



**KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
UNIVERSITAS TANJUNGPURA
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
PENGELOLA JURNAL MAHASISWA
Jalan A Yani Pontianak, Kotak Pos 78124
Homepage : <http://jurnalmahasiswa.fisip.untan.ac.id>
Email : jurnalmhs@fisip.untan.ac.id**

**LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN UNGGAH/PUBLIKASI
KARYA ILMIAH UNTUK JURNAL ELEKTRONIK MAHASISWA**

Sebagai sivitas akademika Universitas Tanjungpura, yang bertanda tangan di bawah ini, saya:

Nama lengkap : RIYAN TRIHADI

NIM / Periode Lulus : E42008010 / 2012

Fakultas / Jurusan : FISIP / ILMU ADMINISTRASI

Email address/HP : riyantrihadi@gmail.com / 085750555417

Demi pengembangan ilmu pengetahuan dan memenuhi syarat administrasi kelulusan mahasiswa (S1), menyetujui untuk memberikan kepada Pengelola Jurnal Mahasiswa Ilmu Administrasi pada Program Studi Ilmu Pemerintahan Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Tanjungpura, Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif (*Non-Exclusive Royalti-Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul :

**PENGARUH PELATIHAN PEGAWAI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA
PEGAWAI DI DINAS KOPERASI DAN USAHA MIKRO, KECIL, DAN
MENENGAH (UMKM) KABUPATEN KUBU RAYA**

Beserta perangkat yang diperlukan (bila ada). Dengan hak bebas royalti non-eksklusif ini, pengelola jurnal berhak menyimpan, mengalih-media/formatkan, mengelolanya dalam bentuk pangkalan data (database), mendistribusikannya, dan menampilkan/mempublikasikannya di internet atau media lain :

☐ Fulltext

☐ Content artikel sesuai dengan standar penulisan jurnal yang berlaku.

Untuk kepentingan akademis tanpa perlu meminta izin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/ pencipta dan atau penerbit yang bersangkutan.

Saya bersedia untuk menanggung secara pribadi, tanpa melibatkan pihak pengelola jurnal, segala bentuk tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran hak cipta dalam karya saya ini.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya.

Mengetahui/Disetujui
Pengelola Jurnal... 11/1/2013.....

Drs. H. Agus Eka, M.Si
NIP. 19630123 198810 1 001

Dibuat di : Pontianak
Pada Tanggal : 11 Januari 2013


(RIYAN TRIHADI)



Pengaruh Pelatihan Pegawai Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Di Dinas Koperasi dan Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) Kabupaten Kubu Raya

Riyan Trihadi

Program Studi Ilmu Pemerintahan Kerjasama Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Tanjungpura dengan Pemerintah Provinsi Kalimantan Barat, E-mail : riyantrihadi@gmail.com

Abstrak

Penulisan skripsi ini bertujuan untuk menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja pegawai di Dinas Koperasi dan Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) Kabupaten Kubu Raya, khususnya pada faktor pelatihan pegawai. Judul skripsi ini dipilih peneliti untuk mengetahui apakah pelatihan pegawai benar-benar mempengaruhi produktivitas kerja pegawai di instansi pemerintah, sehingga dapat memberikan masukan kepada instansi pemerintah tersebut dalam meningkatkan produktivitas kerja pegawai khususnya di Dinas Koperasi dan Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) Kabupaten Kubu Raya. Lokasi penelitian di Dinas Koperasi dan Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) Kabupaten Kubu Raya. Sampel penelitian 24 orang pegawai yang pernah mengikuti pelatihan teknis maupun pelatihan struktural. Kesimpulan dalam penelitian ini adalah pelatihan pegawai mempunyai pengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai di Dinas Koperasi dan Usaha, Mikro, Kecil dan Menengah (UMKM). Besarnya pengaruh pelatihan pegawai terhadap produktivitas pegawai sebesar 46,4 dan sisanya yakni 53,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak disertakan dalam penelitian ini misalnya kondisi fisik dan mental pegawai, hubungan antara atasan dan bawahan, ataupun variabel-variabel lainnya yang dapat dikembangkan untuk penelitian selanjutnya.

