



PENGARUH PENGAWASAN, KOMPETENSI DAN PELATIHAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI PADA DINAS PENDIDIKAN PROVINSI ACEH

Helmi Fazli^{*1}, Lukman T. Ibrahim¹, Isthafan Najmi¹

¹Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Abulyatama, Indonesia.

*Email korespondensi: Helmifazli34@gmail.com

Diterima 28 Agustus 2023; Disetujui 28 September 2023; Dipublikasi 31 Oktober 2023

Abstract: Competence is a factor that influences increasing employee work productivity, work productivity has a relationship with competence. Work productivity is a function of competence, attitudes and actions. Competency is a characteristic of knowledge, skills, behavior and experience to carry out a particular job or role effectively. The aim of this research is to determine the magnitude of the influence of supervision, competency and work training on the work productivity of employees at the Aceh Province Education Service. The data collection technique in this research uses a questionnaire and data analysis uses multiple linear regression. Based on the results of the *t* test (partial) for the monitoring variable, it has a value of $t_{count} > t_{table}$ ($2.428 > 1.566$), with a significant value of $0.000 < 0.05$, then H_a is accepted. The results of the *t* test (partial) for the competency variable have a value of $t_{count} > t_{table}$ ($2.862 > 1.566$), with a significant value of $0.000 < 0.05$, then H_a is accepted and the results of the *t* test (partial) for the job training variable have a value of $t_{count} > t_{table}$ ($3.000 > 1.566$), with a significant value of $0.000 < 0.05$, then H_a is accepted. This means that job training has a partial effect on the work productivity of employees at the Aceh Provincial Education Service. Based on the results of the *f* test (simultaneous), it concludes that the value of $F_{count} > F_{table}$ is ($5.262 > 2.264$), with a significant value of $0.000 < 0.05$, then H_a is accepted. This means that supervision, competency and job training simultaneously influence the work productivity of employees at the Aceh Provincial Education Service

Keywords: Supervision, Competency, Job Training and Work Productivity

Abstrak: Kompetensi merupakan faktor yang berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas kerja pegawai, produktivitas kerja mempunyai hubungan dengan kompetensi. Produktivitas kerja merupakan fungsi dari kompetensi, sikap dan tindakan. Kompetensi merupakan karakteristik pengetahuan, keterampilan, perilaku, dan pengalaman untuk melakukan suatu pekerjaan atau peran tertentu secara efektif. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui besarnya pengaruh pengawasan, kompetensi dan pelatihan kerja terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Pendidikan Provinsi Aceh. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner dan analisis data menggunakan regresi linear berganda. Berdasarkan dari hasil uji *t* (parsial) untuk variabel pengawasan memiliki nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,428 > 1,566$), dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$, maka H_a diterima. Hasil uji *t* (parsial) untuk variabel kompetensi memiliki nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,862 > 1,566$), dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$, maka H_a diterima dan hasil uji *t* (parsial) untuk variabel pelatihan kerja memiliki nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,000 > 1,566$), dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$, maka H_a diterima. Artinya pelatihan kerja berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Pendidikan Provinsi Aceh. Berdasarkan dari hasil uji *f* (simultan) menyimpulkan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($5,262 > 2,264$), dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$, maka H_a diterima.

Artinya pengawasan, kompetensi dan pelatihan kerja berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Pendidikan Provinsi Aceh.

Kata Kunci: *Pengawasan, Kompetensi, Pelatihan Kerja dan Produktivitas Kerja.*

Masalah dalam suatu instansi pemerintah maupun swasta sangat diperlukan adanya produktivitas kerja untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Produktivitas kerja merupakan suatu akibat dari persyaratan kerja yang harus dipenuhi oleh pegawai untuk memperoleh hasil maksimal dimana dalam pelaksanaannya, produktivitas kerja terletak pada faktor manusia sebagai pelaksana kegiatan pekerjaan. Jadi faktor manusia memegang peranan penting dalam mencapai hasil agar sesuai dengan tujuan instansi tersebut, karena betapapun sempurnanya peralatan kerja tanpa adanya tenaga manusia tidak akan berhasil memproduksi barang atau jasa sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai (Saksono, 2019:114)

Pengawasan dalam setiap bidang pekerjaan atau kegiatan dituntut satu tata cara, metode, teknik pengawasan dengan efektif dan efisien. Upaya dalam mewujudkan hal itu, maka dapat menciptakan kondisi dan iklim kerja yang mendukung serta menciptakan pengawasan sebagai suatu proses yang wajar dalam suatu organisasi pemerintah di lingkungan pendidikan dilakukannya pengawasan secara maksimal. Hal ini mengandung pengertian bahwa produktivitas kerja pegawai merupakan sarana penentu dalam mencapai tujuan organisasi.

