

**PENGARUH BELANJA PEMERINTAH DAN MASYARAKAT TERHADAP
PERTUMBUHAN EKONOMI KABUPATEN SUMENEP**

ALWIYAH

(alwiyah_mahdaly@yahoo.com)

Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Wiraraja Sumenep

ABSTRAK

Penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh belanja pemerintah terhadap pertumbuhan ekonomi Sumenep. Pembangunan sesungguhnya adalah suatu proses perubahan sosial ekonomi masyarakat menuju ke arah yang lebih baik. Salah satunya adalah pembangunan perekonomian daerah. Perekonomian daerah dapat dilihat dari gambaran Produk Domestik Regional Bruto baik berdasarkan harga konstan maupun harga berlaku. Selain itu perekonomian daerah dapat dilihat dari tingkat inflasi, investasi, pajak dan retribusi, pinjaman daerah, dana perimbangan, atau sumber penerimaan daerah lainnya. Data perekonomian daerah dapat menjadi sumber untuk mengetahui seberapa besar pertumbuhan ekonominya. Pertumbuhan ekonomi diartikan sebagai kenaikan GDP (*Gross Domestic Product*) tanpa memandang bahwa kenaikan itu lebih besar atau lebih kecil dari pertumbuhan penduduk dan tanpa memandang apakah ada perubahan dalam struktur ekonominya. Pertumbuhan ekonomi menunjukkan adanya perluasan atau peningkatan dari *Gross Domestic Product* potensial/output dari suatu negara. Jenis penelitian ini adalah penelitian bersifat kuantitatif, karena penelitian ini bertujuan untuk menganalisis seberapa besar pengaruh dan hubungan kausalitas antara variabel melalui pengujian hipotesis. Jenis sumber data yang digunakan sebagai bahan analisis dalam penelitian ini adalah data sekunder, yaitu data dari BPS Sumenep dan data dari Pemerintah Kabupaten Sumenep. Hasil analisis data tentang pengaruh Belanja Pemerintah terhadap Pertumbuhan Ekonomi Kabupaten Sumenep, dihasilkan adanya hubungan yang sangat kuat antara variabel belanja pemerintah dan pertumbuhan ekonomi Kabupaten Sumenep, Belanja Pemerintah signifikan berpengaruh terhadap pertumbuhan ekonomi Kabupaten Sumenep.

Kata Kunci : Belanja Pemerintah, Masyarakat, dan Pertumbuhan Ekonomi.

PENDAHULUAN

Pulau Madura merupakan salah satu pulau yang sangat strategis, yang sedang dalam proses transisi. Sejak jembatan Suramadu diresmikan dan dibuka pada tahun 2009 lalu, terdapat indikasi Pulau Madura akan berpeluang untuk mempercepat proses pengembangan daerah per-Kabupaten dan peningkatan taraf kesejahteraan masyarakatnya. Kehadiran jembatan Suramadu tidak hanya akan meningkatkan derajat mobilitas warga, tetapi juga akan menjadi peluang sekaligus tantangan bagi seluruh kabupaten yang di pulau Madura, untuk mengambil inisiatif memanfaatkan momentum perubahan menuju kearah yang lebih baik.

Pulau Madura terdiri dari 4 (empat) kabupaten; Kabupaten Bangkalan, Kabupaten Sampang, Kabupaten Pamekasan dan Kabupaten Sumenep, yang masing-masing memiliki

kelebihan sumber daya fisik dan sumber daya alamnya. Dengan beroperasinya jembatan Suramadu, 4 kabupaten tersebut akan dipersiapkan menjadi kabupaten yang memiliki keunggulan khas yang tidak ada di masing-masing kabupaten. Kabupaten Bangkalan akan dicanangkan menjadi Kabupaten Terminal Peti Kemas, Kabupaten Sampang dan Kabupaten Pamekasan sebagai kabupaten industri, sedangkan yang terakhir Kabupaten Sumenep akan dijadikan kabupaten pariwisata. Hal ini, merupakan perencanaan pasca beroperasinya Suramadu per-kabupaten dalam proses pengembangan pembangunan daerah dan pertumbuhan ekonomi daerah menyongsong era globalisasi.

Pembangunan sesungguhnya adalah suatu proses perubahan sosial ekonomi masyarakat menuju ke arah yang lebih baik. Salah satunya adalah pembangunan perekonomian daerah. Perekonomian daerah dapat dilihat dari gambaran Produk Domestik Regional Bruto baik berdasarkan harga konstan maupun harga berlaku. Selain itu perekonomian daerah dapat dilihat dari tingkat inflasi, investasi, pajak dan retribusi, pinjaman daerah, dana perimbangan, atau sumber penerimaan daerah lainnya. Data perekonomian daerah dapat menjadi sumber untuk mengetahui seberapa besar pertumbuhan ekonominya.

Pengertian pertumbuhan ekonomi merupakan proses kenaikan output perkapita dalam jangka panjang. Penekanan di sini adalah pada proses karena mengandung unsur perubahan dan indikator pertumbuhan ekonomi dilihat dalam kurun waktu yang cukup lama.

Pertumbuhan ekonomi diartikan sebagai kenaikan GDP (*Gross Domestic Product*) tanpa memandang bahwa kenaikan itu lebih besar atau lebih kecil dari pertumbuhan penduduk dan tanpa memandang apakah ada perubahan dalam struktur ekonominya. Pertumbuhan ekonomi menunjukkan adanya perluasan atau peningkatan dari *Gross Domestic Product* potensial/output dari suatu negara. Ada 4 faktor yang menyebabkan pertumbuhan ekonomi:

a. Sumber daya manusia.

