

## Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Nur Aida<sup>1\*</sup>

<sup>1</sup> Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Gempol, Pasuruan, Indonesia

E-mail: [nur.aidaph@gmail.com](mailto:nur.aidaph@gmail.com)<sup>\*</sup>

\*Corresponding author

**Abstrak** – Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji apakah pendidikan dan pelatihan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. BPR Syariah Jabal Tsur Pandaan. Dalam penelitian ini analisa yang digunakan adalah regresi linier sederhana, yang digunakan untuk menduga besar koefisien regresi yang nantinya akan menunjukkan hubungan variabel bebas terhadap variabel terikat dengan rumus  $Y = a + bx$ , dimana  $Y$  = variabel terikat prestasi,  $x$  = variabel bebas pendidikan dan pelatihan,  $a$  = nilai konstan,  $b$  = koefisien regresi. Hasil analisa menunjukkan bahwa pendidikan dan pelatihan berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja terlihat dalam nilai koefisien regresi ( $b$ ) sebesar 0,372 yang menunjukkan besarnya pengaruh dari satu variabel, berarti bahwa jika  $b$  untuk  $X$  sebesar 0,372 maka jika  $X$  bertambah 100% akan mengubah  $Y$  sebesar 37,2%. Dari nilai  $R$  *square* sebesar 0,180 (18%), berarti bahwa variabel terikat yaitu prestasi kerja karyawan ( $Y$ ) dipengaruhi sebesar 18% oleh variabel bebas yaitu pendidikan dan pelatihan karyawan ( $X$ ). Sisanya sebesar 82 % dipengaruhi oleh variabel lain di luar variabel pendidikan dan pelatihan karyawan ( $X$ ). Kesimpulan umum dari penelitian ini adalah faktor-faktor yang benar-benar merupakan hambatan biasanya datang dari sikap intruktur program pendidikan dan pelatihan dan perilaku karyawan itu sendiri yang menyangkut kemauan untuk menyelesaikan suatu tugas tertentu. Dari kesimpulan umum penulis mencoba memberikan saran terhadap PT. BPR Syariah Jabal Tsur Pandaan agar lebih meningkatkan pendidikan dan pelatihan secara konsisten baik teoritis maupun teknis untuk dapat lebih mengarah pada sumber daya manusia yang profesional di masa yang akan datang. Kesimpulan umum dari penelitian ini adalah faktor-faktor yang benar-benar merupakan hambatan biasanya datang dari sikap intruktur program pendidikan dan pelatihan dan perilaku karyawan itu sendiri yang menyangkut kemauan untuk menyelesaikan suatu tugas tertentu. Dari kesimpulan umum penulis mencoba memberikan saran terhadap PT. BPR Syariah Jabal Tsur Pandaan agar lebih meningkatkan pendidikan dan pelatihan secara konsisten baik teoritis maupun teknis untuk dapat lebih mengarah pada sumber daya manusia yang profesional di masa yang akan datang.

**Kata kunci:** Pendidikan, Pelatihan Kerja, Produktivitas Kerja, Teknologi.

**Abstract** – The purpose of this study was to test whether education and training affect employee work productivity at PT. BPR Syariah Jabal Tsur Pandaan. In this study, the analysis used is simple linear regression, which is used to estimate the magnitude of the regression coefficient which will later show the relationship between the independent variable and the dependent variable with the formula  $Y = a + bx$ , where  $Y$  = dependent variable achievement,  $x$  = independent variable education and training,  $a$  = constant value,  $b$  = regression coefficient. The results of the analysis show that education and training have a significant effect on work performance as seen in the regression coefficient value ( $b$ ) of 0.372 which shows the magnitude of the influence of one variable, meaning that if  $b$  for  $X$  is 0.372 then if  $X$  increases by 100% it will change  $Y$  by 37.2%. From the  $R$  square value of 0.180 (18%), it means that the dependent variable, namely employee work performance ( $Y$ ) is influenced by 18% by the independent variable, namely employee education and training ( $X$ ). The remaining 82% is influenced by other variables outside the employee education and training variable ( $X$ ). The general conclusion of this study is that the factors that are truly obstacles usually come from the attitude of the instructor of the education and training program and the behavior of the employees themselves concerning the willingness to complete a certain task. From the general conclusion, the author tries to provide suggestions to PT. BPR Syariah Jabal Tsur Pandaan to

