

PENGARUH PENDIDIKAN DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT ISS (Persero) MEDAN

Zulia Rifda Daulay

Politeknik Unggul LP3M Medan

E-mail: zulia_rifda@yahoo.co.id

Abstrak: *Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan PT ISS (Persero) Medan.* Salah satu cara untuk meningkatkan kualitas sumber daya karyawan pada suatu perusahaan ialah melalui pendidikan dan pelatihan yang dilaksanakan secara terencana dan sistematis. Dengan kata lain pentingnya pendidikan dan pelatihan dalam perusahaan adalah perbaikan kinerja karyawan yang meliputi pengetahuan dan ketrampilan yang mendukung, serta pembentukan sikap setiap karyawan sesuai yang diinginkan oleh perusahaan. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendidikan (X_1) dan pelatihan (X_2). Variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan (Y) dengan indikator kuantitas, kualitas, dan sikap/kehandalan. Penelitian ini menghasilkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja karyawan ditunjukkan nilai $F_{hitung} = 25.678 > F_{tabel} = 3.10$ demikian pula dengan uji parsial dengan uji t , untuk variabel pendidikan (X_1) diperoleh nilai t_{hitung} tersebut lebih besar daripada t_{tabel} ($3.240 > 2.042$) dan nilai signifikan lebih kecil daripada $\alpha = 0.05$. Pengujian ini menunjukkan bahwa pendidikan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Untuk variabel pelatihan (X_2) diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 3.723 dengan signifikansi sebesar 2.042. Nilai t_{hitung} tersebut lebih kecil daripada t_{tabel} ($3.723 < 2.042$) dan nilai signifikan lebih besar daripada $\alpha = 0.05$. Pengujian ini menunjukkan bahwa variabel pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci: pendidikan, pelatihan, kinerja karyawan

PENDAHULUAN

Usaha untuk mempersiapkan sumber daya manusia tidak hanya dilihat dari segi kuantitasnya saja, sebab tersedianya sumber daya manusia yang cukup banyak belum tentu merupakan jaminan bahwa hasil yang dicapai akan efisien dan efektif. Sebagai langkah awal untuk mendapatkan sumber daya manusia yang berkualitas adalah dimulai dari menarik dan memilih tenaga kerja yang sesuai dengan standar personalia perusahaan. Standar ini merupakan persyaratan minimal yang harus dipenuhi agar seorang karyawan bisa mengerjakan pekerjaan-pekerjaannya dengan baik, disamping itu langkah selanjutnya untuk terus meningkatkan sumber daya manusia yang terampil dan berkemampuan tinggi adalah dengan memberikan pendidikan dan pelatihan terhadap setiap pelaku organisasi secara berkesinambungan dengan metode yang sistematis.

Pada dasarnya pendidikan dan pelatihan merupakan proses yang berlanjut dan bukan proses sesaat saja terutama disaat perkembangan teknologi dan pengetahuan berkembang pesat seperti saat ini, peran pendidikan dan pelatihan sangat besar peranannya untuk membekali karyawan agar lebih kreatif dalam mencapai tujuan perusahaan secara efektif dan efisien. Sementara secara umum tujuan pelaksanaan pendidikan dan pelatihan adalah memperbaiki efektifitas dan efisiensi kerja karyawan dalam melaksanakan dan mencapai sasaran program-program kerja yang telah ditetapkan. Semakin baik program pendidikan dan pelatihan yang dilakukan oleh pengelola organisasi maka semakin terampil karyawannya dalam menyelesaikan pekerjaan (Zibans, 1997). Hal ini didasarkan pada konsep dasar dari pendidikan dan pelatihan yang memberikan bekal bagi karyawan untuk bersikap dan

bertindak sesuai dengan permasalahan pekerjaan yang dihadapinya. Karyawan yang secara rutin memperoleh pendidikan dan pelatihan, mempunyai kecenderungan untuk menghasilkan *output* yang lebih baik dibandingkan karyawan yang tidak berpendidikan. Meninjau berbagai hal diatas PT. ISS (Persero) Medan menyadari bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting dalam kegiatan perusahaan. Perusahaan menyadari betul bahwa mereka membutuhkan karyawan-karyawanyang berkualitas untuk mendukung kegiatan operasional perusahaan. Salah satu cara perusahaan mendapatkan karyawan-karyawan yang berkualitas yaitu dengan melakukan pendidikan dan pelatihan terhadap karyawan tersebut sehingga dapat meningkatkan kemampuan dari mereka. Selain itu pendidikan dan pelatihan dapat membantu para karyawan untuk meningkatkan ketrampilan dan pengetahuan karyawan yang akhirnya dapat membantu karyawan dalam menyelesaikan tugasnya dengan baik.