Kata Kunci : Pelatihan Pegawai, Produktivitas Kerja

Abstrac

Writing this thesis aims to analyze the factors that affect employee productivity in the Dinas Koperasi dan Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) Kubu Raya district, especially on employee training factors. The title of this thesis selected researchers to determine whether the employee training really affect employee productivity in government agencies, so as to provide input to the government in improving employee productivity particularly in the Dinas Koperasi dan Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) District Kubu Raya. Location of research in the Dinas Koperasi dan Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) Kubu Raya district. The research sample employee 24 people who attended pelatihan pelatihan technical and structural. The conclusion of this research is employee training have an influence on the productivity of employees working in the Dinas Koperasi dan Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM). The influence of employee training on employee productivity by 46.4 and 53.6% of the remaining influenced by other variables not included in this study such as physical and mental condition of employees, the relationship between superiors and subordinates, or other variables that can be developed for further research.

Key Word : employee training , employee productivity

A. PENDAHULUAN

1. Latar Belakang Penelitian

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 32 Tahun 2004 Tentang Pemerintah Daerah menegaskan bahwa terbentuknya daerah otonomi menjadikan daerah tersebut berwenang untuk mengatur dan mengurus sendiri urusan pemerintahan menurut asas otonomi dan tugas

pembantu. Penyelenggaraan asas otonomi yang dimaksud adalah melaksanakan otonomi seluas-luasnya kecuali urusan yang telah ditetapkan sebagai urusan-urusan yang menjadi wewenang pemerintah pusat. Tujuan pemberian otonomi seluas-luasnya kepada pemerintah daerah sebagai

daerah otonom adalah untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat, melakukan pelayanan umum, dan meningkatkan daya saing daerah. Kewenangan yang diperoleh daerah untuk melakukan pembangunan secara mandiri mulai dari perencanaan sampai pada pembiayaan dan evaluasi sangat ditentukan oleh tingkat produktivitas kerja pegawai di masing-masing daerah otonom. Jika kewenangan yang diperoleh tidak dapat dilaksanakan dengan baik dan berdaya guna, maka makna dalam hal mengurus rumah tangga sendiri yang terkandung dalam istilah otonomi daerah tidak dapat dirasakan atau dilaksanakan.

Memahami makna yang terkandung dalam otonomi daerah yaitu mengurus sendiri urusan-urusan rumah tangganya maka pemerintah daerah selaku pelaksana otonomi harus dapat menjadikan setiap pegawai yang berada dalam Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) harus mampu menunjukkan produktivitas kerja yang baik sesuai dengan tanggung jawab pekerjaan masing-masing di setiap SKPD yang ada di daerah. Dinas Koperasi dan Usaha Mikro, Kecil Menengah (UMKM) Kabupaten Kubu Raya merupakan salah satu SKPD yang dimiliki oleh Kabupaten Kubu Raya. Salah satu fungsi Dinas Koperasi dan Usaha Mikro, Kecil Menengah (UMKM) tersebut adalah dengan melakukan pembentukan serta pembinaan terhadap koperasi dan usaha mikro kecil menengah dan melakukan pelayanan kepada masyarakat. Dalam pelaksanaan tersebut dibutuhkan pegawai yang memiliki produktivitas kerja yang baik sehingga tercapainya tujuan organisasi sehingga terciptanya pembangunan khususnya pertumbuhan di bidang koperasi.

Berdasarkan data sekretariat Dinas Koperasi dan Usaha Mikro, Kecil Menengah (UMKM)

Kabupaten Kubu Raya terjadi penurunan laju pertumbuhan koperasi dari tahun ke tahun dimana pada 2009 laju pertumbuhan koperasi sebesar 38,07%, tahun 2010 laju pertumbuhan koperasi sebesar 19,80% dan di tahun 2011 laju pertumbuhan koperasi sebesar 10,61%. Hal tersebut menunjukkan kurang produktifnya Dinas Koperasi dan UMKM Kabupaten Kubu Raya dalam melakukan pembinaan terhadap koperasi serta strategi dalam melakukan peningkatan laju pertumbuhan koperasi di Kabupaten Kubu Raya. Dari data diatas dapat diindikasikan bahwa produktivitas kerja pegawai di Dinas Koperasi dan UMKM Kabupaten Kubu Raya masih rendah.

