

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Hasil Penelitian

Dalam penelitian ini, variabel yang diteliti adalah relevansi latar belakang pendidikan dengan penempatan kerja (Variabel X) dan produktivitas kerja pegawai Pusat Pendidikan dan Pelatihan Mineral dan Batubara (variabel Y). Alat pengumpul data yang digunakan dalam penelitian ini berupa angket dengan menggunakan sampel yang diambil dari seluruh jumlah populasi yang ada yaitu pegawai Pusat Pendidikan dan Pelatihan Mineral dan Batubara bidang Program dan Kerjasama, Bidang Standar dan Sarana Prasarana dan bidang Penyelenggaraan dan Evaluasi Diklat yang keseluruhannya berjumlah 40 orang. Selain angket, penelitian ini juga menggunakan studi dokumentasi untuk mengumpulkan data.

Dalam pelaksanaan penelitian ini terdapat tiga tahap. Tahap pertama adalah penyusunan instrument yang kemudian dilanjutkan dengan uji validitas dan reliabilitas instrument (*uji validitas dan reliabilitas instrument terlampir*), tahap kedua adalah pelaksanaan penelitian, dan tahap ketiga adalah pengolahan data hasil penelitian yang kemudian dianalisis untuk menarik kesimpulan hasil penelitian.

1. Gambaran Relevansi Latar Belakang Pendidikan dengan Penempatan Kerja Berdasarkan Persepsi Pegawai Pusat Pendidikan dan Pelatihan Mineral dan Batubara (variabel X)

Setelah data diperoleh dari hasil penelitian menggunakan instrument angket, kemudian langkah selanjutnya adalah tabulasi data. Dari hasil tabulasi data yang diperoleh dari instrument angket relevansi latar belakang pendidikan dengan penempatan kerja pegawai maka diperoleh skor dari tiap-tiap pegawai dengan bantuan *software Microsoft Office Excel 2007* sebagai berikut:

Tabel 4.1
Skor angket relevansi latar belakang pendidikan dengan penempatan kerja

No	Pegawai	Σ
1	A	42
2	B	26
3	C	44
4	D	44
5	E	36
6	F	36
7	G	40
8	H	33
9	I	50
10	J	40
11	K	40
12	L	40

13	M	40
14	N	39
15	O	38
16	P	49
17	Q	42
18	R	47
19	S	39
20	T	39
21	U	41
22	V	36
23	W	42
24	X	40
25	Y	43
26	Z	40
27	AA	43
28	BB	38
29	CC	37
30	DD	32
31	EE	44
32	FF	43
33	GG	31
34	HH	43
35	II	29
36	JJ	44
37	KK	40
38	LL	34
39	MM	41
40	NN	33

Selanjutnya, dilakukan perhitungan dengan bantuan program SPSS untuk instrumen angket relevansi latar belakang pendidikan dengan penempatan kerja (X), dapat diketahui bahwa dari 40 sampel penelitian yang diambil dari seluruh jumlah populasi dalam penelitian ini diperoleh nilai mean atau rata-rata skor sebesar 39.4500. Untuk nilai range sebesar 24 , nilai

standar deviasi sebesar 5,05331 dan nilai varian sebesar 25.536. Sedangkan skor maksimumnya sebesar 50 dan skor minimum sebesar 26.

Tabel 4.2
Hasil Perhitungan Menggunakan SPSS Untuk Variabel X
(Relevansi Latar Belakang Pendidikan dengan Penempatan Kerja)

Statistics		
VAR_X		
N	Valid	40
	Missing	0
Range		24.00
Minimum		26.00
Maximum		50.00
Mean		39.4500
Std. Deviation		5.05331
Variance		25.536

Berdasarkan deskripsi statistik yang didapat dari instrumen angket relevansi latar belakang pendidikan dengan penempatan kerja (X), dapat disimpulkan bahwa relevansi latar belakang pendidikan dengan penempatan kerja pegawai di Pusat Pendidikan dan Pelatihan dinilai baik. Hal ini dapat dilihat dari nilai rata-rata 39,45000 yang diperoleh berdasarkan hasil penelitian menggunakan angket, yang menunjukkan bahwa pegawai Pusat Pendidikan dan Pelatihan Mineral dan Batubara mempunyai pengetahuan dan keterampilan yang sesuai dengan penempatan kerjanya.