TINJAUAN PUSTAKA

1. Kinerja Karyawan

Menurut Edison (2016:176) “Kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat profit oriented dan non profit orientet yang dihasilkan selama satu periode waktu”. Menurut pendapat lain, Simamora (2015:339) “Kinerja mengacu pada kadar pencapaian tugas-tugas yang membentuk sebuah pekerjaan karyawan. Kinerja merefleksikan seberapa baik karyawan memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan. Sering disalah tafsirkan sebagai upaya, yang mencerminkan energi yang dikeluarkan, kinerja diukur dari segi hasil.

Menurut Levinson dalam Marwansyah (2012:229) “Kinerja adalah pencapaian/prestasi seseorang berkenaan dengan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya”. Sedangkan menurut Sudarmanto (2011:9) “Kinerja adalah sesuatu yang secara aktual orang kerjakan dan dapat di observasi. Dalam pengertian ini, kinerja mencakup tindakan-tindakan dan perilaku yang relevan dengan tujuan organisasi.

2. Indikator inerja

Menurut Sedarmayanti (2014:198) “Indikator kinerja adalah ukuran kuantitatif dan/atau kualitatif yang menggambarkan tingkat pencapaian suatu sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan. Indikator kinerja harus merupakan sesuatu yang akan dihitung dan diukur serta digunakan sebagai dasar untuk menilai atau melihat tingkat kinerja, baik dalam tahap perencanaan, pelaksanaan, maupun kegiatan selesai dan berfungsi.

Menurut Sedarmayanti (2014:198) ada beberapa syarat indikator kinerja, yaitu sebagai berikut: 1) Spesifikasi dan jelas, sehingga dapat dipahami dan tidak ada kemungkinan kesalahan interpretasi. 2) Dapat diukur secara obyektif, baik yang bersifat kuantitatif maupun kualitatif, yaitu: dua atau lebih yang mengukur indikator kinerja mempunyai kesimpulan sama. 3) Relevan, harus melalui aspek obyektif yang relevan. 4) Dapat dicapai, penting dan harus berguna untuk menunjukkan keberhasilan input, output, hasil, manfaat, dan dampak serta proses. 5) Harus fleksibel dan sensitif terhadap peru bahan/penyesuaian, pelaksanaan dan hasil pelaksanaan kegiatan. Efektif, data/informasi yang berkaitan dengan indikator kinerja yang bersangkutan dapat dikumpulkan, diolah dan dianalisis dengan biaya yang tersedia.

3. Pendidikan

Menurut Andrew E. Sikula dalam Hardjanto (2012, h. 69) disebutkan bahwa “Pendidikan adalah berhubungan dengan peningkatan umum dan pemahaman terhadap lingkungan kehidupan manusia secara me-nyeluruh dan proses pengembangan pengetahuan, kecakapan/keterampilan, pikiran, watak, karakter dan sebagainya. .” Menurut Undang-Undang RI Nomor 2 Tahun 1989 tentang Sistem Pendidikan Nasional, yang dimaksud pendidikan adalah “Usaha sadar untuk mempersiapkan peserta didik melalui kegiatan bimbingan, pengajaran, dan/atau latihan bagi peranannya di masa yang akan datang. ”

4. Pelatihan

Menurut Henry Simamora 2015 pelatihan adalah cara untuk memotivasi dan meningkatkan keterampilan kerja, termasuk pemberian konseling pada perilaku karyawan yang menindaklanjuti dengan pengadaan training.