Kualitas input tenaga kerja, atau sumber daya manusia merupakan faktor terpenting bagi keberhasilan ekonomi. Hampir semua faktor produksi yang lainnya, yakni barang modal, bahan mentah serta teknologi, bisa dibeli atau dipinjam dari negara lain. Tetapi penerapan teknik-teknik produktivitas tinggi atas kondisi-kondisi lokal hampir selalu menuntut tersedianya manajemen keterampilan produksi, dan keahlian yang hanya bisa diperoleh melalui angkatan kerja terampil yang terdidik.

b. Sumber daya alam.

Faktor produksi kedua adalah tanah. Tanah yang dapat ditanami merupakan faktor yang paling berharga. Selain tanah, sumber daya alam yang penting antara lain; minyak, gas, hutan, air dan bahan-bahan mineral lainnya.

c. Pembentukan modal.

Untuk pembentukan modal, diperlukan pengorbanan berupa pengurangan konsumsi, yang mungkin berlangsung selama beberapa puluh tahun. Pembentukan modal dan investasi ini sebenarnya sangat dibutuhkan untuk kemajuan cepat di bidang ekonomi.

d. Perubahan teknologi dan inovasi.

Salah satu tugas kunci pembangunan ekonomi adalah memacu semangat kewiraswastaan. Perokonomian akan sulit untuk maju apabila tidak memiliki para wiraswastawan yang bersedia menanggung resiko usaha dengan mendirikan berbagai pabrik atau fasilitas produksi, menerapkan teknologi baru, mengadapi berbagai hambatan usaha, hingga mengimpor berbagai cara dan teknik usaha yang lebih maju. Keseluruhan permasalahan ekonomi makro diatas merupakan kajian yang harus di telaah secara komprehensif.

Melihat dari latar belakang masalah tersebut, peneliti sangat tertarik untuk menganalisis Apakah belanja pemerintah mempengaruhi pertumbuhan ekonomi di Kabupaten Sumenep. Sedangkan penelitian ini bertujuan untuk mengetahui adanya pengaruh belanja pemerintah terhadap pertumbuhan ekonomi Sumenep.

PEMBAHASAN DAN HASIL ANALISA

Dari hasil analisis diketahui beberapa pembahasanya itu adanya hubungan yang sangat kuat antara variabel independen X1 (Belanja Pemerintah) dengan variabel dependen Y1 (Pertumbuhan Ekonomi) dengan nilai signifikansi sebesar 0,998.

Hasil analisis koefisien determinasi R Square menunjukkan sebesar 0,997 artinya variabel independen X1 (Belanja Pemerintah) dapat menjelaskan variabel dependen Y1 (Pertumbuhan Ekonomi) sebesar 99,7% selebihnya sebesar 0,3% dapat dijelaskan oleh faktor lain termasuk error. Sedangkan untuk analisis regresi (uji t dan uji F) dari dua variabel tersebut menunjukkan hasil yang positif, dimana variabel independen X1 (Belanja Pemerintah) signifikan berpengaruh terhadap variabel dependen Y1 (Pertumbuhan Ekonomi) dengan nilai t hitung sebesar 29,315 dan F hitung 859,397 dengan nilai signifikasinya 0,00. Sehingga dari seluruh analisis diatas dapat dirumuskan dalam bentuk persamaan model regresi yaitu :**Y = 0,998 X**, yang artinya setiap kenaikan X satu rupiah berarti ada kenaikan Y sebesar 0,998 rupiah.

Dari hasil analisis penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Uji Korelasi

Hipotesis ;

H0 : tidak terdapat korelasi antara X dan Y

H1 : terdapat korelasi antara X dan Y

Tolak H0 jika: $\rho_{hit} > \rho_{tabel}$, atau $Sig \leq \alpha$

Tabel 1
Uji Korelasi

Correlations

		Belanja pemerintah	Pertumbuhan ekonomi
Belanja pemerintah	Pearson Correlation	1	,998**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	5	5
Pertumbuhan ekonomi	Pearson Correlation	,998**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	5	5

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: output uji korelasi dengan SPSS 19 (diolah)

Tabel 2
Kriteria koefisien korelasi

NILAI R	Korelasi
0,0 – 0,29	Sangat lemah
0,3 – 0,49	Lemah
0,5 – 0,69	Cukup
0,7 – 0,79	Kuat
0,8 – 1,00	Sangat kuat

Dengan nilai signifikansi yang 0,998, maka secara statistik koefisien korelasi variabel X terhadap Y sangat kuat.

2. Uji Asumsi Klasik
a) Uji Normalitas

Tabel 3
One-sample kolmogorov test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Standardized Residual
N		5
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	,86602540
Most Extreme Differences	Absolute	,312
	Positive	,188
	Negative	-,312
Kolmogorov-Smirnov Z		,697
Asymp. Sig. (2-tailed)		,717

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: output uji asumsi klasik dengan SPSS 19 (diolah)

Dengan menggunakan uji kolmogorov smirnov

Dengan hipotesis:

H_0 : data berdistribusi normal

H_1 : data tidak berdistribusi normal

Dari tabel diatas ditunjukkan nilai kolmogorov smirnov sebesar 0,697 dengan signifikansi sebesar 0,717 artinya tidak cukup bukti untuk tolak H_0 yang artinya nilai residu terstandarisasi menyebar secara normal sehingga dapat disimpulkan data menyebar secara normal.

