hanya pada satu variabel atau lebih. Metode penelitian yang digunakan adalah deskriptif kuantitatif yaitu penelitian yang menggunakan metode survey kepada responden melalui kuisioner dan menguji dengan hipotesis yang diajukan.

Dimana dengan metode penelitian yang digunakan akan dapat mengetahui apakah Pelatihan dan Pengembangan berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai dengan

menggunakan kuisioner dan dengan alat bantu SPSS (*Statistical Program and Service Solution*).

Definisi Operasional Variabel

Suatu pernyataan yang dapat mengartikan atau memberikan makna untuk suatu istilah atau konsep tertentu, sehingga tidak disalah mengerti. Definisi operasional mengubah konsep atau variabel yang abstrak dengan kata-kata yang menggambarkan tingkah laku atau gejala yang dapat diamati, diuji, atau ditentukan kebenarannya.

Adapun definisi variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1). Pelatihan

Pelatihan adalah proses pendidikan jangka pendek yang menggunakan prosedur yang sistematis dan terorganisir.pengukuran dengan skala Likert dan indikator Pelatihan adalah: pengetahuan, ketrampilan tehnis dan sikap

2). Pengembangan

Pengembangan pegawai yang dilakukan secara benar akan memberikan keuntungan bagi organisasi atau perusahaan atau pegawai itu sendiri hal ini sesuai atau sejalan dengan tujuan yang ingin dicapai dari dilakukannya pengembangan.Pengukuran dengan Skala Likert dan indikatornya adalah : moral, kemampuan teknis, kemampuan intelektual

3). Produktivitas

Keberhasilan suatu oraganisasi atau perusahaan dalam meningkatkan produktivitas akan sangat mendukung kemampuan bersaingnya, karena dengan lebih produktif. Pengukuran dengan Skala Likert dan indikatornya adalah : Knowledge, Skill, Abilities, Attitude

Populasi dan Sampel Penelitian

Menentukan Populasi dan sampel yang dapat digunakan sebagai sumber data Populasi adalah totalitas dari semua objek atau individu yang memiliki karakteristik tertentu jelas, dan lengkap yang akan diteliti. Populasi dalam penelitian ini adalah jumlah seluruh pegawai kantor Camat Damai Kabupaten Kutai Barat.

Maka yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Kantor Camat Damai yang berjumlah 55 orang yang terdiri dari 22 orang PNS dan 33 orang TTK. Berdasarkan uraian tersebut, maka penulis menentukan sampel dengan menggunakan teknik sampling jenuh yaitu penentuan sampel apabila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (sensus).

Tehnik Pengumpulan Data

Tehnik pengumpulan data merupakan metode yang digunakan dalam mendapatkan data baik data primer maupun data sekunder dalam penelitian ini tehnik pengumpulan data dilakukan dengan cara : studi kepustakaan, studi lapangan, wawancara, kuisioner dan dokumentasi

Skala Likert

Skala likert merupakan tehnik mengukur sikap dimana subjek diminta untuk mengindikasikan tingkat kesetujuan atau ketidaksetujuan mereka terhadap masing-masing pertanyaan. Skala likert merupakan salah satu tehnik pengukuran sikap yang paling sering digunakan dalam riset pemasaran. Dalam pembuatan skala likert,periset membuat beberapa pertanyaan yang berhubungan dengan isu atau objek,lalu subjek atau responden diminta untuk mengindikasikan tingkat kesetujuan atau ketidak setujuan mereka terhadap masing-masing pertanyaan.

Tabel Pengukuran Skala Likert

No	Simbol	Keterangan	Skor
1	SS	Sangat Setuju	5

2	S	Setuju	4
3	N	Netral	3
4	TS	Tidak Setuju	2
5	STS	Sangat Tidak Setuju	1

Sumber: Juliansyah Noor, 2016

Analisis

Langkah pertama yang dilakukan penulis yaitu dengan mengumpulkan data yang relevan untuk digunakan pada tahap analisis selanjutnya penulis akan mengolah data tersebut dengan melakukan perhitungan pada data dengan alat ukur yang relevan secara matematis dan hasilnya akan dipresentasikan sehingga data akan lebih mudah dipahami. Dan untuk pengambilan data kuesioner dilakukan dengan menggunakan skala likert.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel independen dengan variabel dependen. Adapun persamaan umumnya adalah : $Y=a+b_1X_1+b_2X_2$