Menurut Widodo (2015:82), pelatihan merupakan serangkaian aktivitas individu dalam meningkatkan keahlian dan pengetahuan secara sistematis sehingga mampu memiliki kinerja yang profesional di bidangnya. Pelatihan adalah proses pembelajaran yang memungkinkan pegawai melaksanakan pekerjaan yang sekarang sesuai dengan standar.

Dari beberapa pengertian diatas, pelatihan adalah sebuah proses untuk meningkatkan kompetensi karyawan dan dapat melatih kemampuan, keterampilan, keahlian dan pengetahuan karyawan guna melaksanakan pekerjaan secara efektifitas dan efisien untuk mencapai tujuan di suatu perusahaan.

5. Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan karyawan di PT ISS (Persero) Medan

Pelaksanaan program pendidikan dan pelatihan di PT. ISS (Persero) Indonesia sudah menjadi agenda tetap bagi perusahaan. Program pendidikan dan pelatihan di PT. ISS (Persero) Indonesia selalu mengikuti perkembangan teknologi, tuntutan konsumen dan lain sebagainya. Sehingga program ini merupakan faktor yang sangat penting bagi PT. ISS (Persero) Indonesia untuk meningkatkan prestasi kerja karyawannya.

Ruang lingkup program pendidikan dan pelatihan pada PT. ISS (Persero) Indonesia adalah meliputi semua kegiatan yang berkaitan dengan upaya peningkatan kemampuan kerja karyawan dalam usaha meningkatkan prestasi kerja. Selain kemampuan, karyawan perlu juga mendapatkan tentang apa saja yang dapat meningkatkan penjualan dan menguasai segala bidang yang masih berkaitan dengan penjualan seperti keuangan, administrasi, pengaggaran, perdagangan dan lain sebagainya sehingga karyawan dapat bekerja secara efektif dan efisien serta menjamin kelangsungan hidup perusahaan.

6. Hubungan Pendidikan dengan Kinerja Karyawan

Pendidikan adalah suatu proses jangka panjang yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir, yang mana tenaga kerja manajerial mempelajari pengetahuan konseptual dan teoritis untuk tujuan-tujuan umum. PT. ISS (Persero) Indonesia memiliki karyawan yang tingkat pendidikan yang bervariasi. Oleh karena itu dalam penelitian ini, untuk mengukur kesesuaian penempatan kerja karyawan berdasarkan pendidikan pada PT. ISS (Persero) Indonesia digunakan beberapa indikator yang diambil dari jurnal yang ditulis oleh Eduard L Pesiwarissa (2008) yaitu penempatan pegawai disesuaikan dengan latar belakang pendidikan karyawan, penempatan pegawai disesuaikan dengan wawasan pengetahuan tentang pekerjaan, dan pengetahuan yang mendukung pelaksanaan pekerjaan.

7. Hubungan Pelatihan dengan kinerja karyawan

Pelatihan adalah setiap usaha untuk memperbaiki prestasi kerja pada suatu pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggung jawabnya. Idealnya, pelatihan harus dirancang untuk mewujudkan tujuan-tujuan organisasi, yang pada waktu bersamaan juga mewujudkan tujuan-tujuan para pekerja secara perorangan. Pelatihan sering dianggap sebagai aktivitas yang paling umum dan para pimpinan mendukung adanya pelatihan karena melalui pelatihan, para pekerja akan menjadi lebih trampil dan karenanya akan lebih produktif sekalipun manfaat-manfaat tersebut harus diperhitungkan dengan waktu yang tersita ketika pekerja sedang dilatih". Hal ini dikuatkan dengan pendapat dari Rifki Aditya, (2015), yang menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Organisasi dalam mencapai tujuan perusahaan dan sangat berperan dalam perkembangan dan pencapaian organisasi.