Hal ini terjadi karena sampel data yang diambil oleh peneliti 5 (lima) tahun terakhir maka hasilnya nilai residual yang terjadi antar variabel berdistribusi secara normal dan dapat digunakan sebagai model regresi yang baik.

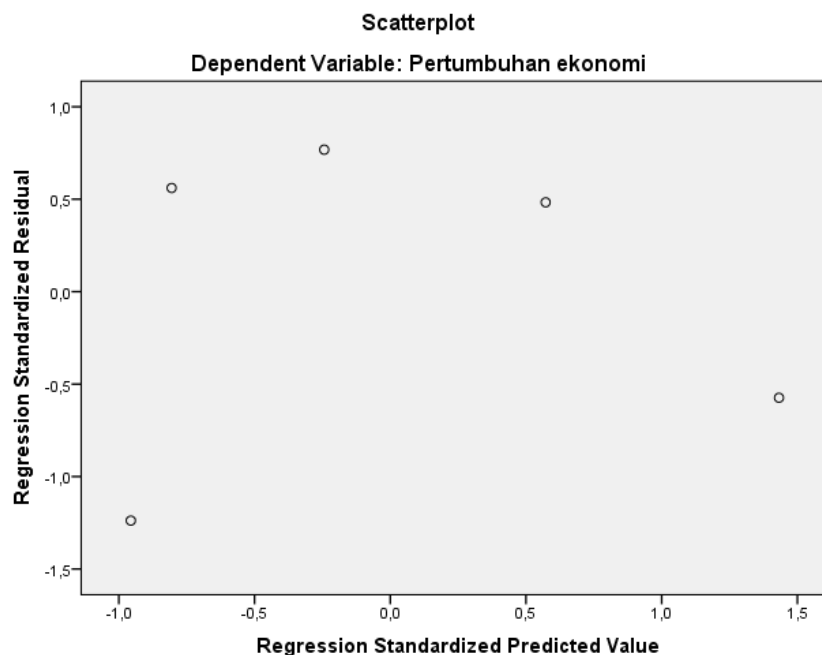
b) Uji Linieritas

Dari gambar 1, dalam Scatterplot dapat dilihat bahwa dari grafik tersebut dapat disimpulkan bahwa model dinyatakan linier karena menyebar secara acak.

c) Uji Autokorelasi

Dari tabel 4 model summary, Nilai durbin watson sebesar 1,492 Nilai d_u pada tabel durbin watson sebesar 1,4. Karena nilai durbin watson berada diantara d_u dan $4d_u$ maka disimpulkan tidak terdeteksi dan autokorelasi.

Gambar 1
Scatterplot Uji Linieritas



Sumber: output uji asumsi klasik dengan SPSS 19 (diolah)

Tabel 4
Uji Autokorelasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,998 ^a	,997	,995	16561095433,30825	1,492

a. Predictors: (Constant), Belanja pemerintah

b. Dependent Variable: Pertumbuhan ekonomi

Sumber: output uji asumsi klasik dengan SPSS 19 (diolah)

d) Uji Heterokedastisitas

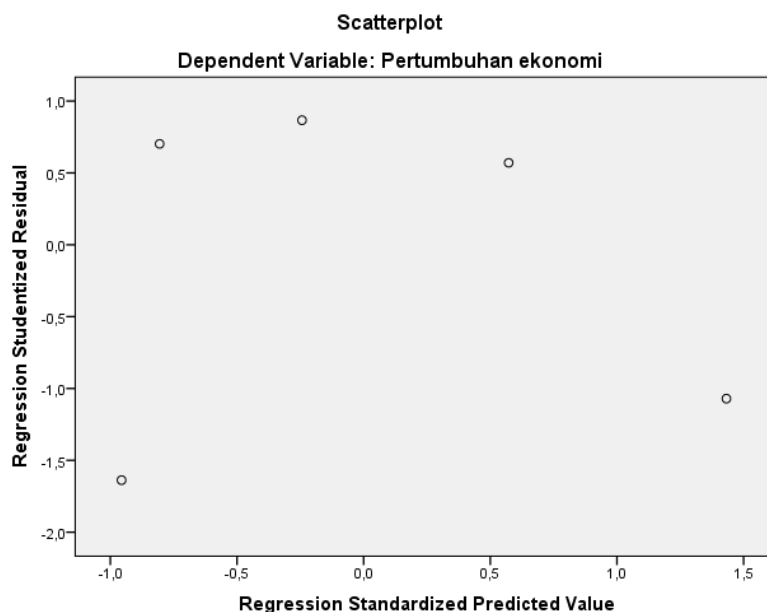
Dari gambar 2 dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas karena menyebar secara acak disekitar angka nol. Untuk Uji Multikolinieritas tidak perlu dilakukan karena hanya ada satu variabel X.

3. Uji Regresi

a) Koefisien Determinasi

Berdasarkan hasil analisis di atas dapat disimpulkan, hasil analisis regresi menunjukkan koefisien determinasi/ R Square sebesar 0,997 artinya variable X menjelaskan Y sebesar 99,7% selebihnya sebesar 0,3% dijelaskan oleh faktor lain termasuk error.