Semakin besarnya tuntutan masyarakat terhadap penyelenggaraan pemerintahan negara yang didasarkan pada prinsip-prinsip *good governance*, maka kebutuhan terhadap peran

pengawasan akan semakin meningkat. Pengawasan perlu dilaksanakan secara optimal, yaitu dilaksanakan secara efektif dan efisien serta bermanfaat bagi perusahaan dalam merealisasikan tujuan/program secara efektif, efisien dan ekonomis. Dimana sering ditemukan pegawai yang tak berada di kantor di saat jam kerja dan kurang efektif dan efisien dalam bekerja dan pengawasan menjadi salah satu faktor yang menentukan produktivitas kerja pegawai agar lebih baik.

Kompetensi juga merupakan faktor yang berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas kerja pegawai, produktivitas kerja mempunyai hubungan dengan kompetensi. Produktivitas kerja merupakan fungsi dari kompetensi, sikap dan tindakan. Kompetensi merupakan karakteristik pengetahuan, keterampilan, perilaku, dan pengalaman untuk melakukan suatu pekerjaan atau peran tertentu secara efektif. Kompetensi secara objektif dapat diukur dan dikembangkan melalui supervise, manajemen kerja, dan program pengembangan sumber daya manusia.

Kompetensi bukan sekedar pengetahuan dan ketrampilan. Kompetensi merupakan kemampuan khusus yang sangat kompleks. Apabila kompetensi, sikap, dan tindakan pegawai terhadap pekerjaannya tinggi, maka dapat di prediksikan bahwa perilakunya akan bekerja keras untuk mencapai tujuan organisasi. Beberapa pegawai memiliki kompetensi yang

cukup baik dalam suatu bidang yang didudukinya, mulai dari pegawai yang memiliki Keahlian administrasi, pelaporan keuangan dan perpajakan berjumlah 13 pegawai atau sebesar 46,4%, Keahlian produksi dan Pengelola Peserta Didik berjumlah 15 pegawai atau sebesar 42,6%, Keahlian pengelola MSDM berjumlah 16 pegawai atau sebesar 64%, Keahlian Peraturan Hukum dan Perundang-undangan berjumlah 21 pegawai atau sebesar 38,1%, Keahlian pengelola pendidik dan tenaga kependidikan berjumlah 37 pegawai atau sebesar 62,2%.

Berdasarkan survey/wawancara yang dilakukan oleh peneliti terdapat isu-isu ketatnya pengawasan yang dilakukan sehingga menambah beban kerja pegawai yang akan membuat produktivitas kerja pegawai juga menurun, serta masih adanya pegawai yang tidak mengerjakan apapun kalau tidak disuruh oleh atasan. Selain itu fenomena permasalahan kompetensi pegawai yang ada masih terdapat beberapa pegawai yang pengetahuannya kurang dalam hal teknologi, misalnya terdapat pegawai yang kurang terampil dalam menggunakan sistem komputer dalam melaksanakan pekerjaannya.

Selain itu fenomena permasalahan kompetensi pegawai yang ada masih terdapat beberapa pegawai yang pengetahuannya kurang dalam hal teknologi, misalnya terdapat pegawai yang kurang terampil dalam menggunakan sistem komputer dalam melaksanakan pekerjaannya.

KAJIAN PUSTAKA

Pengertian Pengawasan

Dalam setiap kegiatan organisasi pengawasan dan pengendalian sangat penting dilakukan, karena dengan pengawasan dan pengendalian maka pekerjaan yang telah direncanakan akan terlaksana secara baik. Pengawasan merupakan fungsi yang terakhir yang harus dilaksanakan dalam manajemen. Dengan adanya pengawasan dapat diketahui tentang hasil yang telah dicapai. Setiap kegiatan yang dilaksanakan organisasi apapun selama menginginkan pencapaian tujuan yang efektif dan efisien, maka pengawasan sebagai salah satu fungsi manajemen memegang peranan penting yang harus direalisasikan oleh pimpinan secara langsung dan kontinyu. Sujamto (2018:19) mengatakan pengawasan atau *controlling* adalah sesuatu atau kegiatan untuk mengetahui dan menilai kenyataan yang sebenarnya mengenai pelaksanaan tugas atau kegiatan, apakah sesuai dengan yang semestinya atau tidak.