*consistently improve education and training, both theoretically and technically, in order to be more directed towards professional human resources in the future.*

**Keywords:** Education, Job Training, Work Productivity, Technology.

DOI:

Article Received March 2024; Revised April 2024; Accepted May 2024; Published May 2024

---

## PENDAHULUAN

Pada masa kini setiap perusahaan dapat dipastikan telah men daya manusia digantikan oleh tenaga mesin. Meskipun demikian, manusia tetap merupakan faktor utama di dalam suatu perusahaan atau organisasi walau bagaimanapun majunya tingkat teknologi ggunakan teknologi dalam seluruh bidang kegiatannya, sehingga tidak jarang sumber tersebut, karena setiap teknologi yang digunakan dalam kegiatan pada perusahaan tetap dijalankan oleh manusia. Untuk mempertahankan manusia dalam posisi penting pada perusahaan, maka manusia dan teknologi harus berjalan dengan seimbang. Manusia harus dapat mengejar perkembangan teknologi yang biasanya berjalan dengan cepat. Yang dapat dilakukan oleh perusahaan adalah dengan mendidik dan melatih para karyawannya, agar mendapat pengetahuan serta keterampilan yang lebih baik, sesuai dengan bidang pekerjaannya.

Pendidikan dan pelatihan kerja diperlukan bagi karyawan baru maupun karyawan lama tergantung pada kebutuhan itu sendiri. Pendidikan dan pelatihan juga dapat mendorong karyawan untuk lebih giat bekerja, karena karyawan tersebut sudah mengetahui dengan baik tugas dan tanggung jawabnya serta akan berusaha mencapai tingkat yang lebih tinggi. Pendidikan dan pelatihan dimaksudkan juga untuk menyesuaikan dengan kebutuhan-kebutuhan atas sikap, tingkah laku, keterampilan dan pengetahuan sesuai dengan tuntutan perubahan teknologi dan globalisasi.

Pendidikan dan pelatihan kerja merupakan strategi perusahaan demi mengantisipasi adanya tingkat kecelakaan atau pemborosan yang cukup tinggi, masalah semangat dan kegairahan kerja yang rendah, ataupun masalah-masalah operasional. Hal ini berkaitan dengan efisiensi dan efektivitas perusahaan. Dimana efisien adalah *doing things right* dan efektif adalah *doing the right things*. Sasaran-sasaran pendidikan dan pelatihan tersebut mencerminkan perilaku dan kondisi yang diinginkan dan berfungsi sebagai standar-standar untuk mengetahui prestasi individual dan efektivitas program.

Pendidikan dan pelatihan yang diberikan kepada karyawan merupakan suatu langkah penting bagi perusahaan untuk dapat meningkatkan sumber daya manusianya. Pendidikan dan pelatihan kerja karyawan sangat berperan bagi perkembangan perusahaan atau organisasi di masa yang akan datang, juga bagi karyawan itu sendiri.

Program pendidikan dan pelatihan yang diadakan oleh perusahaan nantinya tidak hanya membantu perusahaan itu sendiri dalam mengatasi masalah-masalah yang berkaitan dengan semangat, pemborosan, dan kecelakaan, serta memperbaiki kemampuan dan keterampilan karyawan, tetapi juga akan membantu perusahaan dalam mencapai tujuan-tujuannya secara lebih baik di masa yang akan datang. Dimana hal ini disebabkan oleh prestasi kerja karyawan yang diharapkan meningkat setelah mendapatkan pendidikan dan pelatihan. Dengan demikian dalam upaya meningkatkan prestasi kerja karyawan, perusahaan perlu menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan kepada karyawannya.

Agar masalah yang diteliti tidak terlalu luas, maka perlu adanya pembatasan masalah dengan harapan tidak terjadi kerancuan dalam usaha menyelesaikan

masalah. Oleh karena itu peneliti membatasi pada masalah terutama yang berhubungan dengan pendidikan dan pelatihan karyawan, sebelum dan sesudah penempatan pada satu posisi tertentu..