2. Gambaran Produktivitas Kerja Pegawai Berdasarkan Persepsi Pegawai

Pusat Pendidikan dan Pelatihan Mineral dan Batubara (Y)

Dari hasil tabulasi data yang diperoleh dari instrument angket produktivitas kerja pegawai maka diperoleh skor dari tiap-tiap pegawai dengan bantuan *software Microsoft Office Excel 2007* sebagai berikut:

Tabel 4.3

Skor produktivitas kerja pegawai

No	Pegawai	Σ
1	A	81
2	B	78
3	C	83
4	D	73
5	E	67
6	F	79
7	G	81
8	H	63
9	I	89
10	J	59
11	K	71
12	L	76
13	M	74
14	N	77
15	O	68
16	P	57
17	Q	77
18	R	74
19	S	67
20	T	77
21	U	64

22	V	62
23	W	70
24	X	56
25	Y	83
26	Z	78
27	AA	82
28	BB	63
29	CC	75
30	DD	59
31	EE	67
32	FF	76
33	GG	60
34	HH	90
35	II	40
36	JJ	70
37	KK	70
38	LL	36
39	MM	36
40	NN	40

Berdasarkan perhitungan dengan bantuan program SPSS dapat diketahui bahwa untuk instrumen angket produktivitas kerja pegawai (Y), dapat diketahui bahwa dari 40 sampel penelitian yang diambil dari seluruh jumlah populasi dalam penelitian ini diperoleh nilai mean atau rata-rata skor sebesar 68,7000. Untuk nilai range sebesar 54, nilai standar deviasi sebesar 13.35933 dan nilai varian sebesar 178.472. Sedangkan skor maksimumnya sebesar 90 dan skor minimum sebesar 36.

Tabel 4.4
Hasil Perhitungan Menggunakan SPSS Untuk Variabel Y
(Produktivitas Kerja Pegawai)

Statistics		
VAR_Y		
N	Valid	40
	Missing	0
Range		54.00
Minimum		36.00
Maximum		90.00
Mean		68.7000
Std. Deviation		13.35933
Variance		178.472

Berdasarkan deskripsi statistik yang didapat dari instrumen angket produktivitas kerja (Y), dapat disimpulkan bahwa produktivitas kerja pegawai Pusat Pendidikan dan Pelatihan Mineral dan Batubara dinilai baik. Hal ini dapat dilihat dari nilai rata-rata 68,7000 yang diperoleh berdasarkan hasil penelitian menggunakan angket, yang menunjukkan bahwa pegawai Pusat Pendidikan dan Pelatihan Mineral dan Batubara mempunyai kualitas dan kuantitas kerja yang baik, memiliki semangat kerja, kepuasan kerja dan semangat untuk bekerja.

3. Gambaran Relevansi Latar Belakang Pendidikan dengan Penempatan Kerja serta Hubungannya dengan Produktivitas Kerja Pegawai Berdasarkan Persepsi Pegawai Pusat Pendidikan dan Pelatihan

Relevansi latar belakang pendidikan dengan penempatan kerja serta hubungannya dengan produktivitas kerja pegawai berdasarkan persepsi pegawai Pusat Pendidikan dan Pelatihan ditentukan dari hasil penelitian dengan menggunakan instrumen angket.

1) Uji Normalitas

Pengujian normalitas dilakukan untuk mengetahui normal atau tidaknya suatu distribusi atau penyebaran data. Hal ini berkaitan dengan ketepatan pemilihan uji statistik yang akan dipergunakan. Apabila distribusi data normal, maka disarankan untuk menggunakan uji parametrik dengan rumus karl Pearson dan jika distribusi data tidak normal maka menggunakan uji non parametrik dengan rumus Spearman. Hal ini sesuai dengan pernyataan Sambas Ali dan Maman Abdurachman (2007:73).

Uji normalitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah Kolmogorov-smirnov dengan bantuan program SPSS.

Tabel 4.5

**Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		VAR00001	VAR00002
	N	40	40
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	39.4500	68.7000
	Std. Deviation	5.05331	13.35933
	Most Extreme Differences		
	Absolute	.143	.124
	Positive	.109	.092
	Negative	-.143	-.124
	Kolmogorov-Smirnov Z	.907	.787
	Asymp. Sig. (2-tailed)	.384	.566

a. Test distribution is Normal.