Sadar akan pentingnya produktivitas kerja maka sangat disayangkan apabila pada kenyataannya pemanfaatan pegawai selaku sumber daya manusia belum optimal. Fakta dilapangan yang ditemukan peneliti pada Dinas Koperasi dan UMKM Kabupaten Kubu Raya sangat disayangkan terjadi kenyataan bahwa pemanfaatan tenaga kerja yang dilakukan belum optimal, terbukti dengan banyaknya terlihat fenomena-fenomena yang berhubungan dengan produktivitas kerja antara lain, kemampuan pegawai dalam menyelesaikan tugas belum optimal karena masih ada sebagian pegawai yang tidak bisa menggunakan sarana dan prasarana pendukung lainnya dalam menyelesaikan pekerjaan. Pegawai di Dinas Koperasi dan UMKM kurang memberikan keleluasaannya dalam meningkatkan kemampuan pegawai dalam menyelesaikan tugas pokok dan fungsinya, hal ini ditunjukan oleh data perkembangan pegawai Dinas Koperasi dan UMKM selama periode 2008-2011 (empat tahun) hanya sekitar 41,93% pegawai yang kemampuannya

ditingkatkan melalui pelatihan struktural maupun teknis

Berdasarkan data, fakta dan fenomena yang dijelaskan dalam latar belakang penelitian mengenai Pengaruh Pelatihan “Pegawai Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Di Dinas Koperasi dan Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) Kabupaten Kubu Raya” ini, maka tidak dapat dipungkiri lagi bahwa permasalahan tersebut layak untuk diteliti dan sudah selayaknya dilakukan penelitian dengan lebih mendalam lagi demi tercapainya produktivitas kerja pegawai di instansi pemerintah.

2. Rumusan Permasalahan

Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

- a. Bagaimana pelatihan pegawai di Dinas Koperasi dan UMKM Kabupaten Kubu Raya?
- b. Bagaimana produktivitas kerja pegawai di Dinas Koperasi dan UMKM Kabupaten Kubu Raya?
- c. Adakah pengaruh pelatihan pegawai terhadap produktivitas kerja pegawai di Dinas Koperasi dan UMKM Kabupaten Kubu Raya?

3. Tujuan Penelitian

Suatu penelitian yang baik harus memiliki tujuan tertentu sehingga peneliti memilih arah dan metode yang jelas. Adapun tujuan penelitian ini sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui bagaimana pelatihan pegawai di Dinas Koperasi dan UMKM Kabupaten Kubu Raya.
- b. Untuk mengetahui bagaimana produktivitas kerja pegawai di Dinas

Koperasi dan UMKM Kabupaten Kubu Raya.

- c. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan pegawai terhadap produktivitas kerja pegawai di Dinas Koperasi dan UMKM Kabupaten Kubu Raya.

4. Manfaat penelitian

Menjadi bahan masukan kepada Instansi Pemerintah terutama pada Dinas Koperasi dan UMKM Kabupaten Kubu Raya mengenai pengaruh pelatihan pegawai dalam meningkatkan produktivitas kerja pegawai.

B. KERANGKA TEORI DAN METODOLOGI

1. Kerangka Teori

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 101 Tahun 2000 Tentang Pendidikan dan Pelatihan Jabatan Pegawai Negeri Sipil pada ayat (1) dikatakan bahwa “pendidikan dan pelatihan jabatan PNS adalah proses penyelenggaraan belajar mengajar dalam rangka meningkatkan kemampuan PNS”. Penggunaan istilah pendidikan dan pelatihan dalam suatu instansi atau organisasi sering disatukan menjadi diklat sebagai istilah. Khususnya pendidikan dan pelatihan pegawai. Selain itu Andrew F. Sikula (dalam Sedarmayanti 2007:164) mengatakan pelatihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek dengan menggunakan prosedur yang sistematis dan terorganisir, sehingga karyawan operasional belajar pengetahuan teknik pengerjaan dan keahlian untuk tujuan tertentu. Goldstein dan Buxton (dalam Mangkunaegara 2006:69) berpendapat bahwa “Evaluasi pelatihan dapat didasari pada kriteria (pedoman dari ukuran kesuksesan), dan rancangan percobaan” Kriteria yang digunakan sebagai pedoman dari ukuran kesuksesan yaitu :