Pengawasan adalah proses pengamatan pelaksanaan seluruh kegiatan organisasi untuk menjamin agar semua pekerjaan yang sedang dilakukan berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan sebelumnya (Siagian, 2019:112). Pengawasan merupakan hal yang dilakukan melalui sebuah proses memantau dan melakukan evaluasi jika diperlukan dengan tujuan untuk memastikan pengerjaannya sesuai dengan rencana (Manullang, 2020:173).

Pengertian Kompetensi

Dalam kamus besar bahasa Indonesia, kompetensi merupakan kewenangan (kekuasaan) untuk menentukan atau memutuskan sesuatu hal. Berdasarkan pada arti

etimologi kompetensi diartikan sebagai kemampuan yang harus dimiliki seorang atau setiap pekerja untuk dapat melaksanakan suatu pekerjaan dengan dilandasi oleh pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja.

Kompetensi berasal dari bahasa inggris *competence* yang mempunyai arti kemampuan atau kecakapan. Kompetensi dalam sebuah cakupan yang luas dapat juga dideskripsikan sebagai suatu karakteristik yang mendasari individu yang berkaitan erat dengan sebuah kinerja seseorang dalam melakukan pekerjaannya dimana didalamnya mencakup motivasi, sifat dan sikap, konsep diri, pengetahuan dan perilaku atau keterampilan. Kompetensi seseorang terbentuk dari pengetahuan dan ketrampilan sangat baik, pegawai memiliki kemampuan sangat baik dalam melaksanakan tugasnya. Dengan kata lain seorang pegawai memiliki kemampuan tinggi dalam melaksanakan pekerjaan akan menghasilkan mutu pekerjaan sangat baik atau prestasi kerja yang tinggi.

Rivai (2019:230) mengatakan kompetensi adalah apa yang para *outstanding performers* lakukan lebih sering pada lebih banyak situasi dengan hasil yang lebih baik, daripada apa yang dilakukan para *average performer*. Satori (2019:22) juga mengatakan kompetensi berasal dari bahasa inggris *competency* yang berarti kecakapan, kemampuan dan wewenang. Jadi kompetensi adalah performan yang mengarah pada pencapaian tujuan secara tuntas menuju kondisi yang diinginkannya.

Pengertian Pelatihan Kerja

Melalui program pelatihan diharapkan seluruh potensi yang dimiliki dapat ditingkatkan sesuai dengan keinginan organisasi atau setidaknya mendekati apa yang diharapkan oleh

organisasi. Pelatihan biasanya dilaksanakan pada saat para pekerja memiliki keahlian yang kurang atau pada saat suatu organisasi mengubah suatu sistem dan perlu belajar tentang keahlian baru. Sinambela (2017:169) mengatakan pelatihan dimaknai sebagai suatu proses yang sistematis untuk mengubah perilaku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi.

Veithzal Rivai (2017:211) mengatakan pelatihan kerja bagian dari pendidikan yang menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan diluar sistem pendidikan yang berlaku dalam waktu relatif singkat dengan metode yang lebih mengutamakan pada praktek dari pada teori.

Pengertian Produktivitas Kerja

Produktivitas adalah hasil barang dan jasa organisasi yang dibagi dengan masukan organisasi (Daft, 2016:638). Secara konseptual produktivitas adalah hubungan antara keluaran atau hasil organisasi dengan masukan yang diperlukan (Wibowo, 2017:109). Produktivitas adalah ukuran sejauh mana sebuah kegiatan mampu mencapai target kuantitas dan kualitas yang telah ditetapkan (Tisnawati, 2018:369).