Kriteria uji untuk uji normalitas menurut Sambas Ali dan Maman Abdurachman (2007:83), adalah :

- Jika nilai signifikansi (sig) > 0,05 Maka H_1 ditolak
- Jika nilai signifikansi (sig) < 0,05 Maka H_1 diterima

Keterangan :

H_1 : distribusi data memiliki kejulungan atau tidak normal.

H_0 : distribusi data tidak memiliki kejulungan atau normal.

Dari tabel uji normalitas di atas dapat dilihat bahwa variabel relevansi latar belakang pendidikan dengan penempatan kerja (X) adalah normal. Hal tersebut dapat dilihat dari nilai signifikansi yang diperoleh dari hasil uji

normalitas dengan bantuan *software* SPSS 17 dengan tingkat signifikansi 0,05 yaitu 0,384. jadi $0,384 > 0,05$ maka H_0 diterima atau data berdistribusi normal. Hal ini sesuai dengan pendapat Sambas Ali dan Maman Abdurachman tentang kriteria uji untuk uji normalitas diatas.

Begitu pun hasil dari uji normalitas variabel produktivitas kerja (Y), dari hasil uji normalitas dengan bantuan *software* SPSS 17 dengan tingkat signifikansi 0,05 yaitu 0,566. jadi $0,566 > 0,05$ maka H_0 diterima atau data berdistribusi normal.

2) Pengujian Hipotesis

Setelah data diketahui berdistribusi normal dari hasil uji normalitas diatas, maka peneliti menggunakan uji hipotesis parametik dengan menggunakan rumus *product moment*. Uji hipotesis dilakukan agar dapat mengetahui kesesuaian antara hipotesis yang telah dirumuskan dengan hasil data yang didapat dari penelitian (Sambas Ali dan Maman Abdurachman, 2007:75).

Tabel 4.6

Uji Hipotesis

Correlations

	Zscore(Relevansi Latar belakang Pendidikan dengan Penempatan Kerja)	Zscore(Produktivitas Kerja)
Zscore(Relevansi Latar belakang Pendidikan dengan Penempatan Kerja)	1	.430**
Pearson Correlation Sig. (2-tailed)		.006
N	40	40
Zscore(Produktivitas Kerja)	.430**	1
Pearson Correlation Sig. (2-tailed)	.006	
N	40	40

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

Dari hasil perhitungan koefisien korelasi dengan bantuan software SPSS yang ditunjukkan oleh tabel 4.8 di atas, dapat diketahui bahwa nilai koefisien korelasi adalah sebesar 0,430 dengan taraf signifikansi untuk hipotesis umum sebesar 0,006 pada tingkat kepercayaan 0,01 atau 99%. Adapun kriteria pengujian adalah:

- Jika taraf signifikansi $< \alpha$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima
- Jika taraf signifikansi $> \alpha$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak

Jadi dapat dilihat bahwa dari hasil perhitungan diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,006 < \alpha (0,05)$, maka hipotesis kerja (H_1) diterima.

Artinya terdapat hubungan positif yang signifikan antara relevansi latar belakang pendidikan dengan penempatan kerja (X) dengan Produktivitas kerja (Y) berdasarkan persepsi pegawai Pusat Pendidikan dan Pelatihan Mineral dan Batubara . Hubungan ini ditunjukkan dengan nilai korelasi sebesar 0,430 . Untuk mengetahui kuat lemahnya tingkat atau derajat keeratan hubungan antar variabel-variabel yang diteliti digunakan tabel kriteria pedoman untuk koefisien korelasi dari *JP. Guilford, Fundamental Statistics in Psychology and Education* dalam Maman Abdurahman, Sambas Ali Muhudin dan Ating Somantri (2011:179) sebagai berikut:

Tabel 4.7

Guilford Empirical Rules

Besar r_{xy}	Intepretasi
0,00 – 0,20	Hubungan sangat lemah (diabaikan, dianggap tidak ada)
0,20 – 0,40	Hubungan Rendah
0,40 – 0,70	Hubungan sedang atau cukup
0,70 – 0,90	Hubungan kuat atau tinggi
0,90– 1,000	Hubungan sangat kuat atau tinggi

Berdasarkan tabel 4.9 diatas nilai korelasi 0,430 berada di antara 0,40-0,70 yang menunjukkan hubungan sedang atau cukup. Maka dapat disimpulkan bahwa hubungan antara variabel-variabel dalam penelitian ini berada dalam tingkat sedang atau cukup.