## **METODE PENELITIAN**

Sesuai dengan tujuan penelitian yang telah diuraikan sebelumnya, maka jenis penelitian yang akan digunakan adalah penelitian eksplanatori. Penelitian tersebut oleh Bungin (2001:51) dijelaskan sebagai berikut “format eksplanasi dimaksudkan untuk menggambarkan suatu generalisasi atau menjelaskan hubungan satu variabel dengan variabel yang lain, karena itu penelitian eksplanasi menggunakan hipotesis dan untuk menguji hipotesis digunakan statistik inferensial”. Oleh karena itu, penelitian ini menggunakan jenis penelitian eksplanatori karena ingin menjelaskan hubungan sebab-akibat yang terjadi antara variabel-variabel yang ada dengan melakukan pengujian hipotesis yang telah disebutkan sebelumnya. Berdasarkan pengertian di atas, maka fokus penelitian ini adalah untuk menguji hipotesis yang telah diajukan, yaitu terdapat pengaruh antara pendidikan dan pelatihan terhadap prestasi kerja karyawan. Dalam penelitian ini dilakukan uji pengaruh secara langsung antara variabel pendidikan dan pelatihan karyawan dengan prestasi kerja karyawan, sedangkan variabel lain yang turut mempengaruhi diabaikan. dengan cara menyebarluaskan kuesioner atau dengan melakukan wawancara mengenai hal-hal yang diteliti kepada responden yang telah ditetapkan sebagai sampel.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Dari hasil analisis diatas, mengenai pengaruh variabel pendidikan dan pelatihan karyawan (X) terhadap variabel prestasi kerja karyawan (Y), maka dapat diinterpretasikan bahwa variabel pendidikan dan pelatihan karyawan (X) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel prestasi kerja karyawan (Y). Adanya pengaruh yang signifikan dari variabel pendidikan dan pelatihan karyawan (X) terhadap variabel prestasi kerja karyawan (Y) ini sesuai dengan pendapat Handoko (2000:107) bahwa pendidikan dan pelatihan yang diadakan oleh perusahaan dipandang sebagai salah satu bentuk investasi yang perlu dilakukan untuk mengembangkan sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan. Hal ini dikarenakan pendidikan dan pelatihan mempunyai berbagai manfaat karier jangka panjang yang membantu karyawan untuk tanggung jawab lebih rangan :

X = Pendidikan dan pelatihan karyawan

besar di waktu yang akan datang. Handoko juga menyatakan bahwa program-program pendidikan dan pelatihan dirancang untuk meningkatkan prestasi kerja, mengurangi tingkat absensi dan perputaran kerja serta memperbaiki kepuasan kerja.

Pendapat yang senada juga diungkapkan oleh Cahyono (1999:367), bahwa dengan adanya pendidikan dan pelatihan dapat membina manusia agar dapat belajar dan berpikir sendiri dan mengembangkan kemampuan-kemampuan dasar yang ada pada dirinya. Pelaksanaan pendidikan dan pelatihan karyawan merupakan salah satu usaha untuk meningkatkan kinerja atau prestasi kerja dan menurutnya pula bahwa memang pelaksanaan pendidikan dan pelatihan karyawan adalah hal yang penting dan perlu dalam pengembangan sumber daya manusia. Dari pendidikan dan pelatihan inilah

perusahaan dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja karyawan dalam mencapai sasaran-sasaran kerja yang ditetapkan. Dengan memperhatikan pengaruh pendidikan dan pelatihan karyawan terhadap prestasi kerja karyawan, diharapkan karyawan dapat mengambil manfaat dari program-program pendidikan dan pelatihan. Sehingga prestasi kerja yang optimal dapat diraih dan dengan demikian tujuan perusahaan dapat tercapai.