8. Hubungan Pendidikan dan pelatihan dengan kinerja karyawan

Pendidikan dan pelatihan perlu dilaksanakan oleh setiap perusahaan secara berkesinambungan, agar tenaga kerja yang dimiliki benar-benar bermutu, oleh pekerjaannya. Disamping itu perkembangan lingkungan eksternal maupun internal yang selalu berubah, yang mengakibatkan kesenjangan antara tuntutan perusahaan atau pekerjaan dengan kemampuan tenaga kerja, juga merupakan salah satu penyebab kebutuhan akan pendidikan dan pelatihan yang berkesinambungan. Menurut Nitisemito (86:1988) : bahwa pendidikan dan pelatihan adalah suatu kegiatan dari perusahaan yang bermaksud untuk dapat memperbaiki dan mengembangkan sikap, tingkah laku, ketrampilan, dan pengetahuan bagi karyawan, sesuai dengan keinginan dari perusahaan yang bersangkutan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode Metode Deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Metode tersebut bertujuan untuk mendeskripsikan dan menjelaskan suatu kejadian. Konsep dalam penelitian ini ada tiga yaitu, pendidikan, pelatihan dan kinerja karyawan dengan variabel bebas pendidikan (X1), dan pelatihan (X2) sedangkan variabel terikat kinerja karyawan (Y). Teknik pengumpulan data melalui, penyebaran kuesioner, dan observasi. Analisis data yang digunakan adalah analisis data statistik korelasi *product moment* dan parsial, regresi linier berganda dan koefisien determinasi, uji parsial t dan uji simultan F dengan menggunakan skala Likert.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Hasil statistik uji regresi linier berganda dan uji koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel 1 berikut:

Tabel 1. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Variabel	B	t _{hit}	Sig.	Ket
Constanta	16.513			
Pendidikan (X1)	0.392	3.240	0.008	sig
Pelatihan (X2)	0.202	3.723	0.009	sig

Sumber : Hasil pengolahan data primer 2022 dengan SPSS. 19.0

Persamaan regresi yang diperoleh dari koefisien regresi pada tabel 1 adalah :

$$Y = 16.513 + 0,392 X1 + 0,202 X2 + e$$

Dari persamaan regresi linear berganda tersebut menunjukkan bahwa kinerja pegawai Y sebelum atau tanpa adanya variabel X1 dan X2 bernilai 16.513. Besarnya koefisien regresi β_1 dan β_2 adalah 0,392 dan 0,202 menunjukkan bahwa apabila variabel pendidikan (X1) dan pelatihan (X2) berubah satu satuan, maka akan mengakibatkan perubahan kinerja pegawai (Y) sebesar 0,392 dan 0,202 satuan.

2. Hasil Uji Simultan (Uji F)

Uji F (Uji Serempak) dilakukan untuk melihat secara bersama – sama (serempak) pengaruh secara positif dan signifikan dari variabel bebas yaitu X₁, X₂ berupa pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja karyawan PT ISS (Persero) Indonesia.

Tabel 2 Uji Simultan (Uji F)

No	Uji F	F _{hitung}	Sig. F _{hitung}	Kriteria
1	Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan PT ISS (Persero) Indonesia	25.678	.000	F _{hitung} > F _{tabel} Sig F _{hitung} < α 5%

Sumber :Hasil pengolahan data primer 2022 dengan SPSS. 19.0

Dari hasil perhitungan pertama diperoleh $F_{hitung} = 25.678$, sedangkan F_{tabel} dengan df_1/df_2 (2:90) adalah 3.10. ternyata $F_{hitung} > F_{tabel}$ (25.678 > 3.10) dan tingkat signifikansinya (0.000 < 0.05) sehingga persamaan regresi Y atas X1, X2, berarti secara simultan Pendidikan dan Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT ISS (Persero) Indonesia. Besarnya tingkat pengaruh kedua variabel ini secara bersama – sama mengalami kenaikan maka akan berdampak pada kenaikan tingkat kinerja karyawan, begitu pula sebaliknya.

3. Uji Parsial (Uji - t)

Untuk mengetahui pengaruh variabel pendidikan dan pelatihan secara parsial terhadap kinerja karyawan PT ISS (Persero) Indonesia dapat dilihat berdasarkan *coefficients correlations* pada tabel di bawah ini :

**Tabel 3: Uji secara Parsial (Uji - t)
Pengaruh Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan**

Variabel	Kinerja
Pendidikan	t hitung
	3.240
	Sig. (2-tailed)
	0,001
	N
	30

Sumber :Hasil pengolahan data primer 2022 dengan SPSS. 19.0

Hasil regresi persamaan kedua menunjukkan bahwa t_{hitung} variabel pendidikan sebesar 3.240 dengan nilai signifikansi sebesar 0,001, karena nilai signifikansi sebesar $0,001 < \alpha = 0,05$ maka variabel pendidikan berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara pendidikan dengan kinerja, maka Hasil perhitungan SPSS diperoleh t penelitian sebesar 3.240. Menghitung besarnya t tabel $n = 30$ pada α 5% sebesar 2,042