B. Pembahasan Hasil Penelitian

1. Relevansi Latar Belakang Pendidikan dengan Penempatan Kerja Berdasarkan Persepsi Pegawai Pusat Pendidikan dan Pelatihan Mineral dan Batubara

Dari hasil penelitian ini dapat diketahui bahwa relevansi latar belakang pendidikan dengan penempatan kerja pegawai di Pusat Pendidikan dan Pelatihan dinilai baik. Dalam penempatan kerja pegawai, seorang manajer atau pemimpin harus memperhatikan berbagai faktor. Hal ini bertujuan agar seorang pegawai dapat ditempatkan sesuai dengan kompetensi yang ia miliki, sehingga ia dapat bekerja secara optimal atau dengan kata lain memiliki produktivitas yang tinggi. Penempatan yang tepat merupakan motivasi yang menimbulkan antusias dan moral kerja yang tinggi bagi karyawan dalam melaksanakan pekerjaan (Malayu S.P. Hasibua,2000:64). Salah satu faktor yang harus diperhatikan dalam penempatan kerja ialah latar belakang pendidikan pegawai. Malayu S.P. Hasibuan (2000:54) menyatakan bahwa “Pendidikan merupakan suatu indikator yang mencerminkan kemampuan seseorang untuk dapat menyelesaikan suatu pekerjaan”. Dengan latar belakang pendidikan akan menentukan seseorang untuk menempati suatu jabatan tertentu. Maka dari itu, sangatlah penting bagi sebuah perusahaan/instansi memperhatikan kesesuaian antara latar belakang pendidikan dengan penempatan kerja pegawai.

Hal itu tidak terlepas di lingkungan Pusat Pendidikan dan Pelatihan Mineral dan Batubara. Dari hasil penelitian ini, relevansi latar belakang pendidikan dengan penempatan kerja di lingkungan Pusat Pendidikan dan Pelatihan Mineral dan Batubara dinilai baik. Penilaian ini diperoleh berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan peneliti dengan menggunakan instrument angket yang disebar kepada sampel yang diambil dari seluruh jumlah populasi sebanyak 40 pegawai Pusat Pendidikan dan Pelatihan Mineral dan Batubara. Dari hasil penelitian, dapat diketahui bahwa nilai rata-rata skor angket variabel relevansi latar belakang pendidikan dengan penempatan kerja sebesar 39.4500 yang termasuk kedalam kategori baik.

Senada dengan pendapat dari Marlia Muhlis (2011), bahwa pendidikan merupakan pembekalan dasar berupa pembentukan sikap/perilaku, pengetahuan dan keterampilan yang merupakan modal dasar untuk bekerja. Dengan kata lain bahwa hasil dari pendidikan berupa sikap atau perilaku, pengetahuan dan keterampilan yang sebagai modal untuk menghadapi dunia kerja.

Penulis dapat mengetahui bahwa pegawai Pusat Pendidikan dan Pelatihan Mineral dan Batubara rata-rata dinilai mampu berkomunikasi dengan baik dengan pegawai lainnya pada saat bekerja dan mempunyai kemauan atau semangat yang tinggi dalam melaksanakan pekerjaannya karena adanya kesesuaian latar belakang pendidikan dengan pekerjaannya. Selain itu

pegawai memahami pekerjaannya karena pengetahuan dan keterampilan yang ia miliki dari hasil pendidikan formal yang telah ditempuhnya sesuai dengan penempatan kerjanya.

Seperti yang telah dijelaskan pada bab sebelumnya yaitu bab I dalam latar belakang bahwa Pusat Pendidikan dan Pelatihan terdiri dari beberapa bidang yang menjadi populasi penelitian dalam penelitian ini yaitu:

a. Bidang Program dan Kerjasama

1) Sub Bidang Rencana dan Program

Sub Bidang Rencana dan Program memiliki tugas membuat perencanaan diklat yang akan dilakukan di lingkungan Pusat Pendidikan Dan Pelatihan Mineral Dan Batubara. Perencanaan yang dilakukan diantaranya meliputi penyusunan analisis kebutuhan diklat. Sub Bidang Rencana dan Program juga bertugas untuk menyusun serangkaian program kegiatan yang akan dilaksanakan selama satu tahun ke depan.