- a. Kriteria pendapat/reaksi, mengenai pendapat peserta tentang materi yang diberikan, pemberi materi, metode yang digunakan, dan penguasaan materi,
- b. Kriteria belajar, meliputi pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan peserta.
- c. Kriteria perilaku, meliputi sejauh mana perubahan perilaku pegawai meliputi sikap pegawai, tingkat keramahan dan pengendalian diri.

Kriteria ini merupakan indikator yang sesuai dalam mengukur tingkat keberhasilan dalam pelaksanaan pelatihan. Siagian (1992:54) menyatakan bahwa produktivitas kerja merupakan kemampuan memperoleh manfaat dari sarana dan prasarana yang tersedia dengan menghasilkan kerja yang optimal bahkan kalau mungkin maksimal. Kemampuan yang dimaksud dalam definisi tersebut tidak hanya berhubungan dengan sarana dan prasarana, tetapi juga berhubungan dengan pemanfaatan waktu dan sumber daya manusia.

Menurut Sutrisno (2011:104) untuk mengukur produktivitas kerja, diperlukan suatu indikator sebagai berikut :

- a. Kemampuan
Mempunyai kemampuan untuk melaksanakan tugas. Kemampuan seorang karyawan sangat bergantung pada keterampilan yang dimiliki serta profesionalisme mereka dalam bekerja. Ini memberikan daya untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diemban.
- b. Meningkatkan hasil yang dicapai
Berusaha untuk meningkatkan hasil yang dicapai. Hasil merupakan salah satu yang dapat dirasakan baik oleh yang

mengerjakan maupun yang menikmati hasil pekerjaan tersebut.

- c. Semangat kerja

Ini merupakan usaha untuk lebih baik dari hari kemarin. Indikator ini dapat dilihat dari etos kerja dan hasil yang dicapai dalam satu hari kemudian dibandingkan dengan hari sebelumnya.

- d. Pengembangan diri

Senangtiasa mengembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja. Pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang dihadapi.

- e. Mutu

Mutu merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja seorang pegawai.

- f. Efisiensi

Perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber yang digunakan.

James E. Gardner (dalam Sulistiyani 2004:275) menyatakan bahwa pelatihan yang sesuai dengan pekerjaan diharapkan dapat meningkatkan produktivitas mereka, meningkatkan kepercayaan diri, dan semangat kerja pegawai. Stoner (dalam Sutrisno 2010:103), mengemukakan bahwa peningkatan produktivitas kerja bukan pada pemutakhiran peralatan, akan tetapi pada pengembangan karyawan yang paling utama. Dari hasil penelitian beliau menyebutkan 75% peningkatan produktivitas justru dihasilkan oleh perbaikan pelatihan dan pengetahuan kerja, kesehatan dan lokasi tugas.



2. Metode Penelitian

Jenis penelitian yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah jenis penelitian eksplanasi dengan analisis kuantitatif. Maksud dari penelitian eksplanasi yaitu untuk menemukan dan mengembangkan teori, sehingga hasil penelitiannya dapat menjelaskan kenapa/mengapa terjadinya gejala atau kenyataan sosial tertentu, Tohardi (2008:108). Sumber yang dijadikan sebagai responden adalah pegawai Dinas Koperasi dan UMKM yang pernah mengikuti pelatihan struktural dan teknis sebanyak 24 orang. Teknik yang digunakan dalam menganalisis data adalah menggunakan koefisien korelasi uji Regresi Linier Sederhana (*Regression Test*) pada program *SPSS 18 for windows* dengan rumus sebagai berikut:

$$Y = a + bX,$$

dimana:

Y=Variabel terikat

X=Variabel bebas

a=Nilai kostanta, harga Y jika X = 0

b=Nilai arah sebagai penentu ramalan (prediksi) yang menunjukkan nilai peningkatan (+) atau nilai penurunan (-) variabel Y

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

Sumber: Statistika untuk Lembaga & Instansi Pemerintahan/Swastal (Riduwan,2004)

C. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Untuk dapat membuktikan hipotesis yang penulis ajukan dalam penelitian ini, yaitu untuk menguji pengaruh pelatihan pegawai terhadap Produktivitas di Dinas Koperasi dan UMKM Kabupaten Kubu Raya dengan melakukan uji statistik. Analisis statistik yang digunakan adalah analisis regresi linier sederhana dan analisis korelasi.

Analisis korelasi digunakan untuk melihat kedekatan hubungan antara variabel yang sedang diteliti. Dalam penelitian ini terdapat dua variabel yang akan dicari hubungannya, yaitu antara variabel X (pelatihan pegawai) dan variabel Y (produktivitas kerja). Berdasarkan hasil perhitungan yang dilakukan dengan menggunakan program *SPSS 18 for windows*, maka diperoleh hasil estimasi besarnya hubungan antara variabel X dengan variabel Y pada tabel berikut ini.

Tabel 1
Korelasi Antara Variabel X dan Variabel Y

Correlations			
		produktivitas_kerja	pelatihan_pegawai
Pearson	produktivitas_kerja	1.000	.681
Correlati on	pelatihan_pegawai	.681	1.000
Sig. (1-tailed)	produktivitas_kerja	.	.000
	pelatihan_pegawai	.000	.
N	produktivitas_kerja	24	24
	pelatihan_pegawai	24	24

Sumber : Data Primer yang diolah dari angket penelitian bulan september 2012 dengan SPSS versi 18

Berdasarkan hasil pengolahan data diatas yang diolah menggunakan program *SPSS 18 for windows* dapat dilihat bahwa koefesien hubungan antara variabel pelatihan pegawai sebagai variabel bebas (X) terhadap variabel produktivitas sebagai variabel terikat (Y) yang dihitung dengan koefesien korelasi sebesar

0,681. Arah hubungan yang positif ditunjukkan dengan tidak adanya tanda negatif pada korelasi tersebut, menunjukkan bahwa semakin baik variabel pelatihan pegawai yang dilakukan akan membuat produktivitas kerja pegawai semakin meningkat. Demikian pula sebaliknya, semakin buruk pelatihan pegawai sebagai variabel bebas akan membuat produktivitas kerja pegawai semakin menurun.

Untuk menguji pengaruh pelatihan pegawai terhadap produktivitas kerja pegawai di Dinas Koperasi dan UMKM Kabupaten Kubu Raya digunakan analisis regresi linier sederhana. Dengan menggunakan program *SPSS 18 for windows*, maka dapat dilihat hasil pengolahan pada tabel berikut ini :

Tabel 2
Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	10.260	6.362		1.613	.121		
pelatihan_pegawai	.710	.163	.681	4.368	.000	1.000	1.000

a. Dependent Variable: produktivitas_kerja

Sumber: Data Primer yang diolah dari angket penelitian bulan september 2012 dengan *SPSS versi 18*

Dari tabel diatas maka didapatkan suatu persamaan regresi linier sederhana sebagai berikut :

$$Y = 10,260 + 0,710X + e$$

Dimana :

Y = Variabel produktivitas kerja

X = Variabel pelatihan pegawai

e = error (variabel bebas lain diluar model regresi)

Dari hasil penghitungan tersebut dapat dilihat bahwa koefisien regresi tidak memiliki tanda negatif, artinya semakin baik pelaksanaan pelatihan pegawai maka produktivitas kerja pegawai di Dinas Koperasi

dan UMKM Kabupaten Kubu Raya akan semakin baik pula. Demikian pula sebaliknya, apabila pelaksanaan pelatihan pegawai semakin menurun maka produktivitas kerja pegawai akan ikut menurun pula.

