

PENGARUH PELATIHAN DAN GAJI TERHADAP PRODUKTIFITAS KERJA PADA KANTOR CAMAT KABANJAHE KABUPATEN KARO

Oleh

Agus Kristina Arapenta¹⁾

Sarman Sinaga²⁾

Jenni Tarigan³⁾

Universitas Darma Agung, Medan

E-mail:

aguskristina@gmail.com¹⁾

sarmansinaga@gmail.com²⁾

jennitarigan@gmail.com³⁾

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the effect of the relationship between training (X_1), salary (X_2) on employee productivity, and to determine whether the two influences simultaneously (together) affect productivity. The research was conducted at the Kabanjahe sub-district office of Karo Regency from February 2020 to October 2020, the research is a quantitative study. The population of the study were all 43 employees of the Kabanjahe sub-district office in Karo Regency. Collecting data using a questionnaire. The analytical technique used is multiple linear regression analysis followed by t test, f test and R^2 test with a significant level of 0.05. The results showed that the multiple linear regression equation is $Y = -0.531 + 1.696X_1 + 0.414X_2$ which means that training and salary have a positive effect on work productivity. Based on data processing with the t test, it shows that there is a positive and significant effect between training (X_1) and salary (X_2) on work productivity (Y) with a t-count value of 2.246 and a t-table value of 2.063. From the results of the f test, it is known that the calculated f value is 124.477 and the f table value is 3.24. It means that statistically it can be shown that training (X_1) and salary (X_2) have an effect on work productivity. R^2 obtained sebesar 0.908 means that 90.8% of work productivity is influenced by training and salary while 9.2% is influenced by other independent variables outside this study.

Keywords: Training, Salary and Work Productivity

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh hubungan antara pelatihan (X_1), gaji (X_2) terhadap produktifitas kerja karyawan, serta mengetahui apakah kedua pengaruh tersebut secara simultan (bersama-sama) berpengaruh terhadap produktifitas. Penelitian dilakukan pada kantor Camat Kabanjahe Kabupaten Karo pada bulan Februari tahun 2020 sampai bulan Oktober tahun 2020, penelitian merupakan penelitian kuantitatif. Populasi dari penelitian adalah seluruh dari pegawai kantor Camat Kabanjahe Kabupaten Karo sebanyak 43 orang. Pengumpulan data menggunakan kuesioner. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda yang dilanjutkan dengan uji t, uji f dan uji R^2 dengan taraf signifikan 0,05. Hasil penelitian menunjukkan persamaan regresi linear berganda yaitu $Y = -0,531 + 1,696X_1 + 0,414X_2$ yang artinya pelatihan dan gaji berpengaruh positif terhadap produktifitas kerja. Berdasarkan pengolahan data dengan uji t menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara pelatihan (X_1), dan gaji (X_2) terhadap produktifitas kerja (Y) dengan nilai t hitung 2,246 dan nilai t tabel sebesar 2,063.

Dari hasil uji f diketahui nilai f hitung sebesar 124,477 dan nilai f tabel 3,24 artinya secara statistik dapat ditunjukkan bahwa pelatihan (X_1) dan gaji (X_2) berpengaruh terhadap produktifitas kerja. R^2 diperoleh sebesar 0,908 artinya bahwa sebesar 90,8% produktifitas kerja dipengaruhi oleh pelatihan dan gaji sedangkan 9,2% dipengaruhi oleh variabel bebas lainnya diluar penelitian ini.

Kata Kunci : Pelatihan, Gaji dan Produktifitas Kerja

1. PENDAHULUAN

Salah satu cara yang digunakan dalam meningkatkan sumber daya manusia supaya untuk mampu meningkatkan kualitas kerja adalah mengikutsertakan para pegawai mengikuti pelatihan kerja. Para pegawai dengan latar belakang pendidikan dan keahlian yang berbeda-beda perlu dilakukan persamaan persepsi dengan mengikutsertakan para pegawai pelatihan agar dalam mengerjakan tugas keseharian dapat berjalan dengan lancar. Sumber daya manusia yang semakin berkembang terutama dalam penguasaan pengetahuan menuntut adanya persamaan pengetahuan untuk menggunakan dalam menyelesaikan masalah. Banyak penemuan-penemuan baru berupa teknologi yang dapat digunakan untuk meningkatkan kualitas kerja yang merupakan hasil kerja peningkatan sumber daya manusia yang sangat berguna dalam kehidupan kerja saat ini. Peningkatan ilmu pengetahuan dan teknologi melampaui pengetahuan masyarakat umum dimana selalu muncul teknologi produk baru yang sangat susah dijangkau bagi masyarakat yang tidak mau mengikuti perkembangan teknologi.