Dari hasil penelitian diketahui bahwa pengaruh yang dimiliki variabel pendidikan dan pelatihan karyawan terhadap prestasi kerja karyawan hanya sebesar 18 persen. Hal ini dikarenakan ada beberapa hal dalam pelaksanaan program pendidikan dan pelatihan yang dirasa kurang sesuai oleh karyawan. Seperti dapat dilihat pada tabel distribusi frekuensi item-item variabel pendidikan dan pelatihan karyawan (X), bahwa sebanyak 17 responden menjawab item pertanyaan mengenai kesesuaian materi dengan tingkat pendidikan dengan jawaban

bernilai tiga atau netral. Hal ini menjelaskan bahwa sebagian besar responden merasa jenuh atau bosan materi yang diberikan karena materi tersebut tidak sesuai dengan tingkat pendidikan mereka yang tinggi, dimana sebagian besar responden berpendidikan terakhir DIII dan S1. Selain itu pada item cara penyampaian materi oleh instruktur, sebanyak 15 responden menyatakan netral, yang berarti bahwa cara instruktur menyampaikan materi kurang sesuai dengan harapan responden sehingga materi kurang bisa diserap oleh responden. Selain kedua item diatas, masih ada satu item lagi yang mendapatkan respon tinggi dengan nilai jawaban tiga atau netral, yaitu item intensitas bimbingan yang diberikan oleh instruktur. Sebanyak 10 responden menjawab netral mengenai item ini, maka dapat dilihat bahwa intensitas bimbingan yang diberikan oleh instruktur kurang sesuai dengan keinginan responden. Tentunya bila dipertimbangkan tingkat pendidikan terakhir yang dimiliki oleh sebagian besar responden yaitu DIII dan S1, mereka mengharapkan bimbingan yang lebih intensif dari instruktur, sehingga mereka dapat memahami materi yang diberikan, yang nantinya akan membantu mereka dalam melaksanakan tugas-tugas.

Dalam tabel distribusi frekuensi item-item variabel prestasi kerja karyawan (Y), dapat pula dilihat bahwa item yang mendapatkan respon tertinggi dengan nilai tiga atau netral adalah item kesesuaian antara kuantitas hasil kerja dengan standar yang ditetapkan. Sebanyak 19 responden memilih jawaban netral pada item ini, yang menunjukkan bahwa mereka kurang yakin akan kuantitas hasil kerja mereka bila dibandingkan dengan standar yang diinginkan oleh perusahaan. Hal ini tentunya berkaitan dengan tingkat pendidikan mereka yang sebagian besar DIII dan S1, serta usia mereka yang masih muda, yang membutuhkan waktu yang

lebih lama untuk membiasakan diri melakukan suatu tugas tertentu. Akan tetapi item yang mendapatkan respon tertinggi pada nilai jawaban lima atau sangat setuju adalah item ketelitian hasil kerja, yaitu sebanyak 20 responden, yang berarti bahwa sebanyak 20 responden sangat setuju untuk selalu memperhatikan ketelitian hasil kerja. Bisa disimpulkan bahwa sebagian besar responden kurang bisa memenuhi kuantitas standar perusahaan, tetapi sebagian besar responden juga menyatakan bahwa mereka berusaha keras untuk selalu memperhatikan ketelitian hasil kerja mereka.

## KESIMPULAN

Pelaksanaan program pendidikan dan pelatihan pada PT. BPR Syariah Jabal Tsur Pandaan Pasuruan secara umum dapat dikatakan sudah baik. Hal ini ditunjukkan oleh jawaban responden yang sebagian besar menyatakan setuju bahwa item-item:

kesesuaian materi dengan kebutuhan, kualitas instruktur dalam menyampaikan materi, partisipasi aktif peserta, pengulangan materi, relevansi materi dengan tugas, pengalihan pengetahuan dan keterampilan, serta sistem umpan balik yang ditunjukkan dengan perubahan sikap, pengetahuan dan keterampilan, telah sesuai dengan kebutuhan peserta. Akan tetapi terdapat beberapa item yang mendapatkan jawaban netral dari responden yaitu item kesesuaian materi dengan tingkat pendidikan, cara penyampaian materi oleh instruktur, dan item intensitas bimbingan oleh instruktur. Responden juga menyatakan bahwa prestasi kerja mereka cukup baik. Hal ini ditunjukkan oleh item-item: berusaha mencapai hasil kerja yang tinggi, kesesuaian antara kualitas hasil kerja dengan standar yang ditetapkan, ketelitian hasil kerja, kesesuaian antara waktu penyelesaian pekerjaan dengan standar waktu yang ditetapkan, dan berusaha untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan. Sayangnya ada satu item yang mendapatkan jawaban netral dengan respon tinggi dari responden yaitu kesesuaian kuantitas antara hasil kerja dengan standar yang ditetapkan.