Busro (2018:344) menyatakan produktivitas kerja sebagai kesanggupan tanggungjawab yang dilakukan oleh seorang atau kelompok karyawan untuk menghasilkan barang atau jasa dalam waktu yang sudah ditetapkan sebelumnya. pendapat lain yang dikemukakan oleh Sedarmayanti, (2018:245) menyatakan bahwa produktivitas merupakan perbandingan hasil kerja yang diselesaikan dan keterlibatan karyawan setiap tahun, yang bisa diartikan dengan sejumlah barang dan jasa yang dapat diproduksi individu atau kelompok kerja

dalam jangka waktu yang telah ditentukan.

METODE PENELITIAN

Waktu dan Lokasi Penelitian

Pada penelitian ini, peneliti membuat penelitian langsung kepada para pegawai yang ada di Dinas Pendidikan Provinsi Aceh yang beralamat di Jl. Teuku Moh. Daud Beureueh, Bandar Baru, Kec. Kuta Alam, Kota Banda Aceh, Aceh 24415. Untuk mendapatkan data serta informasi yang mendukung kelancaran dalam menyelesaikan penelitian ini, penulis melakukan survei langsung ke lokasi penelitian yang akan dilaksanakan tahun 2022 hingga penelitian ini selesai.

Populasi dan Sampel Penelitian

Dalam penelitian ini penulis mempersempit populasi yaitu jumlah seluruh pegawai sebanyak 283 pegawai dengan menghitung ukuran sampel yang dilakukan dengan menggunakan *Slovin*. penelitian ini menggunakan rumus *Slovin* karena dalam penarikan sampel jumlahnya harus *representative* agar hasil penelitian dapat digeneralisasikan dan perhitungannya tidak memerlukan tabel jumlah sampel, namun dapat dilakukan dengan rumus dan perhitungan sederhana. Dalam teknik pengambilan sampel ini penulis menggunakan teknik *sampling purposive*.

Secara Matematis, Rumus *Slovin* yang kita gunakan untuk menentukan jumlah sampel adalah sebagai berikut: Wiratna Sujarweni (2017:66).

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

Keterangan :

n = Jumlah Sampel

N = Jumlah Total Populasi

e =Presentase kelonggaran ketelitian kesalahan pengambilan sampel yang masih bisa ditolerir;

Berdasarkan jumlah populasi sebanyak 283 pegawai, maka untuk di jadikan sampel bisa digunakan rumus *slovin*, sehingga jumlah sampel yang diambil benar-benar bisa mencakupi atau mewakili dari seluruh populasi.

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

$$n = \frac{283}{1 + 283(0,1)^2}$$

$$n = \frac{283}{1 + 2,83}$$

$$n = 73,89$$

Berdasarkan perhitungan dengan menggunakan rumus *slovin*, dengan taraf kesalahan 10%, maka diketahui jumlah sampelnya adalah 73,89 yang dibulatkan menjadi 74 pegawai.

Metode Analisis Data

Untuk mengetahui Pengaruh Pengawasan, Kompetensi dan Pelatihan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Provinsi Aceh dengan menggunakan metode regresi berganda (*multiple linear regression*) yang bersumber dari (Widarjono:2018). Secara sistematis bentuk formulasi regresi berganda dapat digunakan rumus :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Dimana :

Y = Produktivitas Kerja

β_1 = Koefisien Pengawasan

X_1	= Pengawasan
β_2	= Koefisien Kompetensi
X_2	= Kompetensi
β_3	= Koefisien Pelatihan Kerja
X_3	= Pelatihan Kerja
α	= Konstanta
e	= Error

Data yang diperoleh akan diolah menggunakan perhitungan statistik dengan bantuan komputer melalui bantuan program *Statistical Product and Service Solution* (SPSS). Untuk mencari hubungan antara variabel independen terhadap variabel dependent, digunakan peralatan statistik koefisien korelasi (R). Selanjutnya untuk mengetahui besarnya kedua variabel independen tersebut terhadap variabel dependen yang digunakan koefisien determinasi (R^2).

Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan secara simultan dengan menggunakan uji F (F test) dan secara parsial dengan menggunakan uji t (t-test) pada tingkat keyakinan (*convidentinterval*) 95% dengan kriteria pengambilan keputusan.

Uji T (Parsial)

Uji T digunakan untuk menguji signifikansi variable bebas secara parsial, pengaruh variabel pengawasan (X_1) terhadap produktivitas kerja (Y), pengaruh kompetensi (X_2) terhadap produktivitas kerja (Y) dan pengaruh pelatihan kerja (X_3) terhadap produktivitas kerja (Y) Dengan kriteria pengujian :

H01: Diduga bahwa pengawasan tidak berpengaruh secara parsial terhadap

produktivitas kerja pegawai pada Dinas Pendidikan Provinsi Aceh.