Keterangan:

- Y = Variabel terikat (Produktivitas kerja pegawai)
- a = Bilangan Konstanta
- b_1b_2 = Koefisien Arah Garis
- X_1 = Variabel Bebas (Pelatihan)
- X_2 = Variabel Bebas (Pengembangan)

Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Kuisisioner yang telah disusun hendaknya dilanjutkan dengan melakukan uji kuisisioner, uji kuisisioner secara kuantitatif dapat dilakukan melalui uji validitas dan uji reliabilitas.

Uji Validitas

Uji Validitas adalah suatu indeks yang mengajukan alat ukur itu benar-benar mengukur apa yang diukur. Untuk selanjutnya perhitungan uji validitas dengan menggunakan alat bantu SPSS 21.

Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah kestabilan pengukuran, alat dikatakan reliabel jika digunakan berulang-ulang nilai sama.

Teknik yang digunakan untuk mengukur tingkat reliabilitas adalah *Cronbach Alpha* dengan cara membandingkan nilai *Alpha* dengan standarnya, dengan ketentuan jika :

Nilai *Cronbach Alpha* 0,00 sampai 0,20 berarti kurang reliabel.

Nilai *Cronbach Alpha* 0,21 sampai 0,40 berarti agak reliabel.

Nilai *Cronbach Alpha* 0,41 sampai 0,60 berarti cukup reliabel.

Nilai *Cronbach Alpha* 0,61 sampai 0,80 berarti reliabel.

Nilai *Cronbach Alpha* 0,81 sampai 1,00 sangat reliabel.

Uji korelasi

Uji korelasi digunakan untuk menguji tentang ada tidaknya hubungan antara variabel satu dengan yang lainnya.

Tabel. Pedoman Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,000-0,199	Sangat Rendah
0,200-0,399	Rendah
0,400-0,599	Sedang
0,600-0,799	Kuat
0,800-0,1000	Sangat Kuat

Sumber: Sugiono, 2013

Data diatas merupakan hubunga antara variabel yang satu dengan yang lain. Dalam rangka lebih mempermudah dan mempercepat proses analisis ini, maka digunakan alat bantu SPSS 21

Uji Determinasi

Nilai koefisien determinasi (*R Square*) dapat dipakai untuk memprediksi seberapa besar kontribusi pengaruh variabel bebas (*X*) terhadap variabel terikat (*Y*). Untuk menghitung besarnya pengaruh variabel pelatihan (*X*₁) dan pengembangan (*X*₂) terhadap produktivitas kerja (*Y*) dapat dilakukan dengan cara menghitung koefisien determinasi dengan cacatan, besarnya nilai koefisien determinasi atau *R Square* hanya antara 0-1, sementara jika terdapat *R Square* bernilai minus (-), maka dapat dikatakan bahwa tidak terdapat pengaruh antara variabel *X* terhadap *Y*.

Pengujian Hipotesis

Analisis Uji Hipotesis digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh secara terpisah atau masing-masing variabel bebas (Pelatihan *X*₁) dan (Pengembangan *X*₂) terhadap variabel terikat (Produktivitas Kerja Pegawai) di Kantor Camat Damai Kabupaten Kutai Barat.

Uji F

Uji F dilakukan untuk mengetahui apakah variabel bebas (*X*) secara bersama – sama atau serempak berpengaruh terhadap variabel terikat (*Y*).

Dimana $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_a diterima atau secara bersama – sama variabel bebas dapat menerangkan variabel terikat secara serentak. Sebaliknya apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima atau secara bersama-sama variabel bebas tidak memiliki pengaruh terhadap variabel terikat. Untuk mengetahui signifikan atau tidak berpengaruh secara bersama-sama variabel bebas terhadap variabel terikat maka digunakan probability sebesar 5% ($\alpha=0,05$).

Jika signifikan $> \alpha$ (0,05), maka H_0 diterima H_a ditolak.