Gambar 2
Scatterplot Uji Heteroskedastisitas



Sumber: output uji asumsi klasik dengan SPSS 19 (diolah)

Tabel 5
Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,998 ^a	,997	,995	16561095433,30825

Sumber: output R square dengan SPSS 19 (diolah)

b) Uji t/ Uji Parsial

t hitung untuk variabel X sebesar 29,315 dengan nilai signifikan 0,00 artinya variabel X signifikan berpengaruh terhadap variabel Y dan dapat ditulis dalam bentuk persamaan model regresi yaitu :

$$Y = 0,998 X$$

Artinya, setiap kenaikan X satu rupiah berarti ada kenaikan Y sebesar 0,998 rupiah.

Tabel 6
Uji t

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	231229102303,442	42673034937,318		-5,419	,012
1 Belanja pemerintah	1,237	,042	,998	29,315	,000

a. Dependent Variable: Pertumbuhan ekonomi
Sumber: output uji t dengan SPSS 19 (diolah)

c) Uji F/ Uji Simultan

Tabel 7
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	235706583033716720000000,000	1	235706583033716720000000,000	859,397	,000 ^b
1 Residual	822809645853430300000,000	3	274269881951143430000,000		
Total	236529392679570140000000,000	4			

a. Dependent Variable: Pertumbuhan ekonomi
b. Predictors: (Constant), Belanja pemerintah
Sumber: output uji t dengan SPSS 19 (diolah)

Dari tabel diatas terdapat hasil F hitung = 859,397 dengan nilai signifikan 0,00 yang artinya model regresi diatas cocok atau signifikan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data tentang pengaruh Belanja Pemerintah terhadap Pertumbuhan Ekonomi Kabupaten Sumenep, maka peneliti membuat beberapa kesimpulan, sebagai berikut: Adanya hubungan yang sangat kuat antara variabel belanja pemerintah dan pertumbuhan ekonomi Kabupaten Sumenep.

1. Belanja Pemerintah signifikan berpengaruh terhadap pertumbuhan ekonomi Kabupaten Sumenep.
2. Nilai R Square sebesar 0,997 artinya variabel Belanja Pemerintah dapat menjelaskan variabel Pertumbuhan Ekonomi sebesar 99,7 % selebihnya sebesar 0,3 % dapat dijelaskan oleh faktor lain termasuk error.
3. Rumus persamaan model regresinya yaitu : $Y = 0,998 X$, yang artinya setiap kenaikan X satu rupiah berarti ada kenaikan Y sebesar 0,998 rupiah.

Berdasarkan kesimpulan dan keterbatasan penelitian ini, maka peneliti dapat memberikan beberapa saran, sebagai berikut :

1. Melakukan penelitian pada area yang lebih luas tidak hanya pada Kabupaten Sumenep tetapi dengan alat ukur yang berbeda, sehingga dapat dilakukan berbagai analisa lain yang saling melengkapi.
2. Perlu adanya penelitian lebih lanjut, karena ada variabel lain 0,3 % yang mempengaruhi pertumbuhan ekonomi Kabupaten Sumenep, agar mendapatkan hasil yang lebih maksimal.

DAFTAR PUSTAKA

- Arief, Sritua. 1993. *Pemikiran Pembangunan dan Kebijakan Ekonomi*. Jakarta: Lembaga Riset Pembangunan.
- _____. 1996. *Teori Ekonomi Mikro dan Makro Lanjutan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- _____. 1998. *Teori dan Kebijakan Pembangunan*. Jakarta : Cides
- _____. 1998. *Pembangunanisme dan Ekonomi Indonesia*. Bandung: CPSM.
- BPS Sumenep. 2011. *Sumenep dalam Angka*.
- Halim, Abdul. 2004. *Bunga Rampai Manajemen Keuangan Daerah*. Edisi Revisi, Cetakan kedua. Yogyakarta: UPP-YKPN.

- Jhingan, M.L. 2007. *Ekonomi Pembangunan dan Perencanaan*. Edisi Keenam Belas. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Mahyudi, Ahmad. 2004. *Ekonomi Pembangunan dan Analisis Data Empiris*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Peraturan Daerah Kabupaten Sumenep nomor 10 tahun 2011 tentang *Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Kabupaten Sumenep (RPJMD)* tahun 2011 – 2015.
- Permendagri Nomor 13 tahun 2006 dan nomor 59 tahun 2007. *Tentang Belanja Pemerintah*. Jakarta: Depdagri RI.
- Perda Kabupaten Sumenep.
- Pressman, Steven. 2004. *Lima Puluh Pemikir Ekonomi Dunia*. Jakarta: PT. Raja Grafindo.
- Sukimo, Sadono. 2006. *Ekonomi Pembangunan, Proses, Masalah, dan Dasar Kebijakan*. Edisi Kedua. Jakarta: Kencana Perdana Media Group.
- Sunyoto, Danang. 2011. *Riset Bisnis Dengan Analisis Jalur SPSS*. Yogyakarta: Gava Media.
- Tambunan, Tulus. 2001. *Perekonomian Indonesia Beberapa Masalah Penting*. Jakarta: Ghalia.
- UU No. 17 Tahun 2003 tentang *Keuangan Negara*
- UU No. 12 Tahun 2008 tentang Perubahan Kedua UU No. 32 Tahun 2004 tentang *Pemda*
- UU No. 33 Tahun 2004 tentang *perimbangan Keu Pusat – Daerah*
- UU No. 25 Tahun 2009 tentang *Pelayanan Publik*
- UU No. 28 Tahun 2009 tentang *Pajak Daerah dan Retribusi Daerah*