Pelatihan pada dasarnya akan sangat berguna untuk mendukung pengembangan sumber daya manusia terutama jika didekati dengan penguasaan teknologi. Kecepatan pertumbuhan teknologi informasi tidak berbanding lurus dengan penguasaan teknologi artinya produk baru selalu bermunculan namun produk lama belum diketahui oleh masyarakat maka terjadilah kebingungan. Jika bersinggungan dengan menguasai teknologi maka sangat dibutuhkan pelatihan yang berguna untuk pekerjaan

masing-masing. Pelatihan untuk menguasai teknologi baru yang diterapkan dalam tempat kerja akan sangat terbantu dalam meningkatkan produktifitas kerja karena berbagai kemudahan termasuk waktu, biaya yang dengan sendirinya berkurang. Pelatihan untuk menguasai teknologi baru yang diterapkan dalam tempat kerja akan sangat terbantu dalam meningkatkan produktifitas kerja karena berbagai kemudahan termasuk waktu, biaya yang dengan sendirinya berkurang untuk mempercepat program pelatihan dalam sebuah pekerjaan maka dibutuhkan beberapa orang instruktur yang dapat digunakan untuk mentransfer pengetahuan kepada semua anggota dalam sebuah organisasi.

Gaji sangat mendukung dalam meningkatkan produktifitas kerja setiap pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan. Jam kerja yang disediakan oleh pegawai dibantu dengan pengetahuan/skill yang dimiliki selayaknya dipertimbangkan untuk mendapatkan gaji sesuai dengan standar yang ditentukan. Untuk mendapatkan kehidupan yang berkualitas dibutuhkan pendapatan yang terutama digunakan untuk mengisi kebutuhan-kebutuhan primer yang sifatnya mendesak. Untuk mengisi kebutuhan yang mendesak tersebut sumber-sumber keuangan terutama dari gaji yang diterima secara berkala. Gaji yang diterima dengan standar yang ditentukan akan dipandang sebagai pengeluaran bagi pemberi kerja sedangkan bagi penerima gaji dipandang sebagai pendapatan.

Hasil kerja yang sifatnya terukur dan tidak terukur yang sifatnya memberikan nilai tambah digolongkan sebagai produktifitas. Hasil produktifitas dengan

pemanfaatan sumber daya manusia dengan maksimal akan memberikan sumbangan dalam perkembangan sumber daya manusia. Pendekatan tentang produktifitas identik dengan tersedianya tenaga kerja terlatih dalam melakukan pekerjaan yang memberikan nilai tinggi. Produktifitas dengan memanfaatkan jam kerja yang menghasilkan produktifitas dengan kemampuan melakukan pekerjaan yang terorganisir. Dalam hal pencapaian tujuan produktifitas seseorang perlu dibekali dengan ilmu pengetahuan agar daya kemampuan melaksanakan pekerjaan semakin meningkat sesuai dengan kebutuhankerja.

Pada kantor Camat Kabanjahe Kabupaten Karo dalam pengembangan sumber daya manusia perlu dikembangkan dengan mengingat berbagai pegawai dengan latar belakang yang berbeda. Meningkatkan sumber daya manusia yang disesuaikan dengan kebutuhan kerja untuk menyelesaikan berbagai macam pekerjaan diharapkan akan dapat mengikuti pelatihan. Kegunaan dengan mengikuti pelatihan bahwa setiap pegawai akan mampu bekerja secara mandiri tanpa pendampingan dari pihak lain artinya kemamuan skil yang disediakan sesuai dengan kebutuhan kerja.