Jika signifikan $< \alpha$ (0,05), maka H_0 ditolak H_a diterima.

Dalam rangka mempermudah dan mempercepat proses analisis ini, maka digunakan sistem komputerisasi dengan menggunakan fasilitas program SPSS 21.0

Uji T

Uji T dilakukan untuk mengetahui variabel bebas secara sendiri (Parsial) pengaruhnya terhadap variabel terikat, dalam hal ini peneliti menggunakan alat bantu program SPSS 21. Dasar pengambilan keputusannya adalah dengan menggunakan angka probabilitas signifikansi, yaitu :

1. Jika $T_{hitung} \geq T_{tabel}$, maka variabel independen mempunyai keeratan hubungan yang signifikan terhadap variabel dependen.
2. Jika $T_{hitung} \leq T_{tabel}$, maka variabel independen tidak mempunyai keeratan hubungan yang signifikan terhadap variabel dependen.

Pembahasan dan Hasil Penelitian

Hasil analisis penelitian ini dimaksudkan untuk menguraikan pengaruh pelatihan dan pengembangan terhadap produktivitas kerja pegawai pada Kantor Camat Damai Kabupaten Kutai Barat. Yang dalam hal ini peneliti akan mencoba menjawab rumusan masalah yang terdapat dalam bab 1 setelah melakukan penelitian dan uji hipotesis. Adapun rumusan masalah yang pertama yaitu sebagai berikut :

Apakah variabel pelatihan dan pengembangan berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai Kantor Camat Damai kabupaten Kutai Barat ?

Berdasarkan hasil analisis nilai regresi linier berganda yang telah diuji peneliti diperoleh $Y = 7.215 + 0.373 X_1 + 0.451 X_2$, Dari hasil regresi menunjukkan konstanta *Y* bernilai positif, artinya jika pelatihan (*X*₁) naik sebesar satu satuan maka akan meningkatkan produktivitas kerja (*Y*) sebesar 0,373 dan jika pengembangan (*X*₂) naik sebesar satu satuan maka

produktivitas kerja (Y) akan meningkat sebesar 0.451. Hal ini menunjukkan bahwa pelatihan dan pengembangan berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja pegawai pada Kantor Camat Damai Kabupaten Kutai Barat.

Selanjutnya berdasarkan hasil uji koefisien korelasi diketahui bahwa (R) bernilai sebesar 0,499 yang berarti pengaruhnya sedang. Hal ini mampu menjelaskan bahwa adanya hubungan yang sedang antara pelatihan dan pengembangan terhadap produktivitas kerja pegawai pada Kantor Camat Damai Kabupaten Kutai Barat.

Selanjutnya berdasarkan hasil uji koefisien determinasi diketahui bahwa (*R Square*) bernilai sebesar 0.249, yang artinya pengaruh variabel pelatihan (X1) dan pengembangan (X2) terhadap produktivitas kerja (Y) adalah sebesar 24.9% dan sisanya 75.1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Dan dari hasil Uji Hipotesis Simultan F, yang mampu menggambarkan pengaruh antara variabel pelatihan (X1) dan pengembangan (X2) secara bersama-sama, dimana hasil uji F tersebut diketahui bahwa nilai $F_{Hitung} 8.626 > F_{Tabel} 3.18$ dan nilai signifikan (*sig*) $0,001 < 0,05$. Dari hasil tersebut diketahui dapat dikatakan bahwa pelatihan dan pengembangan secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai Kantor Camat Damai Kabupaten Kutai Barat.

Dari Variabel Pelatihan dan Pengembangan, mana yang berpengaruh dominan terhadap Produktivitas kerja pegawai Kantor Camat Damai Kabupaten Kutai Barat ?

Berdasarkan hasil analisis nilai regresi linier berganda yang telah diuji peneliti diperoleh $Y = 7.215 + 0.373 X_1 + 0.451 X_2$. Dari hasil regresi menunjukkan konstanta Y bernilai positif, artinya jika pelatihan (X1) naik sebesar satu satuan maka akan meningkatkan produktivitas kerja (Y) sebesar 0,373 dan jika pengembangan (X2) naik sebesar satu satuan maka produktivitas kerja (Y) akan meningkat sebesar 0.451. Hal ini menunjukkan bahwa pelatihan dan pengembangan berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja pegawai pada Kantor Camat Damai Kabupaten Kutai Barat.