**PENGARUH PENDIDIKAN DAN PELATIHAN
TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN
PADA PT. PLN (Persero) UPJ AMBUNTEN**

BAMBANG HERMANTO

(bambang.hermanto@gmail.com)

Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Wiraraja Sumenep

ABSTRAK

Masalah yang diteliti dalam penelitian ini adalah bagaimanakah pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap produktivitas kerja di PT. PLN (Persero) di UPJ Ambunten. Dalam menjawab permasalahan tersebut, penelitian menggunakan penelitian yang bersifat kuantitatif. Dalam hal ini, yang menjadi obyek penelitian adalah pendidikan dan pelatihan (X), dengan indikator diklat teknis dan diklat fungsional, sedangkan produktivitas kerja (Y), dengan indikator kemampuan manajemen dan kemampuan karyawan, dengan populasi 26 responden dan sampel 26 responden. Sesuai dengan masalah tersebut, data yang digunakan berupa indept interview, observasi, dokumen dan kuisisioner dengan skala likert selanjutnya dianalisa dengan menggunakan *product moment*. Hasil analisa data berdasarkan *product moment* pengaruh pendidikan dan latihan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. PLN (Persero) UPJ Ambunten dengan nilai 0,559 dengan korelasi sedang atau kecukupan dan nilai interpretasinya 24 pada taraf 5 % $f_{tabel} = 0,404$. Sedangkan taraf signifikan 1 % $f_{tabel} = 0,515$, dengan demikian dapat diketahui bahwa r_{xy} adalah berada diantara t_{tabel} maka menyatakan H_1 diterima dan H_0 ditolak. Dalam penelitian ini disimpulkan bahwa ada pengaruh yang sedang atau kecukupan antara pendidikan dan pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. PLN (Persero) UPJ Ambunten.

Kata Kunci: *Pendidikan Dan Pelatihan, Produktivitas kerja*

PENDAHULUAN

Pada era reformasi ini, setiap lembaga atau oragnisasi baik pemerintah, BUMN atau perusahaan, kian menyadari betapa faktor keberhasilan senantiasa bertumpu pada masalah Sumber Daya Manusia (SDM), sebab sumber daya manusia mempunyai peranan penting dalam pengembangan dan pencapaian tujuan. Peranan sumber daya manusia merupakan penentu keberhasilan suatu aktivitas yang dilakukan dalam suatu lembaga atau organisasi, oleh karena itu diperlukan adanya pemeliharaan dan perkembangannya, karena keberhasilan sumber daya manusia akan bisa menjadi perhatian yang sangat penting bagi perusahaan dan ancaman, jika tidak disertai dengan suatu pendidikan dan pelatihan serta pengendalian sumber daya itu sendiri.

Pendidikan dan pelatihan merupakan upaya untuk mengembangkan sumber daya manusia, terutama untuk mengembangkan kemampuan intelektual dan kepribadian manusia. Didalam suatu perusahaan pendidikan dan pelatihan merupakan suatu proses pengembangan kemampuan ke arah yang diinginkan oleh organisasi yang bersangkutan yang biasanya untuk ketrampilan khusus seseorang atau kelompok.

Hal ini secara tidak langsung pendidikan dan pelatihan yang dilakukan perusahaan negara PT. PLN (Persero) yang dalam pengabdianya adalah sebagai abdi masyarakat yang dituntut untuk harus mampu mengikuti perkembangan zaman dalam rangka guna menyelesaikan tugas pokok dan fungsi (TUPOKSI) sebagai karyawan, sehingga tujuan dari suatu perusahaan yang bersangkutan mengabdikan dan bekerja dapat terealisasi dengan hasil yang optimal dan baik.

Karyawan PT.PLN (Persero) merupakan unsur dari organisasi yang sangat penting. Hal ini dikarenakan karyawan sebagai penggerak dan pelaksana setiap perusahaan atau instansi, guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan bersama, bagaimanapun baiknya perusahaan tidak akan berjalan dengan baik jika karyawan sebagai pelaksanaannya tidak bekerja dengan baik. Karyawan dapat terealisasi tujuan dari perusahaan sesuai dengan perkembangan zaman haruslah ditunjang dengan pendidikan dan pelatihan (Diklat) yang memadai, karena karyawan sebagai suatu sumber daya yang berkualitas yang akan menjadi pelaksana kegiatan pembangunan PLN, maka pendidikan dan pelatihan yang merupakan unsur paling penting dalam pengembangan perusahaan.

Dengan pendidikan dan pelatihan karyawan dapat mengembangkan kemampuan dan keterampilannya untuk kemudian dapat dikembangkan sebagai suatu modal untuk meningkatkan prestasi kerjanya. Berkaitan dengan hal tersebut tugas pendidikan adalah meningkatkan kuantitas dan kualitas sumber daya manusia, yaitu masyarakat yang memiliki etos kerja yang tinggi yang mengutamakan kualitas. Wajar apabila pimpinan instansi baik pemerintah maupun swasta menginginkan agar para karyawannya dapat bekerja secara efektif dan efisien, hal ini haruslah didukung oleh motivasi dan kinerja dalam diri karyawan itu sendiri.