Angka koefisien regresi sebesar 0,710 menunjukkan bahwa apabila terjadi kenaikan tingkat pelatihan pegawai sebesar satu satuan, maka akan mengakibatkan kenaikan produktivitas kerja sebesar 0,710 satuan. Sedangkan angka koefisien konstanta sebesar 0,260 menunjukkan bahwa apabila tidak ada sama sekali pengaruh dari variabel pelatihan pegawai, maka produktivitas kerja akan tetap ada sebesar 0,260 point. Kondisi ini terjadi karena adanya pengaruh dari faktor-faktor lain diluar variabel pelatihan pegawai yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Dalam regresi linier sederhana, hal utama yang harus diketahui adalah apakah ada pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dalam suatu penelitian. Melalui program *SPSS 18 for windows*, hal ini bisa dilihat lewat tabel ANOVA. Pada tabel ANOVA ini akan dilakukan pengujian hipotesis untuk menguji pengaruh pelatihan pegawai terhadap produktivitas kerja pegawai di Dinas Koperasi dan UMKM Kabupaten Kubu Raya. Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah ada pengaruh pelatihan pegawai terhadap produktivitas kerja pegawai di Dinas Koperasi dan UMKM Kabupaten Kubu Raya dengan hipotesis statistik sebagai berikut ini :

Hipotesis nol (H₀) : Tidak ada pengaruh pelatihan pegawai terhadap produktivitas kerja pegawai di Dinas Koperasi dan UMKM Kabupaten Kubu Raya

Hipotesis alternatif (H_a) : Ada pengaruh pelatihan pegawai terhadap produktivitas kerja pegawai di Dinas Koperasi dan UMKM Kabupaten Kubu Raya

Pada tabel ANOVA terdapat kolom F, dan nilai yang tertera pada kolom F tersebut disebut sebagai F_{hitung} . F_{hitung} ini nantinya akan dibandingkan dengan F_{tabel} untuk mengetahui hipotesis yang akan diperoleh. Aturan yang dipakai dalam hal ini adalah jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka keputusan H_0 diterima dan H_a ditolak, sedangkan jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka keputusannya H_0 ditolak dan H_a diterima.

Tabel 3 Uji Hipotesis

Sumber : Data primer yang diolah dari angket penelitian dengan SPSS 18

Melalui hasil pengolahan data pada tabel diatas diperoleh nilai F_{hitung} variabel pelatihan

ANOVA^b

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	233.438	1	233.438	19.078	.000 ^a
Residual	269.187	22	12.236		
Total	502.625	23			

a. Predictors: (Constant), pelatihan_pegawai

b. Dependent Variable: produktivitas_kerja pegawai sebesar 19.078. Sedangkan melalui pembacaan F_{tabel} dengan cara dk pembilang merupakan jumlah variabel bebas (1) dan dk penyebut merupakan jumlah responden dikurang jumlah variabel bebas dikurang konstanta ($24 - 1 - 1 = 22$) pada tingkat signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$) adalah sebesar 4,30. Karena nilai $F_{hitung}(19,078) > F_{tabel}(4,30)$, maka dapat diputuskan untuk menolak H_0 dan menerima H_a . Jadi, hasil pengujian menyimpulkan terdapat pengaruh yang signifikan antara pelatihan pegawai terhadap produktivitas kerja pegawai di Dinas Koperasi dan UMKM Kabupaten Kubu Raya.

Selain pembandingan nilai F, penerimaan atau penolakan hipotesis juga bisa menggunakan nilai signifikasi pada tabel ANOVA. Jika sig hitung > sig penelitian, maka keputusan H_0 diterima dan H_a ditolak, sedangkan jika sig hitung < sig penelitian maka keputusan H_0 ditolak dan H_a diterima. Melalui hasil pengolahan data pada tabel diatas diperoleh nilai sig hitung sebesar 0,000, sedangkan sig penelitian yang ditetapkan yaitu 5% atau 0,05. Karena nilai sig hitung (0,000) < sig penelitian (0,05), maka diputuskan untuk menolak H_0 dan menerima H_a . Jadi, hasil pengujian menyimpulkan terdapat pengaruh yang signifikan dari pelatihan pegawai terhadap produktivitas kerja pegawai di Dinas Koperasi dan UMKN Kabupaten Kubu Raya.