Ha1: Diduga bahwa pengawasan berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Pendidikan Provinsi Aceh.

H02 : Diduga bahwa kompetensi tidak berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Pendidikan Provinsi Aceh.

Ha2: Diduga bahwa kompetensi berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Pendidikan Provinsi Aceh.

H03: Diduga bahwa pelatihan kerja tidak berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Pendidikan Provinsi Aceh.

Ha3: Diduga bahwa pelatihan kerja berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Pendidikan Provinsi Aceh.

Uji F (Simultan)

Digunakan untuk menguji tingkat signifikansi seluruh variable bebas yaitu pengaruh Pengawasan (X_1), Kompetensi (X_2) dan Pelatihan Kerja (X_3) terhadap Produktivitas Kerja (Y) pada tingkat signifikansi 95% adalah :

Berdasarkan kriteria diatas, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis dalam penelitian ini dapat dibuat menjadi:

H04: Diduga bahwa pengawasan, kompetensi dan pelatihan kerja tidak berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Pendidikan Provinsi Aceh.

Ha4: Diduga bahwa pengawasan, kompetensi dan pelatihan kerja berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Pendidikan Provinsi Aceh.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Pengujian Instrumen

Tabel 1 Hasil Uji Validitas

Variabel	Butir	Nilai R_{hitung}	Nilai R_{tabel} (N=74)
Produktivitas Kerja (Y)	Pkerja1	0,427	0,228
	Pkerja2	0,611	0,228
	Pkerja3	0,555	0,228
	Pkerja4	0,457	0,228
	Pkerja5	0,594	0,228
Pengawasan (X1)	Pengawasan1	0,596	0,228
	Pengawasan2	0,545	0,228
	Pengawasan3	0,416	0,228
	Pengawasan4	0,403	0,228
Kompetensi (X2)	Kompetensi1	0,499	0,228
	Kompetensi2	0,683	0,228
	Kompetensi3	0,392	0,228
	Kompetensi4	0,478	0,228
	Kompetensi5	0,485	0,228
Pelatihan Kerja (X3)	PelatihanKerja1	0,593	0,228
	PelatihanKerja2	0,662	0,228
	PelatihanKerja3	0,331	0,228
	PelatihanKerja4	0,235	0,228
	PelatihanKerja5	0,476	0,228

Sumber: Data Primer, 2022 (diolah)

Berdasarkan Tabel 1, maka hasil pengujian validitas pada setiap variabel mempunyai nilai yang paling rendah, yaitu:

1. Hasil pengujian validitas untuk variabel produktivitas kerja yang terdiri dari 5 (lima) item pernyataan dilambangkan dengan kode item Pkerja1, Pkerja2, Pkerja3, Pkerja4 dan Pkerja5 menunjukkan r_{hitung} terendah sebesar 0,427 lebih besar dari nilai r_{tabel} (n=74) sebesar 0,228, maka dapat diartikan seluruh item pernyataan yang berhubungan dengan variabel produktivitas kerja dinyatakan valid.

- Hasil pengujian validitas untuk variabel pengawasan yang terdiri dari 5 (lima) item pernyataan dilambangkan dengan kode item pengawasan1, pengawasan2, pengawasan3, dan pengawasan4 menunjukkan nilai r_{hitung} terendah sebesar 0,403 lebih besar dari nilai r_{tabel} (n=74) sebesar 0,228, maka seluruh item pernyataan yang berhubungan dengan variabel pengawasan juga dinyatakan valid.
- Hasil pengujian validitas untuk kompetensi yang terdiri dari 5 (lima) item pernyataan dilambangkan dengan kode item kompetensi1, kompetensi2, kompetensi3, kompetensi4, dan kompetensi5 menunjukkan r_{hitung} terendah sebesar 0,392 lebih besar dari nilai r_{tabel} (n=74) sebesar 0,228, maka dapat diartikan seluruh item pernyataan yang berhubungan dengan variabel kompetensi dinyatakan valid.
- Hasil pengujian validitas untuk pelatihan kerja yang terdiri dari 5 (lima) item pernyataan dilambangkan dengan kode item Pelatihank1, Pelatihank2, Pelatihank3, Pelatihank4, dan Pelatihank5 menunjukkan r_{hitung} terendah sebesar 0,235 lebih besar dari nilai r_{tabel} (n=74) sebesar 0,228, maka dapat diartikan seluruh item pernyataan yang berhubungan dengan variabel pelatihan kerja dinyatakan valid.