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh angka t_{hitung} sebesar $3.240 > t_{tabel}$ sebesar 2.042 maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, yang berarti bahwa ada pengaruh antara pendidikan dengan kinerja karyawan. Besarnya pengaruh pendidikan terhadap kinerja karyawan sebesar 3.240 dianggap signifikan. Hal ini juga tercermin juga pada angka signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$.

Tabel. 4 :Uji Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja

Variabel	Kinerja
Pelatihan	t hitung
	3.723
	Sig. (2-tailed)
	0,000

N	30
---	----

Sumber : Hasil pengolahan data primer 2022 dengan SPSS. 19.0

Hasil regresi persamaan kedua menunjukkan bahwa t_{hitung} variabel pelatihan sebesar 3.723 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000, karena nilai signifikansi sebesar $0,000 < \alpha = 0,05$ maka variabel pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara pelatihan dengan kinerja, maka :

Hasil perhitungan SPSS diperoleh t_{hitung} sebesar 3.723. Menghitung besarnya t_{tabel} $n = 30$ pada α 5% sebesar 2,042.

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh angka t_{hitung} sebesar $3.723 > t_{tabel}$ sebesar 2.042 maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, yang berarti bahwa ada pengaruh antara pelatihan dengan kinerja karyawan. Besarnya pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan sebesar 3,723 dianggap signifikan. Hal ini juga tercermin juga pada angka signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$.

4 Analisa Koefisien Determinasi (R^2)

Untuk mengetahui besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dapat diketahui melalui nilai determinasi (D) dimana $D = r^2 \times 100 \%$ dengan menggunakan program *Statistical Product and Service Solution* (SPSS) versi 19.0.

1). Untuk melihat signifikansi variabel Pendidikan (X_1), Pelatihan (X_2) secara serempak terhadap kinerja karyawan (Y) dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 5
Analisis Koefisien Determinasi Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.366 ^a	0.340	0,346	2.006

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer dengan SPSS, 2022

Berdasarkan table 5 dapat diketahui besar pengaruh variable pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja dari nilai D dimana $D = R^2 \times 100\%$

Maka $R^2 = 0,340 \times 100 = 34\%$

Dengan demikian pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja terhadap kinerja karyawan = 34% dan selebihnya 66% lagi dipengaruhi oleh factor lain yang tidak diteliti seperti pola kepemimpinan, motivasi, kompetensi dan seterusnya.

KESIMPULAN

Pendidikan dan pelatihan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. ISS (Persero) Indonesia, artinya apabila pendidikan dan pelatihan yang dimiliki oleh karyawan baik maka kinerja akan baik pula. Pendidikan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. ISS (Persero) Indonesia, artinya jika pendidikan yang dimiliki oleh karyawan baik, maka kinerja karyawan akan baik pula. Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. ISS (Persero) artinya jika pelatihan yang diberikan baik pada karyawan maka kinerja karyawan akan meningkat.

DAFTAR PUSTAKA

Eko, Widodo Suparno. 2015. Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: PUSTAKA PELAJAR.

Hardjanto, Imam. (2012) Manajemen Sumber Daya Aparatur (MSDA). Malang

Henry Simamora, 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi 1. Yogyakarta: STIE YKPN Yogyakarta.

Sedarmayanti. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil. Bandung: PT. Refika Aditama.

Sudarmanto. (2011). Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 1989 Tentang Sistem Pendidikan Nasional.
Jakarta, Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia.

<http://www.kumpulandefinisi.com/2015/10/pengertian-definisi-tujuan-pendidikan-menurut-para-ahli.html>

<https://phylo2.blogspot.com/2018/05/50-pengertian-pendidikan-menurut-para-ahli-dan-referensinya.html>

<http://pendidikandanteknolog.blogspot.com/2018/06/11-pengertian-pendidikan-menurut-ahli-daftar-pustaka.html>