Secara makro pengembangan pendidikan dan pelatihan merupakan suatu upaya untuk mengembangkan kualitas atau kemampuan sumber daya manusia agar mampu mengolah dan mengelola sumber daya yang ada, sehingga dapat digunakan untuk kesejahteraan dalam pembangunan kemampuan sumber daya manusia, sedangkan secara mikro pendidikan dan pelatihan merupakan bentuk institusi dari sumber daya manusia yaitu pegawai atau karyawan itu sendiri dalam pengembangan dan peningkatan produktivitas untuk maju dan berkembang.

Terlebih pada karyawan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang dituntut untuk lebih profesional dalam melaksanakan program kegiatan, sebagai halnya PT. PLN (Persero) dalam menerapkan karyawan terasa sangat disiplin, karena perusahaan ini merupakan institusi pemberi pelayanan prima juga memberikan pelayanan teknis dimana karyawan dituntut untuk menunjukkan prestasi kerja yang baik.

Peningkatan kinerja pada PT. PLN (Persero) yang senantiasa profesional dalam setiap kegiatan untuk maju dan berkembang demi menjaga stabilitas dan kesehatan perusahaan dalam menggerakkan operasional perusahaan, yang sebenarnya hal ini sangat ditentukan oleh kinerja karyawan, karena PT. PLN (Persero) sebagai perusahaan yang bergerak dalam pemberian jasa dan pelayanan listrik, yang tentunya secara prima dalam memberikan pelayanan yang baik, kecenderungan ini senantiasa harus membentuk sikap profesionalisme dan mempunyai konsep diri yang matang dalam setiap kegiatannya.

Pembenahan – pembenahan sebagai upaya peningkatan produktivitas kerja senantiasa dilakukan restrukturisasi guna mempertahankan produktivitas perusahaan dalam menjalankan kelistrikan, dimana dititik beratkan pada bidang Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) kearah yang lebih baik dari yang hari sebelumnya, sehingga diharapkan dengan meningkatnya sumber daya manusia maka akan diikuti dengan meningkatnya kualitas dan produktivitas kerja.

Oleh karena kemajuan suatu negara tidak dapat dipisahkan dari keberadaan kualitas pendidikan dan kualitas sumber daya manusia yang ada, maka kualitas sumber daya manusia akan sangat menentukan keberhasilan setiap program yang telah disusun disamping berbagai faktor lainnya.

Hal demikian menunjukkan kerja keras pada PT. PLN (Persero) UPJ Sumenep dalam mengembangkan sistem pendidikan dan pelatihan agar perusahaan mampu dan mandiri mengelola perusahaan cabang dalam memenuhi keinginan pelanggan, sehingga pada unit pelaksana di kecamatan (UPJ) juga mampu menunjukkan keprofesionalan diri dalam menjaga perusahaan ini untuk tetap eksis dibidangnya, sehingga terlepas dari pengaduan masyarakat yang senantiasa mengadukan PLN belum profesional dalam mengelola perusahaan.

Sebagai halnya pada PT. PLN (Persero) UPJ Ambunten, yang dikelola oleh 26 orang dengan latar pendidikan yang hanya 2 orang S1 sedangkan lainnya SMK 24 orang dengan daya layanan 1000 pelanggan, maka sepatutnya jika produktivitas kinerjanya yang masih kurang maksimal dalam memberikan pelayanan mengingat luasnya wilayah kerja sangat luas serta kurangnya karyawan teknis dan fungsional dan tidak ada tenaga khusus (*out sources*) yang menangani masalah teknis listrik, sehingga terdapat keluhan atau

pengaduan listrik yang agak lambat untuk ditangani termasuk juga tidak adanya pencatat meteran khusus pada setiap rumah pelanggan, sehingga tarif rekening listrik yang dikenakan seakan tidak sama dengan Kilovolthour yang dipelanggan, kekurangan seperti ini yang memberikan dampak dan citra kinerja yang masih rendah.

Berdasarkan fenomena tersebut peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang pengaruh pelatihan dan pendidikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. PLN (persero) UPJ Ambunten.

PEMBAHASAN DAN HASIL ANALISA

Hasil penelitian yang telah Peneliti lakukan dengan memberikan kuisisioner kepada responden dan adapun hasil penelitian yang didapat, Peneliti menguraikan secara rinci, yaitu :

a). Pendidikan dan Latihan

Pendidikan dan pelatihan (Diklat) sangat memberikan pengaruh bagi karyawan di PT. PLN (Persero) UPJ Ambunten, dimana diklat dapat menumbuhkan produktivitas kerja karyawan. Untuk mendapatkan suatu penelitian yang ilmiah, maka pendidikan dan pelatihan dalam penelitian ini peneliti masih membagi dalam beberapa variabel, yaitu:

1). Diklat Teknis

Dalam mengikuti pendidikan dan pelatihan (Diklat) dimana responden telah mendapatkan ilmu, ini sangat memberikan pengaruh positif bagi karyawan dalam meningkatkan kinerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa responden yang mengikuti pendidikan dan pelatihan (diklat) teknis pada pemeliharaan jaringan cukup beragam, dimana yang menyatakan sangat penting adalah 20,51%, sedangkan yang menyatakan penting 44,87 % dan 25,64 % responden yang menyatakan netral sedangkan menyatakan tidak penting 5,13% dan sangat tidak penting hanya 3,85%.Ini menunjukkan sangat bermanfaatnya diklat teknis bagi responden sebagai karyawan PT. PLN (Persero) UPJ Ambunten, karena dapat menambah pengetahuan.