Hasil Pengujian Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Alat untuk mengukur reliabilitas adalah *cronbach alpha* (Sugiyono, 2014:196). Untuk

lebih jelasnya dapat dilihat pada Tabel 2.

Tabel 2 Pengujian Reliabilitas

No.	Variabel	Jumlah Item	Nilai Cronbach Alpha
1.	Produktivitas kerja (Y)	5	0,686
2.	Pengawasan (X ₁)	4	0,604
3.	Kompetensi (X ₂)	5	0,616
4.	Pelatihan kerja (X ₃)	5	0,612

Sumber: Data Primer, 2022 (diolah)

Berdasarkan Tabel 2 dapat diketahui bahwa nilai *cronbach alpha* untuk variabel pengawasan (X₁) sebesar 0,604, variabel kompetensi (X₂) sebesar 0,616 variabel pelatihan kerja (X₃) sebesar produktivitas kerja (Y) sebesar 0,612 dan variabel Produktivitas kerja (Y) sebesar 0,686. Dengan demikian pengukuran reliabilitas terhadap masing-masing variable memenuhi kredibilitas *variable alpha* > 0,60.

Hasil Koefisien Korelasi dan Determinasi

Untuk melihat hubungan dan pengaruh pengawasan, kompetensi dan pelatihan kerja terhadap produktivitas kerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Provinsi Aceh akan semakin meningkat. Berdasarkan korelasi dan determinasi dapat dilihat pada Tabel 3.

Tabel 3. Nilai Koefisien Korelasi (R) dan Determinasi (R²)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,724 ^a	0,715	0,627	2,22967

a. Predictors: (Constant), pelatihan kerja, pengawasan, kompetensi
 b. Dependent Variabel: Pkerja

Berdasarkan Tabel 3 diatas, maka koefisien korelasi dan determinasi adalah sebagai berikut:

1. Koefisien korelasi (R) sebesar 0,724 menunjukkan bahwa hubungan (korelasi) antara variabel bebas dengan variabel terikat sebesar 72,4%, artinya produktivitas kerja pada Pegawai pada Dinas Pendidikan

Provinsi Aceh mempunyai hubungan yang korelasi yang kuat antara pengawasan (X₁), kompetensi (X₂) dan pelatihan kerja (X₃) sebesar 0,724 atau sebesar 72,4%.

2. Koefisien determinasi (R²) sebesar 0,725, artinya setiap perubahan-perubahan dalam variabel produktivitas kerja pegawai dapat dijelaskan oleh perubahan-perubahan dalam variabel pengawasan (X₁) dan kompetensi (X₂) dan pelatihan kerja (X₃) sebesar 0,725 atau 72,5% dan sisanya sebesar 27,5% dijelaskan oleh variabel lain diluar dari penelitian ini yang mungkin bisa mempengaruhi produktivitas kerja.
3. Koefisien *Adjusted R²* adalah sebesar 0,627, artinya variasi produktivitas kerja dapat dijelaskan oleh pengawasan (X₁) dan kompetensi (X₂) dan pelatihan kerja (X₃) sebesar 0,627 atau 62,7% dan sisanya sebesar 37,3% dapat dijelaskan oleh variabel lain misalnya kompensasi, promosi jabatan, beban kerja, insentif dan variabel lain yang tidak diteliti oleh peneliti.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan sebelumnya, maka dapat diambil beberapa kesimpulan yaitu:

1. Berdasarkan dari hasil uji t (parsial) untuk variabel pengawasan memiliki nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ (2,428 > 1,566), dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$, maka Ha diterima. Artinya pengawasan berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Pendidikan Provinsi Aceh.