Banyak langkah-langkah yang dapat digunakan dalam meningkatkan sumber daya manusia yang salah satunya adalah dengan menyediakan gaji yang sesuai dengan dengan kebutuhan melalui pertimbangan dan peraturan yang ada. Standar pengajian yang telah ditetapkan akan dijadikan sebagai tolak ukur dalam penyesuaian antara pendapatan dan pengeluaran serta kebutuhan kerja. Keseimbangan antara gaji yang diterima berbanding lurus dengan pengeluaran diharapkan akan terjadi nilai sisa yang akan digunakan sebagai tabungan dan kebutuhan tidak terduga dimasa yang akan datang. Disamping itu dengan adanya penerimaan gaji tersebut akan bermanfaat untuk investasi masa yang akan datang melalui pembukaan usaha-usaha baru sesuai

dengan bidang yang diminati dan kemampuan untuk mengelola.

Untuk meningkatkan sumber daya manusia dengan menjaga keseimbangan antara pelatihan yang diikuti dengan gaji yang di sediakan maka dimungkinkan terjadinya peningkatan produktifitas kerja. Efektifitas kerja dengan kemampuan melaksanakan pekerjaan merupakan hasil produktifitas pelatihan dan hasil penyediaan skill yang terampil akan dicerminkan dengan gaji. Pada kantor-kantor dan setiap instansi antara pelatihan dan gaji merupakan hal tidak terpisahkan dalam membantu meningkatkan produktifitas kerja. Dari uraian diatas maka penulis tertarik meneliti dengan judul **“Pengaruh Pelatihan dan Gaji Terhadap Produktifitas Kerja Pada Kantor Camat Kabanjahe Kabupaten Karo”**.

2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Landasan Teori

2.1.1 Defenisi Pelatihan

Dalam perkembangannya ilmu pengetahuan para pakar dibidang sumber daya manusia telah banyak memberikan pemikiran tentang defenisi umum pelatihan namun belum ada defenisi pelatihan yang telah diterima secara baku. Pemberian defenisi yang telah dikemukakan oleh para ahli ekonomi dengan menggunakan sudut pandang yang berbeda-beda yang dapat membantu dalam pemahaman tentang defenisi pelatihan. Menurut Sutrisno (2016: 302) menyatakan bahwa pelatihan adalah “bantuan berupa pengarahan, bimbingan, fasilitas, penyampaian informasi, latihan keterampilan, pengorganisasian suatu lingkungan belajar yang pada dasarnya peserta telah memiliki potensi dan pengalaman, motivasi untuk melaksanakan sendiri kegiatan latihan dan memperbaiki dirinya sendiri sehingga dia mampu membantu dirinya sendiri”. Selanjutnya para ahli juga memberikan defenis tentang pelatihan oleh Samsudin (2016:177) mengungkapkan bahwa “pelatihan lebih berorientasi pada pekerjaan saat ini untuk meningkatkan keterampilan”. Begitu pula

dengan halnya Fajar (2015:24) yang memberikan definisi mengenai “Pelatihan adalah suatu proses dimana orang-orang mencapai kemampuan tertentu untuk membantu mencapai tujuan organisasi oleh karena itu, proses ini terikat dengan berbagai tujuan organisasi, pelatihan dapat dipandang secara sempit ataupun luas”.

Dengan demikian yang di kemukakan oleh Ambar Teguh Sulistiani (2018:175), yang memberikan definisi mengenai pelatihan adalah “proses pendidikan jangka pendek dengan menggunakan prosedur sistematis perubahan perilaku para pegawai dalam satu arah guna meningkatkan tujuan-tujuan organisasional”.

Sedangkan menurut Bedjo Siswanto (2016:141) mengemukakan bahwa “pelatihan adalah manajemen pendidikan secara menyeluruh mencakup fungsi yang terkandung di dalamnya, yakni perencanaan, pengaturan, pengendalian dan penilaian kegiatan umum maupun latihan keahlian, serta pendidikan dan latihan khusus bagi para pegawai pengaturannya meliputi kegiatan formulasi, kebutuhan pemberian servis yang memuaskan, bimbingan, perijinan dan penyelaan”.