2). Diklat Fungsional

Dalam mengikuti pendidikan dan pelatihan (Diklat) fungsional dapat memberikan etika dalam pelayanan sehingga pelanggan yang dilayani terasa nyaman dan aman, dimana telah mengurangi adanya pengaduan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa diklat fungsional pelayanan prima sangat berpengaruh dalam prestasi kerja, dimana 21,79 % responden menyatakan sangat penting, dan 39,74 % menyatakan penting, ini membuktikan bahwa pelayanan prima di PLN ini

sangat diperlukan dalam menunjang kepuasan pelanggan. Untuk responden yang menyatakan netral 28,21 % sedangkan tidak penting hanya 5,13 % dan tidak sangat penting 5,13 %.

Hal ini sangat terlihat jelas bahwa diklat fungsional pelayanan prima akan menambah semangat kerja dalam pemberian pelayanan kepada pelanggan.

Dalam tabel 9 menunjukkan diklat fungsional pemasaran sangat menunjang dalam peningkatan pelanggan, dimana 24,36 % responden menyatakan sangat penting, dan 47,44 %, adanya sangat berarti bagi karyawan PLN, karena dapat menunjukkan profesionalisme dalam tugasnya, sedangkan responden yang menyatakan netral 15,38 % dan hanya 8,97 % responden menyatakan tidak penting serta 3,85 % menyatakan sangat tidak penting, akan tetapi ini akan mempunyai dampak terhadap pemasaran pada PLN itu sendiri.

b). Produktivitas Kerja

Produktivitas kerja yang dihasilkan karyawan di PT. PLN (Persero) UPJ Ambunten terlihat cukup produktif, mengingat keterbatasan karyawan yang ada.

Dalam mendapatkan penelitian yang akurat, maka produktivitas kerja masih dibagi beberapa variabel, yaitu :

1). Kemampuan Manajemen

Produktivitas kerja atas kemampuan karyawan dalam menata manajemen PLN sehingga semua kegiatan manajemen dilaksanakan. Kemampuan manajemen karyawan PT. PLN (Persero) UPJ Ambunten sebagaimana melakukan perencanaan serta pemeliharaan dan perbaikan jaringan. Hasil penelitian menunjukkan produktivitas kerja karyawan atas kemampuan manajemen dalam melakukan perencanaan, 32,05 % responden menyatakan dilaksanakan dan 41,03 % dilaksanakan ini berarti kemampuan dalam merencanakan cukup baik dan yang netral 20,51 % serta hanya 5,13 % responden tidak dilaksanakan dan 1,28 % sangat tidak dilaksanakan, ini dikarenakan langsung melaksanakan dilapangan atas penanganan jaringan. Sedangkan kemampuan manajemen dalam pemeliharaan dan perbaikan menunjukkan responden menyatakan sangat dilaksanakan 37,18 % dan dilaksanakan 41,03 %, netral 14,10 % ini menunjukkan adanya kemampuan responden dalam setiap kegiatan yang direncanakan telah sesuai dengan pelaksanaannya, sehingga produktivitas bisa dikatakan cukup baik.

2). Kemampuan Karyawan

Kemampuan karyawan ditunjukkan kepada pelanggan memang dirasa cukup, mengingat keterbatasan karyawan. Kemampuan karyawan dalam cakupan layanan

teknis dan kecepatan layanan. Hasil menunjukkan bahwa kemampuan karyawan dalam cakupan layanan teknis, sangat dilaksanakan 30,77 % dan dilaksanakan 43,59 % serta netral 17,95 %, hal ini berarti kemampuan karyawan telah menunjukkan adanya produktivitas yang cukup baik dimana semua kegiatan teknis dapat dilakukan. Sedangkan yang tidak dilaksanakan hanya 5,13 % dan sangat tidak dilaksanakan 2,56 %, ini disebabkan adanya sebagian tenaga khusus yang harus menangani masalah teknisnya. Sedangkan kemampuan karyawan dalam kecepatan layanan telah menunjukkan nilai yang cukup baik, dimana responden menyatakan sangat dilaksanakan 30,77 % dan responden menyatakan dilaksanakan sebesar 38,46 % serta netral 20,51 % ini telah menunjukkan adanya layanan responden yang baik kepada pelanggan sehingga pelanggan merasa senang. Sedangkan yang tidak dilaksanakan hanya 8,97 % dan sangat tidak dilaksanakan 1,28 %, ini karena adanya layanan gangguan yang memerlukan penanganan khusus dalam pelaksanaannya dan harus dilaksanakan oleh tenaga ahlinya dalam bidangnya.

Uji Koefisien Korelasi Product Moment (rxy)

Untuk membuat analisis data dalam bentuk perhitungan, peneliti terlebih dahulu membuat hipotesis yaitu: “terdapat pengaruh yang cukup antara pendidikan dan pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan”.