2) Sub Bidang Kerjasama dan Informasi

Sub Bidang Kerjasama dan Informasi memiliki tugas dalam menjalin kerjasama antara Pihak Pusat Pendidikan Dan Pelatihan Mineral Dan Batubara dengan lembaga lain baik dalam maupun luar negeri. Selain itu Sub Bidang Kerjasama dan Informasi juga menjadi gerbang utama bagi lembaga-lembaga lain yang ingin melaksanakan

diklat di dalam lingkungan Pusat Pendidikan Dan Pelatihan Mineral Dan Batubara.

b. Bidang Standar dan Sarana

Bidang Standar dan Sarana Prasarana mempunyai tugas melaksanakan penyiapan bahan kebijakan teknis dan pengelolaan sarana dan prasarana teknis dibidang pendidikan dan pelatihan mineral dan batubara.

Bidang sarana dan prasarana terdiri atas:

1) Sub Bidang penyiapan Standar Pendidikan dan Pelatihan

Mempunyai tugas melakukan penyiapan bahan penyusunan pedoman, standar, prosedur dan criteria dibidang pendidikan dan pelatihan serta pelayanan sertifikasi kompetensi tenaga mineral dan batubara.

2) Sub Bidang Pengelolaan Sarana dan Prasarana

Mempunyai tugas melakukan pengelolaan dan pelayanan jasa sarana dan prasarana teknis di bidang pendidikan dan pelatihan mineral dan batubara.

c. Bidang Penyelenggaraan dan Evaluasi Diklat

Bidang Penyelenggaraan dan Evaluasi pendidikan dan pelatihan mempunyai tugas melaksanakan penyelenggaraan, pemantauan dan evaluasi di bidang pelatihan dan pendidikan mineral dan batu bara.

Bidang Penyelenggaraan dan Evaluasi Pendidikan dan Pelatihan

terdiri atas:

1) Sub bidang penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan

Bertugas untuk melakukan persiapan dan penyelenggaraan dan pelayanan jasa di bidang pendidikan dan pelatihan mineral dan batubara.

2) Sub bidang Evaluasi pendidikan dan pelatihan

Mempunyai tugas untuk melakukan persiapan pemantauan, evaluasi dan pelaporan di bidang pendidikan dan pelatihan mineral dan batubara.

Dilihat dari data kepegawaian yang diperoleh dari hasil studi dokumenter bahwa sebagian besar pegawai Pusat Pendidikan dan Pelatihan Mineral dan Batubara berlatar belakang pendidikan jurusan teknik baik D III maupun S1. Hal ini yang mempengaruhi persepsi pegawai dalam mengisi angket relevansi latar belakang pendidikan dengan penempatan kerja. Dimana Pusdiklat Minerba merupakan Pusdiklat yang bergerak dalam bidang Pendidikan dan Pelatihan bagi pegawai/pesertanya yang berasal dari perusahaan/instansi yang berada dibawah Kementerian Energi dan Sumber Daya Mineral. Dimana pegawai Pusdiklat dituntut untuk mengerti dan memahami ruang lingkup energi dan sumber daya mineral baik secara teknik maupun substansinya.

Oleh karena itu, pegawai Pusat Pendidikan dan Pelatihan Mineral dan Batubara berpersepsi bahwa latar belakang pendidikan yang dimilikinya sesuai dengan penempatan kerjanya.

Selain itu, dilihat dari bidang-bidang dan tugas dari setiap bidang di Pusat Pendidikan dan Pelatihan Mineral dan Batubara yang telah dipaparkan di atas, selain dibutuhkannya pegawai yang berlatar belakang pendidikan dari jurusan teknik, Pusat pendidikan dan Pelatihan Mineral dan Batubara harus lebih memperhatikan pegawai yang mempunyai keahlian dalam bidang perencanaan diklat, kurikulum diklat, maupun evaluasi diklat. Oleh karena itu, Pusat Pendidikan dan Pelatihan harus lebih memperhatikan relevansi latar belakang pendidikan dengan penempatan kerja.