Dari defenisi pelatihan yang telah diuraikan diatas penulis memberikan kesimpulan bahwa pelatihan adalah kemampuan yang dimiliki seseorang dalam menyelesaikan pekerjaan untuk memenuhi kebutuhan kerja. Seseorang dengan memiliki keterampilan melalui pelatihan yang diikuti akan memberikan nilai tambah dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan beban kerja yang diberikan. Selanjutnya beban kerja akan terselesaikan dengan tepat waktu untuk pengembangan potensi diri dan kemajuan organisasi dimasa yang akan datang.

2.1.2 Manfaat Pelatihan

Harapan dari pegawai akan menguasai pengetahuan, mempunyai keahlian dan perilaku sesuai pelatihan yang diterima untuk diterapkan dalam aktifitas sehari-hari sehingga memberikan pengaruh pada perkembangan sumber

daya manusia. Beberapa manfaat pelatihan yang diselenggarakan oleh perusahaan yang dikemukakan oleh Sutrisno (2016:156), yaitu:

1. Meningkatkan pengetahuan para karyawan atas budaya dan para pesaing luar.
2. Membantu para karywan yang mempunyai keahlian untuk bekerja dengan tehnologi baru
3. Membantu karyawan untuk memenuhi bagaiman bekerja secara efektif dalam tim untuk menghasilkan jasa dan produk yang berkualitas.
4. Memastikan bahwa budaya perusahaan menekankan pada inovasi.
5. Menjamin keselamatan baru untuk memberikan berkontribusi bagi perusahaan saat bekerja dan kepentingan akan berubah saat keahlian menjadi absolut.
6. Mempersiapkan karyawan menerima dan bekerja satu sama lainnya terutama dengan kaum minoritas dan para wanita.

2.1.3 Faktor Mempengaruhi Pelatihan

Untuk mencapai tujuan dengan menggunakan pelatihan perlu dipertimbangkan faktor-faktor yang mempengaruhi pelatihan. Menurut Marwansyah (2014:156) menyatakan antara lain:

1. Dukungan manajemen puncak
Program pelatihan harus mendapatkan dukungan penuh dari manajemen puncak dalam sebuah organisasi. Dukungan ini harus bersifat konkret dan perlu dikomunikasikan kepada seluruh bagian organisasi. Selanjutnya dukungan ini harus diwujudkan dalam bentuk sumber daya yang memadai untuk melaksanakan pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia.
2. Komitmen
Para spesialis dan generalis dalam

pengelolaan sumber daya manusia dibutuhkan komitmen yang kuat dan keterlibatan para manajer generalis dalam pengelolaan sumber daya manusia, dan terutama manajer spesialis pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia.

3. Perkembangan teknologi
Kemajuan teknologi tidak saja memberikan dampak pada identifikasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan tetapi juga terhadap pemilihan metode pelatihan dan pengembangan.
4. Kompleksitas organisasi
Kompleksitas organisasi, seorang pekerja yang sukses harus secara berkesinambungan meningkatkan atau memperbarui kompetensi mereka dan membangun sikap yang memungkinkan mereka untuk tidak hanya beradaptasi dengan perubahan tetapi juga menerima dan bahkan mencari perubahan.
5. Gaya belajar
Keberhasilan program pengembangan dan pelatihan sumberdaya manusia dipengaruhi oleh gaya belajar. Ketika mengatakan seseorang telah belajar, kita tidak menunjuk kepada perubahan perilaku yang bersifat sementara atau temporer. Seseorang disebut telah belajar jika pada dirinya terjadi perubahan perilaku yang bersifat menetap atau permanen.
6. Kinerja fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia lainnya.
Kinerja fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia yakni rekrutmen dan seleksi, pelatihan dan pengembangan, kompensasi, manajemen kinerja, perencanaan dan pengembangan karir, hubungan karyawan, dan administrasi personalia, serta sistem informasi sumber daya manusia.