2. Berdasarkan dari hasil uji t (parsial) untuk variabel kompetensi memiliki nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,862 > 1,566$), dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$, maka H_a diterima. Artinya kompetensi berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Pendidikan Provinsi Aceh.
3. Berdasarkan dari hasil uji t (parsial) untuk variabel pelatihan kerja memiliki nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,000 > 1,566$), dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$, maka H_a diterima. Artinya pelatihan kerja berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Pendidikan Provinsi Aceh.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan maka dapat diberikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Untuk Dinas Pendidikan Provinsi Aceh diharapkan dari penelitian ini dapat memberikan masukan yang berkaitan dengan mempertahankan dan meningkatkan Sumber Daya Manusia yang berkualitas.
2. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi Dinas Pendidikan Provinsi Aceh untuk dapat meningkatkan produktivitas kerja pegawai.
3. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan hendaknya untuk memperluas penelitian sehingga diperoleh informasi yang lebih lengkap tentang faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja.

DAFTAR PUSTAKA

Abubakar. (2018). Pengaruh Kompetensi dan

- Pelatihan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Kesehatan Kota Bandung". *Jurnal Manajemen dan Bisnis, Volume 7, Nomor 1*.
- Ai Nunung. (2018). *Perencanaan & Pengembangan SDM*. Bandung: Alfabeta
- Dipta. (2018). Pengaruh Kompetensi, dan Pengawasan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pabrik Minyak Kayu Putih di Krai Purwodadi". *Jurnal EMBA, Vol.4, No.1:1263- 1274*.
- Emron. (2019). *Organizational Behavior: Managing People and Organizations*. Eleventh Edition. USA: South Western.
- Fadilah, Rahayu. (2019). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Gary Dessler. (2018). *Human Resource Management*. Edisi Empat Belas, New Jersey: Pearson Education, Inc
- Gondokusumo. (2018). *Produktivitas. Apa dan bagaimana*. Penerbit. Bumi Aksara. Jakarta.
- Lubis. (2018). *Organisasi Kepemimpinan dan Perilaku Administrasi*. Gunung Agung. Jakarta.
- Mangkunegara. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. Rosda. Bandung.
- Mangkuprawira. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori Ke Praktik*. Edisi pertama. Raja Grafindo Persada. Jakarta
- Marwansyah. (2021). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Penerbit. Liberty.

- Yogyakarta.
- Muhammad Satrya Cahyadi. (2020). *Teori Manajemen Strategik dalam Pemerintahan dan Pembangunan*. Bandung: Refika Aditama.
- Muhayyar, et al. (2020). “Pengaruh Kompetensi, Pelatihan Kerja dan Pengawasan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Kasus pada Pegawai Dinas Koperasi, UMKM dan Perdagangan Kabupaten Riau)”. *Jurnal Ilmu Administrasi UNPAS*, 1-10.
- Nursalam. (2021). *Manajemen Personalialia*. Penerbit. Ghalia indonesia. Jakarta
- Rapareni. (2019). Pengaruh Kompetensi dan Pelatihan Kerja Terhadap Produktivitas Guru Yayasan Jihadiyah Palembang”. *Universitas IBA Palembang*.
- Ravianto. (2019). *Perencanaan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Mandar Maju.
- Rivai. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Rozalina, dan Dewi. (2021). *Asas Manajemen, cetakan Ke II*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Saksono. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFEEYogyakarta.
- Salindo. (2018). *Dasar-Dasar Organisasi*, Cetakan Keduapuluh Tiga. Yogyakarta: UGM Press.
- Satriadi. (2021). *Manajemen Personalialia & Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: BPFEE-Yogyakarta.
- Sedarmayanti. (2018). Perencanaan dan Pengembangan SDM Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, dan Produktivitas Kerja, Cetakan Kesatu. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Setiawan. (2021). “Pengaruh Pengawasan dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Kasus pada Karyawan Bagian Operator SPBU Bekasi PT Pertamina Retail)”. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, Vol.4, No.1:1-125.
- Siagian. Sondang P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Simamora. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: YKPN.
- Simanjuntak. (2019). *Manajemen Personalialia*. Edisi ke 4. Yogyakarta. BPFEE.
- Siregar. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana
- Sujarweni, dan Endrayanto. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. (2016). *Teori Praktik Dalam Pengukuran Penelitian Kuantitatif, Dan Kualitatif*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Sunarsih. (2018). “Pengaruh Rekrutmen, Seleksi dan Pelatihan Kerja Terhadap Produktivitas kerja Karyawan pada PT Mercolade”. *Jurnal EMBA*, Vol.3, No.2:908-916.