2. Produktivitas Kerja Pegawai Berdasarkan Persepsi Pegawai Pusat Pendidikan dan Pelatihan Mineral dan Batubara

Berdasarkan hasil penelitian, dapat diketahui bahwa produktivitas kerja pegawai Pusat pendidikan dan Pelatihan Mineral dan Batubara dinilai baik. Seorang pegawai dikatakan produktif menurut A. Mintorogo dalam Karlina Sulistiani (2007) apabila:

- a. selama bekerja yang bersangkutan selalu tekun
- b. tidak pernah mangkir

- c. datang dan pulang tepat pada waktunya
- d. mengerjakan pekerjaan dengan cara yang berdaya guna
- e. pekerjaan diselesaikan dengan tepat waktu.

Selaliknya, seorang pegawai dikatakan tidak produktif apabila:

- a. selama jam kerja lebih banyak membaca Koran dan majalah
- b. datang selalu terlambat
- c. pulang selalu lebih cepat
- d. banyak meninggalkan ruangan kerja bukan untuk dinas luar
- e. sering mangkir
- f. pekerjaan selalu terlambat.

Selain itu, I Komang Ardana *et al.*(2012:270) menyebutkan tentang berbagai sumber informasi yang dapat dipakai untuk menilai produktivitas kerja adalah sebagai berikut:

- a. *Job satisfaction* dapat diketahui dengan meneliti sikap karyawan. Dari hasil penelitian tersebut dapat diketahui tingkat kepuasan/ketidakpuasan karyawan. semakin banyak yang tidak puas berarti ada persoalan produktivitas pada tenaga kerja.
- b. *Waste & Scrap*, yakni ada tidaknya pemborosan atau yang tidak ada gunanya seperti barang sisa yang tidak bermanfaat selama proses produksi. semakin banyak barang sisa tersebut itu mengindikasikan adanya persoalan pada produktivitas.
- c. *Quality record*: yaitu catatan kualitas barang yang dihasilkan. Makin banyak mutunya makin tinggi produktivitas. Makin jelek mutunya makin jelek produktivitasnya.
- d. *Absenteeism & tardness*: yaitu catatan hari tidak masuk kerja terlambat pulang lebih awal. makin tinggi angka-angka tersebut makin rendah produktivitas di perusahaan tersebut.
- e. *Report from counselor*: makin sering karyawan ke konselor, makin rendah produktivitas karyawan tersebut. Makin banyak yang ke

konselor maka ada masalah pada produktivitas karyawan di perusahaan tersebut.

- f. *Grievences*: yaitu keluhan karyawan kepada teman, atasan atau yang dinyatakan secara tertulis, sebagai indikator ketidakpuasan kerja. Makin banyak keluhan, makin tak puas karyawan, itu mengindikasikan adanya persoalan pada produktivitas kerja.
- g. *Accident report* (catatan kecelakaan) makin sering terjadi kecelakaan kerja berarti banyak karyawan yang tak produktif di perusahaan tersebut.
- h. *Medical report*, catatan kunjungan karyawan ke dokter perusahaan atau ke dokter lain dapat dipakai sebagai sarana untuk mengetahui persoalan produktivitas di perusahaan. seakin banyak kunjungan tersebut menunjukkan banyak karyawan yang tidak sehat, dan itu mengindikasikan ada masalah produktivitas.
- i. *Suggestion*, Makin banyak karyawan memberi saran, makin banyak sumbangannya terhadap produktivitas.

Berdasarkan indikator-indikator diatas dapat diketahuai produktivitas kerja pegawai Pusat Pendidikan dan Pelatihan Mineral dan Batubara.

- a. Kepuasan kerja (*Job satisfaction*) pegawai Pusat Pendidikan dan Pelatihan Mineral dan Batubara dapat diketahui dari hasil penelitian bahwa pegawai merasa puas dengan hasil kerjanya yang menunjukkan kepuasan kerja pegawai dinilai baik.
- b. Pemborosan atau yang tidak ada gunanya (*Waste & Scrupt*), dari hasil penelitian yang diperoleh bahwa pegawai pusat pendidikan dan pelatihan telah memanfaatkan waktu kerja, fasilitas dan anggaran biaya dengan baik. Hal ini dapat dilihat dari rata-rata pegawai menggunakan komputer hanya untuk mengerjakan tugas yang diberikn oleh pihak Pusklat. Tidak

membaca surat kabar atau majalah pada saat jam kerja dan berusaha memaksimalkan anggaran biaya dengan yakni baik.