Dari analisis regresi linier sederhana, maka terbukti bahwa variabel pendidikan dan pelatihan karyawan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel prestasi kerja karyawan. Besarnya pengaruh variabel pendidikan dan pelatihan karyawan terhadap variabel prestasi kerja karyawan adalah sebesar 18%. Hal ini berarti bahwa variabel prestasi kerja karyawan dipengaruhi sebesar 18% oleh variabel pendidikan dan pelatihan karyawan, dan sisanya sebesar 82% dipengaruhi oleh variabel lain di luar variabel pendidikan dan pelatihan karyawan, yang tidak diteliti. Selain itu, variabel pendidikan dan pelatihan karyawan berpengaruh positif terhadap variabel prestasi kerja karyawan, yang berarti bahwa bila program pendidikan dan pelatihan karyawan diadakan lebih sering dan lebih baik maka prestasi kerja karyawan akan lebih baik pula.

## DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 1998. *Manajemen Penelitian*. Rineka Cipta. Jakarta.
- Bungin, Burhan. 2001. *Metode Penelitian Sosial: Format-format Kuantitatif dan Kualitatif*. Airlangga University Press. Surabaya.
- Cahyono, Bambang Tri. 1999. *Kasus- kasus Manajemen Sumber Daya Manusia*. Badan Penerbit IPWI. Jakarta.
- CSO News, 2006 Dajan, Anto. 1986. *Pengantar Metode Statistik*. Jilid I. LP3ES. Jakarta.
- Dharma, Agus. 1999. *Manajemen Prestasi Kerja*. CV. Rajawali. Jakarta. Djarwanto. 1996. *Mengenal Beberapa Uji Statistik dalam Penelitian*. Penerbit Liberty. Yogyakarta.
- Handoko, T. Hani 2000. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua BPFE. Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu, SP. 1993. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. CV. Haji Masagung. Jakarta.
- Info BPRS Jabal Tsur, 2015

- Malhotra, Naresh K.2002. *Basic Marketing Research Application To Contemporary Issues*. USA, Prentice Hall. USA.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Mangkuprawira, T.B. Sjafri. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Ghalia Indonesia. Jakarta.
- Manullang. 1994. *Dasar-dasar Manajemen*. Ghalia Indonesia. Jakarta.
- Mathis, Robert L. dan John H. Jackson. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Salemba Empat. Jakarta.
- Moekiyat. 1991. *Latihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Cetakan Keempat. CV. Mandor Maju. Bandung.
- Nitisemito, Alex. S. 1992. *Manajemen SuatuPasar dan Pengantar*. Ghalia Indonesia. Jakarta.
- Ranupandoyo, Heidjarchman dan Suad Husnan. 1996. *Manajemen Personalia*, BPFE. Yogyakarta.
- Rao, TV. 1996. *Prestasi Kerja: Teori dan Praktek*. Pusat Lembaga PPM dan Pustaka Binoman Pressindo. Jakarta.
- Siagian, Sondang P. 1996. *Organisasi Kepemimpinan dan Perilaku Administrasi*. Cetakan Kelima. CV. Haji Masagung. Jakarta.
- 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara. Jakarta.
- Simamora Henry. 1999. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua. STIE YKPN Yogyakarta.
- Singarimbun, Masri dan Sofian Effendi. 1995. *Metode Penelitian Survai*. PT. Pustaka LP3ES. Jakarta.
- Sugiyono. 2002. *Metode Penelitian Bisnis*. Alfa Beta. Bandung.
- Sujak, Abi. 1990. *Kepemimpinan Manajer: Eksistensinya dalam Perilaku Organisasi*. CV. Rajawali. Jakarta.
- Suprihanto, John. 1990. *Manajemen dan Personalia*. BPFE. Yogyakarta.