Dalam uji regresi linier sederhana, koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui besarnya peran variabel bebas terhadap perubahan yang terjadi pada variabel terikat dalam suatu penelitian. Untuk mengetahui besarnya peranan tersebut, maka digunakan angka-angka yang ada pada tabel *Model Summary*. Koefisien determinasi yang digunakan dalam model summary ini adalah hasil perhitungan menggunakan program SPSS 18 for windows, yang hasilnya tertera pada tabel berikut ini :

Tabel 4
Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.681 ^a	.464	.440	3.49797

a. Predictors: (Constant), pelatihan_pegawai

b. Dependent Variable: produktivitas_kerja

Sumber : Data primer yang diolah dari angket penelitian dengan SPSS 18

Melalui tabel diatas maka dapat dilihat nilai R square adalah sebesar 0,464, nilai ini dikenal dengan istilah koefisien determinasi.

$$KD = (0,464) \times 100\% = 46,4 \%$$

Koefesien determinasi sebesar 46,4 % menunjukkan besarnya peran atau kontribusi pelatihan pegawai terhadap produktivitas kerja pegawai di Dinas Koperasi dan UMKM Kabupaten Kubu Raya, sedangkan sisanya yaitu sebesar 53,6% merupakan peran atau kontribusi dari variabel-variabel lain yang tidak disertakan dalam penelitian ini.

D. SIMPULAN DAN KETERBATASAN STUDI

1. Simpulan

Ho ditolak dan Ha diterima, artinya pelatihan pegawai mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai di Dinas Koperasi dan UMKM Kabupaten Kubu Raya dengan responden sebanyak 24 orang dan disertai pengaruh pelatihan pegawai sebesar 46,4% terhadap produktivitas kerja pegawai. Dengan demikian teori evaluasi pelatihan dalam meningkatkan produktivitas kerja masih relevan dengan fakta sosial yang terjadi saat ini.

2. Keterbatasan Penelitian

Keterbatasan waktu menjadi masalah penelitian dalam melakukan penelitian. Program Studi Ilmu Pemerintahan merupakan program studi kerjasama antara Pemerintah Provinsi dan Universitas Tanjungpura sehingga mengarahkan mahasiswanya untuk dapat selesai tepat waktu. Oleh karena itu waktu yang digunakan peneliti adalah waktu minimal yang diberikan yaitu tiga bulan sehingga peneliti hanya dapat meneliti 1 variabel bebas yaitu pelatihan pegawai.

3. Apresiasi

Ucapan terima kasih dan penghargaan setinggi-tingginya saya ucapkan kepada semua pihak yang telah membantu baik selama pengerjaan maupun dalam proses pengelesaian penelitian ini. Tidak lupa juga apresiasi yang

sebesar-besarnya saya ucapkan kepada Dinas Koperasi dan UMKM yang dalam hal ini telah mengizinkan dan banyak membantu serta banyak memberikan informasi dalam proses penelitian yang saya lakukan ini. Semoga penelitian ini dapat bermanfaat dalam peningkatan produktivitas kerja pegawai di lingkungan instansi pemerintah..

E. DAFTAR PUSTAKA

- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2006. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama
- Riduwan. 2004. *Statistika untuk Lembaga & Instansi Pemerintah/Swasta*. Bandung: Alfabeta.
- Sedarmayanti. 2007. *Manajemen Sumber Daya manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Sutrisno, Edi.2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia edisi II*. Kencana Prenanda Media Group.
- Sulistiyani, Teguh Ambar., Rosidar. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 32 & 33 Tahun 2004 Tentang Otonomi Daerah.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 101 Tahun 2000 Tentang Pendidikan dan Pelatihan Jabatan Pegawai Negeri Sipil