- c. Catatan kualitas barang yang dihasilkan (*Quality record*) dalam hal ini hasil kerja yang dihasilkan oleh pegawai Pusdiklat Minerba ialah berupa jasa Pendidikan dan Pelatihan. Catatan kualitas hasil kerja yang dihasilkan pegawai Pusat Pendidikan dan Pelatihan berdasarkan kepuasan dan rata-rata tidak ada keluhan dari peserta diklat/pelanggan menunjukkan kualitas hasil kerja yang baik.
- d. Catatan hari tidak masuk kerja terlambat pulang lebih awal (*Absenteeism & tardness*), Pegawai Pusat Pendidikan dan Pelatihan Mineral Batubara mempunyai disiplin kerja yang baik yaitu datang tepat waktu dan pulang sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.
- e. Konsultasi kepada konsultan (*Report from counselor*), Dalam melaksanakan pekerjaannya pegawai Pusdiklat minerba kadang kala konsultasi kepada konsultan atau orang yang lebih ahli.
- f. Keluhan karyawan (*Grievences*), Dari hasil penelitian diketahui bahwa pegawai Pusat Pendidikan rata-rata sering mengeluh terhadap rekan kerjanya, tugas yang diberikan dan kebijakan atasannya dengan kriteria sedang.

- g. Catatan kecelakaan kerja (*Accident report*) mempunyai presentase yang baik. Artinya rata-rata pegawai di Pusat Pendidikan dan Pelatihan Mineral Batubara memiliki angka kecelakaan kerja yang kecil.
- h. Catatan kunjungan karyawan ke dokter perusahaan atau ke dokter lain (*Medical report*) pegawai Pusat Pendidikan dan Pelatihan menunjukkan angka dengan kriteria cukup baik/sedang.
- i. Memberi saran (*Suggestion*), Pegawai Pusat Pendidikan dan Pelatihan Mineral dan Batubara sering memberi saran kepada pegawai yang lain.

Dari setiap indikator diatas maka dapat disimpulkan bahwa produktivitas kerja pegawai Pusat Pendidikan dan Pelatihan dinilai baik. Hal ini dapat dilihat dari hasil tabulasi data variabel produktivitas kerja pegawai.

Setiap pimpinan sebuah perusahaan/instansi harus menyadari bahwa produktivitas kerja pegawai sangatlah penting demi tercapainya tujuan. Oleh karena itu, pimpinan harus lebih memperhatikan pegawainya agar memiliki produktivitas kerja yang tinggi, karena pegawai merupakan aset yang paling penting. Begitu pula Pusat Pendidikan dan Pelatihan Mineral dan Batubara. Agar dapat meningkatkan produktivitas kerja pegawainya, pihak pimpinan atau manajer harus memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja pegawai. Banyak hasil penelitian yang memperlihatkan bahwa produktivitas sangat dipengaruhi oleh faktor: *knowledge, skills, abilities, attitudes, dan behaviours* dari para pekerja yang ada di dalam organisasi

sehingga banyak program perbaikan produktivitas meletakkan hal-hal tersebut sebagai asumsi-asumsi dasarnya (Gomes dalam klik saya.com,2009).

Sementara itu, pusat produktivitas nasional Departemen Tenaga Kerja RI (I Komang Ardana, *et al.* 2012:273) menawarkan usaha-usaha untuk meningkatkan produktivitas sebagai berikut:

- 1) Peningkatan produktivitas melalui peningkatan prestasi dilaksanakan dengan mencapai berbagai perbaikan pada pelaksanaan tugas dan menggunakan sarana pendekatan managerial dan pendekatan *technical skill*.
- 2) Peningkatan produktivitas melalui peningkatan partisipasi mempunyai ruang lingkup peningkatan pendidikan dan latihan untuk menghasilkan tenaga kerja yang siap pakai.

3. Hubungan Antara Relevansi Latar Belakang Pendidikan Dengan Penempatan Kerja Dengan Produktivitas Kerja Pegawai Berdasarkan Persepsi Pegawai Pusat Pendidikan Dan Pelatihan Mineral Dan Batubara

Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan dengan statistik parametrik dengan rumus *Product moment* untuk pengujian korelasi, didapatkan hasil bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya terdapat hubungan yang signifikan antara relevansi latar belakang pendidikan dengan penempatan kerja dengan produktivitas kerja pegawai berdasarkan persepsi

pegawai Pusat Pendidikan dan Pelatihan Mineral dan Batubara dengan tingkat kecerdasan pada kriteria sedang.