Dari hasil Uji Parsial (T), yang mampu menggambarkan pengaruh antara pelatihan (X1) terhadap variabel produktivitas kerja (Y), dimana dari hasil Uji T diketahui bahwa $T_{hitung} > T_{tabel}$, ($2.101 > 2.006$). dengan tingkat Signifikansi ($0.040 < 0.05$). Dari hasil tersebut dapat dikatakan bahwa pelatihan (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai pada Kantor Camat Damai Kabupaten Kutai Barat.

Sedangkan hasil dari Uji Parsial (T), yang mampu menggambarkan pengaruh antara pengembangan (X2) terhadap variabel produktivitas kerja (Y). Dimana hasil Uji T diketahui Nilai $T_{hitung} > T_{tabel}$, ($3.247 > 2.006$) dengan tingkat signifikansi ($0.002 < 0.05$). Dari hasil tersebut dapat dikatakan bahwa variabel pengembangan (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel produktivitas kerja (Y). Maka dapat disimpulkan bahwa variabel yang paling dominan mempengaruhi produktivitas kerja pegawai adalah variabel pengembangan (X2) dengan nilai T_{hitung} sebesar 3.247, dan tingkat signifikan ($0.002 < 0.05$). Dengan demikian Hipotesis kedua pada penelitian ini yang menyatakan bahwa variabel Pengembangan (X2) adalah variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai terbukti dan dapat diterima

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dikemukakan penulis pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Variabel pelatihan (X1) dan pengembangan (X2) secara simultan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai pada Kantor Camat Damai Kabupaten Kutai Barat. Hal ini telah dibuktikan melalui Uji F memperlihatkan bahwa F_{Hitung} sebesar (8.626) $< F_{tabel}$ (3.18), dan nilai Signifikan $0.001 > 0.05$ yang berarti Hipotesis pertama dalam penelitian ini terbukti.

2. Dari dua variabel bebas yaitu pelatihan (X1) dan pengembangan (X2), variabel yang dominan adalah Pengembangan (X2). Yang telah dibuktikan melalui Uji T, dimana hasil uji T_{Hitung} untuk variabel Pengembangan sebesar 3.247 dan T_{Hitung} untuk variabel Pelatihan sebesar 2.101 yang bearti hipotesis dalam penelitian ini terbukti.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto. 2013. *Prosedur Pendekatan Penelitian*. PT. Aneka cipta. Jakarta.
- Abrianto, Eko. 2017. *Pengaruh Kedispinan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT.Equalindo Perkasa Samarinda*,(Fakultas Ekonomi Widyagama Mahakam Samarinda),Skripsi,2017,Samarinda.
- Bangun, Wilson. 2012.*Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Gelora Aksara Pratama. Jakarta.
- Hartatik, Indah Puji. 2014. *Praktik Pengembangan SDM*. Laksana. Jogjakarta.
- Maryamah. 2018. *Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Terhadap Kinerja (Studi di Fakultas Ekonomi Widyagama Mahakam Samarinda)*Skripsi, 2018,Samarinda.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*.PT. Remaja Rosdakarya,Bandung.
- Salmah,Ninin Non Ayu. 2012. *Pengaruh Program Pelatihan dan Pengembangan Karyawan pada PT. Muba Electric Power Sekayu*. 2012. *e-journal* Ekonomi dan Informasi Akuntansi (Jenius)volume 2, Nomor 3, hal 289.
- Sedarmayanti. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Refika Aditama. Bandung.
- Sugiono. 2013. *Statistik untuk Penelitian*. Alfabeta. Bandung.
- Sugiono. 2015. *Metode Penelitian Manajemen*. Alfabeta. Bandung.
- Suharsaputra, Uhar. 2014. *Metode Penelitian*. PT. Refika Aditama. Bandung.
- Noor, Juliansyah. 2016. *Metodelogi Penelitian*. Kencana Prenada Media Group. Jakarta.
- Widodo, Suparno Eko. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pustaka Pelajar. Yogyakarta.