2.2.1 Gaji

2.2.2 Defenisi Gaji

Gaji salah satu hal yang penting bagi setiap karyawan yang bekerja dalam suatu perusahaan, karena dengan gaji yang diperoleh seseorang dapat memenuhi kebutuhan hidupnya. Berikut defenisi gaji oleh para ahli sebagai berikut: Menurut Tri Heru (2016:95) menyatakan bahwa gaji adalah “pembayaran yang diterima karyawan secara bulanan, mingguan, atau setiap jam sebagai hasil dari pekerjaan mereka”. Pemanfaatan gaji oleh setiap orang atau individu akan semakin berguna dalam menunjang kebutuhan dan kuliatis hidup. Sedangkan menurut Suwatno (2016:232) merupakan gaji adalah “pengganti atas jasa yang telah diberikan pekerja dalam pekerjaannya”. Pemberian gaji yang diterima sepanjang masa akan digunakan oleh setiap keluarga dalam memenuhi kebutuhan hidupnya yang akan digunakan untuk barang pengganti dalam mengisi kebutuhan yang diperlukan dalam keluarganya. Kemudian menurut Mulyadi (2016:373), menyatakan bahwa gaji adalah “pembayaran atas penyerahan jasa yang dilakukan oleh karyawan”. Setiap orang yang memberikan jasa dan pengorbanan akan berhak menerima balas jasa sesuai dengan kemampuan yang dimiliki yang akan bermanfaat dalam mengisi kualitas hidup keluarganya. Kesimpulannya gaji merupakan pembayaran atas jasa yang dilakukan oleh karyawan sebagai pengganti atas pekerjaannya di perusahaan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya.

2.2.3 Peranan Gaji

Menurut Poerwono (2017:66) peranan gaji dapat ditinjau dari dua pihak yaitu:

- a. Aspek pemberi kerja (majikan)
adalah manager
Gaji merupakan unsur pokok dalam menghitung biaya produksi dan komponen dalam menentukan harga pokok yang dapat menentukan kelangsungan hidup perusahaan. Apabila suatu

perusahaan memberikan gaji terlalu tinggi maka, akan mengakibatkan harga pokok tinggi pula dan bila gaji yang diberikan terlalu rendah akan mengakibatkan perusahaan kesulitan mencari tenaga kerja.

b. Aspek penerima kerja

Gaji merupakan penghasilan yang diterima oleh seseorang dan digunakan untuk memenuhi kebutuhannya. Gaji bukanlah merupakan satu - satunya motivasi karyawan dalam berprestasi, tetapi gaji merupakan salah satu motivasi penting yang ikut mendorong karyawan untuk berprestasi, sehingga tinggi rendahnya gaji yang diberikan akan mempengaruhi kinerja dan kesetiaan karyawan.

2.3.1 Produktifitas Kerja

2.3.2 Defenisi Produktifitas Kerja

Produktivitas kerja berasal dari bahasa inggris, *product: result, outcome* berkembang menjadi kata *productive*, yang berarti menghasilkan, dan *productivity*. Perkataan itu dipergunakan di bahasa Indonesia menjadi produktivitas yang berarti kekuatan atau kemampuan menghasilkan sesuatu, karena dalam organisasi. Kerja yang akan dihasilkan adalah perwujudan tujuannya. Dilihat dari segi produktivitas menunjukkan keluaran (*output*) dari suatu proses berbagai macam komponen yang melatarbelakanginya. Produktivitas tidak lain daripada berbicara mengenai tingkah laku manusia atau individu, yaitu tingkah laku produktivitasnya.

Lebih khusus lagi di bidang kerja atau organisasi kerja bahwa Sedarmayanti, (2016:192) menyatakan “produktivitas pada hakekatnya meliputi sikap yang senantiasa mempunyai pandangan bahwa metode kerja hari ini harus lebih baik dari metode kerja kemarin dan hasil yang dapat diraih esok harus lebih banyak atau lebih bermutu daripada hasil yang diraih hari

ini”. Menurut Mulyadi, (2016:31), mengatakan bahwa produktivitas adalah “perbandingan antara hasil kerja yang berupa barang- barang atau jasa dengan sumber atau tenaga yang dipakai dalam suatu proses produksi tersebut”. Menurut Siagian (2016:78), produktivitas kerja adalah “kemampuan memperoleh manfaat sebesar- besarnya dari sarana dan prasarana yang tersedia dengan menghasilkan output yang optimal, kalau mungkin yang maksimal”.