Berdasarkan hasil analisa penelitian melalui rumus *Korelasi Product moment (rxy)*, akan menghasilkan $r_{xy} = 0,05$ (signifikasi), untuk melihat kebenaran dari analisa tersebut,

$$\begin{aligned}
 R_{xy} &= \frac{N\sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{N\sum x^2 - (\sum x)^2\} \{N\sum y^2 - (\sum y)^2\}}} \\
 &= \frac{1448356 - 1446053}{\sqrt{\{136981 - 1366561\} \cdot \{1536210 - 1530169\}}} \\
 &= \frac{2303}{\sqrt{3249 \cdot 6041}} \\
 &= \frac{2303}{\sqrt{19627209}} = 0,559
 \end{aligned}$$

Dengan melihat angka indeks korelasi *product moment* (r_{xy}) yang telah diperoleh dan kemudian untuk dikonsultasikan dengan tabel interpretasi sederhana ini dengan nilai “ r ”, maka antara variabel x dan variabel y terdapat korelasi yang sedang atau kecukupan, artinya terdapat korelasi yang sedang atau cukup antara pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Dari hasil perhitungan rumus asli koefisien korelasi *product moment*, diperoleh r_{xy} sebesar 0,01 berarti perolehan tersebut bertanda sedang atau kecukupan. Ini berarti antara variabel x (pendidikan dan pelatihan) dan variabel y (produktivitas kerja) terdapat hubungan yang sedang atau terdapat korelasi yang kecukupan.

Nilai “ r ” *product moment* (r_{xy}) berada diantara 0,40 – 0,70, maka peneliti dapat mengambil kesimpulan bahwa antara variabel x dan variabel y terdapat korelasi sedang atau kecukupan untuk memberikan pengaruh karyawan dalam mengikuti pendidikan dan pelatihan untuk meningkatkan produktivitas kerjanya di PT. PLN (Persero) UPJ Ambunten.

Pembuktian ini menunjukkan perhitungan atas *product moment*, sehingga dapat dibaca hasil penelitian kedua faktor “ada pengaruh tetapi korelasinya sedang atau cukup”.

Menunjukkan r_o dari pada taraf t_{tabel} 5 % dan 1 % maka dapat disimpulkan bahwa hipotesa kerja (H_1) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang *sedang atau kecukupan* antara pendidikan dan pelatihan terhadap produktivitas kerja bisa diterima akan tetapi cukup.

KESIMPULAN

Dari hasil penelitian yang dilakukan dapat disimpulkan bahwa:

1. Secara keseluruhan pendidikan dan pelatihan terhadap produktivitas kerja mempunyai hubungan yang korelasinya apabila dilihat dari data interpretasi mempunyai nilai yang *sedang atau kecukupan*.
2. Kebanyakan responden menyatakan sangat setuju dan setuju atas pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. PLN (Persero) UPJ Ambunten.
3. Nilai pengujian hipotesa atas *product moment* mempunyai nilai 0,56 yang menunjukkan nilai yang sedang atau cukup korelasinya, sehingga dalam mempengaruhi produktivitas kerja di PT. PLN (Persero) UPJ Ambunten.
4. Hasil penelitian diperoleh bahwa r_{xy} sebesar 0,01 setelah dikonsultasikan dengan tabel interpretasi sederhana, nilai “ r ” menunjukkan bahwa antara variabel X terhadap variabel Y korelasi yang sedang atau kecukupan.

5. Tabel nilai koefisien korelasi “ r “ *product moment* rxy lebih besar dari pada t_{tabel} pada taraf signifikan 5 % maupun taraf signifikan 1%, hipotesa kerja diterima yang mengatakan bahwa terdapat hubungan antara kedua variabel dapat diterima walaupun nilainya sedang atau kecukupan.
6. Tabel “ r “ *product moment* dengan menggunakan df sebesar 24 pada taraf 5 % $t_{tabel} = 0,404$. pada taraf signifikan 1 % $t_{tabel} = 0,515$, dengan demikian dapat diketahui bahwa r_o atau rxy adalah berada diantara t_{tabel} menyatakan H_1 diterima dan H_0 ditolak.

Adapun saran alternatif yang peneliti dapat berikan demi penyempurnaan produktivitas kerja di PT. PLN (Persero) UPJ Ambunten, adalah :

1. Diharapkan PT. PLN (Persero) UPJ Ambunten untuk memberikan pelayanan yang lebih maksimal, serta mempunyai tenaga *out sourcing* sehingga apabila keadaan pengaduan yang bersifat teknis segera dilayani agar tercipta kepuasan langganan.
2. Dapat memberikan pelayanan yang lebih profesional kepada pelanggan, agar pengaduan yang masuk dapat teratasi secara profesional.
3. Dengan telah diikutkan pendidikan dan latihan untuk lebih efektif dan efisien dalam produktivitas kerjanya dan menambah jangkauan yang lebih luas.

DAFTAR PUSTAKA

- Aleks S. Nitisemito. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Grafindo.
- Gibson. 2000. *Organisasi Perilaku Struktur dan Proses*. Jakarta: Erlangga.
- Handoko, Hani. 2002. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Kussriyanto. 2001. *Meningkatkan Produktivitas Karyawan*. Jakarta: PT. Pustaka Binaman Pressindo.
- Simamora, Henry. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Simajuntak, 2000. *Perkembangan Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PLFE – UI.
- Singodimedjo, Markum. 2005. *Human Recources Management*. Surabaya: SMMAS.
- Sugiono. 2003. *Metode Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Suharsimi, Arikunto. 2000. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Reinika Cipta.
- Soekidjo, Notoatmodjo. 2002. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Zainal, Arifin. 2000. *Ilmu Pendidikan*. Bandung: Rosdakarya.