Dapat diketahui bahwa hubungan antara relevansi latar belakang pendidikan dengan penempatan dengan produktivitas kerja pegawai Pusat Pendidikan dan Pelatihan Mineral dan Batubara berada pada kriteria sedang atau cukup disebabkan karena tidak semua latar belakang pendidikan pegawai Pusat Pendidikan dan Pelatihan Mineral dan Batubara relevan/sesuai dengan penempatan kerja. Hal ini dapat dilihat dari hasil instrument variabel relevansi latar belakang pendidikan dengan penempatan kerja (X) yang digunakan.

Latar belakang pendidikan merupakan salah satu faktor yang harus diperhatikan dalam proses penempatan kerja pegawai. Selain latar belakang pendidikan terdapat faktor-faktor lain yang harus diperhatikan dalam proses penempatan kerja pegawai. Ada beberapa faktor yang perlu dipertimbangkan dalam penempatan pegawai menurut I Komang Ardana *et al.* (2012, 83) yaitu, latar belakang pendidikan, pengalaman kerja, kesehatan fisik dan mental, status perkawinan, faktor umur, faktor jenis kelamin, minat dan hobi.

Penulis yakin bahwa proses penempatan kerja di Pusat Pendidikan dan Pelatihan Mineral dan Batubara tidak hanya memperhatikan faktor latar belakang pendidikan pegawai, tetapi juga memperhatikan faktor lain seperti

pengalaman kerja, kesehatan fisik dan mental, status perkawinan, faktor umur, faktor jenis kelamin, minat dan hobi.

Selain itu, tidak semua pegawai Pusat Pendidikan dan Pelatihan Mineral dan Batubara memiliki produktivitas yang baik. Ada beberapa pegawai yang dinilai memiliki produktivitas kerja yang kurang baik.

Seperti yang telah dijelaskan sebelumnya Pusat Pendidikan dan Pelatihan lebih memperhatikan latar belakang pendidikan yang merujuk pada pengetahuan dan keterampilan tentang teknik dan substansi yang berkenaan dengan energi dan sumber daya mineral. Pihak Pusat Pendidikan dan Pelatihan Mineral dan Batubara kurang memperhatikan latar belakang pendidikan yang menghasilkan lulusan yang mempunyai pengetahuan dan keterampilan tentang perencanaan program diklat, kurikulum diklat dan evaluasi diklat. Oleh sebab itu, dari data yang diperoleh dari hasil angket produktivitas kerja pegawai menunjukkan bahwa dalam melaksanakan tugasnya pegawai Pusat Pendidikan dan Pelatihan sering konsultasi kepada para ahli yang dianggap lebih ahli dibidang perencanaan program diklat, kurikulum diklat dan evaluasi diklat. Hal ini yang menyebabkan berkurangnya produktivitas kerja pegawai Pusat Pendidikan dan Pelatihan Mineral dan Batubara.

Seperti yang telah dibahas pada bab II sebelumnya, ada beberapa faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja pegawai. Menurut Kuna Winaya (I Komang Ardana *et al.*,2012:270) beberapa faktor yang mempengaruhi

produktivitas kerja pegawai yaitu pendidikan, keterampilan, disiplin, sikap mental dan etika kerja, motivasi, gizi dan kesehatan, tingkat penghasilan, jaminan sosial, lingkungan dan iklim kerja, hubungan industrial pancasila, teknologi, sarana produksi, manajemen, kesempatan berprestasi.

Tidak terlepas dari itu, berdasarkan hasil penelitian yang menunjukkan adanya hubungan antara relevansi latar belakang pendidikan dengan penempatan kerja dengan produktivitas kerja dengan kriteria sedang atau cukup, menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat relevansi latar belakang pendidikan dengan penempatan kerja maka akan diikuti oleh semakin tingginya produktivitas kerja pegawai. Oleh karena itu, pimpinan Pusat Pendidikan dan Pelatihan Mineral dan Batubara harus lebih memperhatikan latar belakang pendidikan pegawai dalam menempatkan pegawai kedalam suatu jabatan tertentu.