Dari definisi-definisi tersebut menunjukkan bahwa produktivitas kerja adalah suatu sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini harus lebih baik dari pada hari kemarin dan hari esok harus lebih baik dari hari ini. Jika produktivitas kerja karyawan tinggi, maka karyawan mampu menunjukkan jumlah hasil yang sama dengan jumlah masukan yang lebih besar menghasilkan jumlah yang lebih besar dibanding dengan jumlah masukan. Sebaliknya jika produktivitas karyawan rendah maka karyawan tidak mampu menghasilkan atau produksi yang sama bahkan tidak mampu memenuhi target yang telah ditentukan oleh perusahaan.

2.3.3 Jenis Produktifitas Kerja

Menurut Sri Hariyani (2017:97) bahwa produktivitas dapat dikelompokkan menjadi dua, yaitu produktivitas total dan produktivitas satu faktor. Berikut adalah penjelasan dari jenis produktivitas menurut pendapat Sri Hariyani, adalah sebagai berikut:

1. Produktivitas Total
Produktivitas dapat diukur dari berbagai faktor penyusunnya seperti: tanah, modal, teknologi, tenaga kerja, dan bahan baku, yang disebut dengan produktivitas dari berbagai faktor. Produktivitas ini sering disebut dengan produktivitas total.
2. Produktivitas Satu Faktor
Selain menghitung produktivitas dari berbagai factor, produktivitas

juga dapat diukur untuk masing-masing factor, yang disebut produktivitas dari satu factor (*Single factor productivity*). Dan yang sering dihitung adalah produktivitas tenaga kerja atau dalam konteks manajemen lebih dikenal sebagai kinerja (*performance*). Seorang karyawan atau sekelompok karyawan dinilai produktif atau tidaknya dari kinerja. kinerja karyawan dapat diukur dengan menggunakan konsep penilaian prestasi kerja (*performance appraisal*).

3. METODE PENELITIAN

3.1 Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian dilakukan pada Kantor Camat Kabanjahe Kabupaten Karo saat melakukan survey lapangan. Waktu penelitian dimulai pada bulan Februari tahun 2020 sampai dengan bulan Oktober tahun 2020 dimana peneliti mendapatkan informasi untuk melakukan riset yang berhubungan dengan pelatihan dan gaji serta produktivitas kerja.

3.2 Populasi dan Sampel

3.2.1 Populasi

Menurut Sugiono (2015:72) bahwa populasi adalah wilayah generalisi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu. Dalam penelitian ini jumlah populasi adalah semua pegawai Kantor Camat Kabanjahe Kabupaten Karo sebanyak 43 orang karena layak dan mempunyai kesempatan yang sama untuk dijadikan populasi.

3.2.2 Sampel

Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah menggunakan *probability sampling*, Teknik ini didasarkan atas ciri - ciri atau sifat tertentu yang dipandang mempunyai sangkut paut yang erat dengan ciri -ciri populasi yang sudah ditetapkan sebelumnya (Sugiono, 2015:122).

3.3 Jenis dan Sumber Data

1. Data kualitatif, yaitu data atau

informasi yang diperoleh dari dalam perusahaan baik secara lisan maupun tulisan.

2. Data kuantitatif, yaitu data atau informasi yang diperoleh dalam bentuk angka angka yang masih perlu dianalisis.
3. Dalam penelitian ini terdapat dua sumber data yang digunakan:
4. Data Primer adalah data yang didapat dari sumber pertama yaitu dari hasil pengisian kuisisioner yang dilakukan peneliti.
5. Data Sekunder adalah data yang diambil dari perusahaan berupa sejarah singkat perusahaan dan struktur organisasi.

3.4 Metode Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan cara yang dilakukan peneliti untuk mengungkap atau menjangkau informasi kuantitatif dari responden sesuai lingkup penelitian. Semakin tepat dan akurat teknik pengumpulan data yang digunakan maka akan sangat menentukan tingkat keakuratan data untuk suatu penelitian.

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan teknik pengumpulan data sebagai berikut :

1. Angket/Kuesioner

Teknik pengumpulan data menggunakan daftar pertanyaan (*questioner*), yaitu dengan membuat daftar pertanyaan dalam bentuk angket untuk diajukan dan diisi oleh para pegawai Kantor Camat Kabanjahe Kabupaten Karo. Pada pengolahan data untuk menghitung masing-masing indikator maka akan digunakan skala Likert dimana skala ini menunjukkan jarak antara satu dengan data yang lainnya.

2. Observasi

Teknik pengumpulan data suatu penelitian yang dilakukan dengan mengunjungi dan mengamati secara langsung kegiatan yang ada pada Kantor Camat Kabanjahe Kabupaten Karo.

3. Metode Kepustakaan (*Library*)

Research)

Metode ini adalah teknik pengumpulan data dengan membaca semua hal yang berhubungan dengan masalah yang dihadapi untuk mengumpulkan informasi yang dibutuhkan seperti buku, majalah dll.

4. Metode Penelitian Lapangan (*Field Research*)

Metode ini adalah merupakan penelitian kualitatif dimana peneliti mengamati dan berpartisipasi secara langsung mengamati dalam penelitian dalam skala sosial.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Objektif

4.1.1 Profil Perusahaan

Kecamatan merupakan bagian dari wilayah daerah Kabupaten/Kota yang dipimpin oleh Camat yang berada dibawah dan bertanggung jawab kepada Bupati/Walikota melalui Sekretaris Daerah. Menurut Undang-undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah disebutkan bahwa Kecamatan dibentuk dalam rangka meningkatkan koordinasi penyelenggaraan Pemerintah, pelayanan publik dan pemberdayaan masyarakat Desa/Kelurahan. Salah satu perubahan mendasar otonomi daerah yang berpengaruh pada struktur pemerintahan daerah adalah menempatkan pemerintahan kecamatan dan kelurahan sebagai perangkat daerah Kabupaten/Kota. Dengan kata lain, pemerintah kecamatan menempati posisi sebagai kepanjangan tangan pemerintah daerah otonom (desentralisasi), dan bukan sebagai alat dekonsentrasi.

Sebagai konsekuensi dari perubahan tersebut maka kecamatan tidak lagi menjalankan urusan dekonsentrasi yang merupakan urusan pemerintah pusat yang ada di daerah. Camat tidak lagi menjadi kepala wilayah yang merupakan wakil pemerintah pusat yang menjadi penguasa tunggal dibidang pemerintah dalam wilayahnya yang memimpin pemerintahan, mengkoordinasikan

pembangunan dan membina kehidupan masyarakat disegala bidang. Urusan-urusan yang dilaksanakan oleh pemerintahan kecamatan adalah urusan-urusan yang merupakan pelimpahan sebagian kewenangan pemerintahan dari Bupati/Walikota.

4.2 Pembahasan Hasil Penelitian

4.6.1. Pengaruh Pelatihan Terhadap Produktifitas Kerja

Penelitian dilakukan oleh Harjono tahun 2014, Wahyu tahun 2012, Dani Hanjaya tahun 2015 menunjukkan bahwa pelatihan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktifitas kerja sedangkan dengan penelitian ini menunjukkan bahwa pengaruh yang positif yang berarti menerima H_a dan menolak H_o yang ditunjukkan oleh t hitung lebih besar daripada t tabel.

4.6.2. Pengaruh Gaji Terhadap Produktifitas Kerja

Penelitian dilakukan oleh Harjono tahun 2014, Wahyu tahun 2012, Dani Hanjaya tahun 2015 menunjukkan bahwa gaji mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktifitas kerja sedangkan dengan penelitian ini menunjukkan bahwa pengaruh yang positif yang berarti menerima H_a dan menolak H_o yang ditunjukkan oleh t hitung lebih besar daripada t tabel.

4.6.3. Pengaruh Pelatihan dan Gaji Terhadap Produktifitas Kerja

Penelitian dilakukan oleh Harjono tahun 2014, Wahyu tahun 2012, Dani Hanjaya tahun 2015 menunjukkan bahwa pelatihan dan gaji mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktifitas kerja sedangkan dengan penelitian ini menunjukkan bahwa pengaruh yang positif yang berarti menerima H_a dan menolak H_o yang ditunjukkan oleh F hitung lebih besar daripada F tabel.

5. SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan kajian yang telah diuraikan sebelumnya, maka dapat disimpulkan menjadi beberapa hal sebagai berikut :

1. Persamaan regresi berganda dari penelitian ini adalah $Y = -0,531 + 1,696X_1 + 0,414X_2$ dimana Y merupakan produktifitas kinerja, X_1 merupakan pelatihan dan X_2 merupakan gaji.
2. Hasil dari uji secara individual atau secara parsial (Uji t) menunjukkan bahwa variabel pelatihan berpengaruh positif terhadap produktifitas kerja begitu juga dengan variabel gaji berpengaruh positif terhadap produktifitas kerja pada kantor Camat Kabanjahe Kabupaten Karo.
3. Hasil uji secara simultan atau serentak (Uji F) menunjukkan bahwa variabel pelatihan dan gaji mempunyai pengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap produktifitas kerja kantor Camat Kabanjahe Kabupaten Karo.
4. Nilai *adjusted R Square* adalah 0,908 berarti 90,8 % yang menunjukkan bahwa produktifitas kerja (Y) dipengaruhi kuat oleh pelatihan (X_1) dan gaji (X_2). Sedangkan sisanya 9,2 % dapat dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti oleh penelitian ini. Misalnya gaya motivasi, gaya kepemimpinan, dll.

SARAN

Berdasarkan kesimpulan yang diuraikan di atas, maka disarankan :

1. Pelatihan dan gaji merupakan bagian yang tidak terpisahkan dalam mencapai produktifitas

kerja. Para pegawai harus memperhatikan pelatihan dan gaji sehingga hasil pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan.

2. Sebaiknya pegawai dapat mengerjakan pekerjaan sesuai dengan pelatihan yang diikuti dan tingkat gaji yang diperoleh dalam mencapai sasaran yang telah ditetapkan.

6. DAFTAR PUSTAKA

- Ardianto. 2016. *Metodologi Penelitian*. Jakarta : Mitra Wacana Media
- Ambar, Teguh Sulistiani. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Salemba Empat
- Badriah. 2015. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Bandung : Pustaka Setia
- Bedjo Siswanto. 2016. *Pengantar Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Mitra Wacana Media
- Fajar. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*
- Handoko. 2016. *Pengantar Sumber Daya Manusia* Jakarta : Mitra Wacana Media
- Hasanudin. 2015. *Manajemen Fit and Proper Test*. Yogyakarta : PustakaWidyatama
- Hasibuan. 2016. *Pengantar Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Mitra WacanaMedia
- Kasmir. 2016. *Pengantar Manajemen Keuangan*. Jakarta : Kencana PrenadaMedia Group
- Komaruddin. 2018. *Pengantar Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Mitra WacanaMedia
- Moekizat. 2015. *Pengantar Manajemen Keuangan*. Bandung : Pustaka SetiaMulyadi. 2016. *Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Mitra Wacana Media
- . 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Salemba Empat
- Priyatno. 2015. *Penelitian*

- Kualitatif***. Jakarta : Kencana
2017. ***Pengantar Manajemen***.
Jakarta : Salemba Empat
- Samsudin. 2016 . ***Manajemen Sumber
Daya Manusia***. Bandung : Pustaka
Setia
- Sedarmayanti. 2016. ***Manajemen Sumber
Daya Manusia***. Jakarta : Mitra
WacanaMedia
- Sofian. 2016. ***Sumber Daya Manusia***.
Jakarta : Mitra Wacana Media
- Sugiono. 2015. ***Metodologi
Penelitian***. Jakarta : Salemba
Empat
- Sukadji. 2016. ***Penelitian
Kualitatif***. Jakarta : Salemba
Empat
- Suliyanto.2016. ***Metodologi
Penelitian*** . Jakarta : Salemba
Empat
- Sutrisno. 2016.
***Manajemen Sumber Daya
Manusia***. Jogjakarta : Andi
- Sukadji 2016. ***Metodologi Penelitian***.
Jakarta : Kencana Prenada Media
Group
- Siagian. 2016. ***Manajemen
Sumber Daya Manusia***. Jakarta :
Bumi Aksara
- Sri Hariyani. 2017. ***Sumber Daya
Manusia***. Jakarta : Mitra Wacana
Media
- Suwatno. 2016. ***Sumber
Daya Manusia***. Jakarta : Mitra
Wacana Media
- Tri Heru. 2016. ***Sumber Daya Manusia***.
Jakarta : Mitra Wacana Media
- Yani. 2017. ***Manajemen Sumber Daya
Manusia***. Jakarta : Mitra Wacana
Media

Prenada Media Group Poerwono.