

Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Indo Cipta Utama Di Jakarta

MITRI NELSI¹; DENOK SUNARSI²

Universitas Pamulang

Jl. Surya Kencana No.1, Pamulang Bar., Kec. Pamulang, Kota Tangerang Selatan, Banten 15417

E-mail : dosen02493@unpam.ac.id

Abstract: This study aims to determine the effect of education and training on employee productivity at PT. Indo Cipta Utama in Jakarta. The method used was explanatory research with a sample of 85 respondents. The analysis technique uses statistical analysis with regression testing, correlation, determination and hypothesis testing. The results of this research have a significant effect on employee productivity by 48.0%, hypothesis testing obtained significance 0,000 <0.05. The training had a significant effect on employee productivity by 39.8%, the hypothesis test obtained a significance of 0,000 <0.05. Education and training simultaneously have a significant effect on employee productivity by 55.2%, hypothesis testing obtained significance of 0,000 <0.05.

Keywords: *Education, Training, Employee Productivity*

Perkembangan teknologi dengan penerapannya di segala bidang telah membawa kemajuan yang sangat pesat dalam efisiensi kerja, juga dapat meningkatkan kesejahteraan masyarakat. Pada hakikatnya kemajuan yang sangat pesat tidak terlepas dari bagaimana teknik dalam pengelolaan sumber daya manusia yang dimiliki oleh setiap perusahaan. Dalam suatu organisasi atau perusahaan, setiap manusia mempunyai peluang untuk menduduki jabatan yang lebih tinggi untuk meningkatkan kesejahteraan, karena itulah perlu adanya sumber daya manusia yang berkualitas dan mempunyai loyalitas yang tinggi dalam rangka meningkatkan produktivitas perusahaan. Hal ini dapat direalisasikan dengan adanya program pendidikan dan pelatihan kerja karyawan.

Proses pendidikan dan pelatihan merupakan upaya perusahaan untuk meningkatkan keahlian dan keterampilan tenaga kerja, sehingga perlu direncanakan dengan baik. Pendidikan dan Pelatihan kerja saat ini menjadi sangat penting dikarenakan pendidikan dan pelatihan kerja dapat mengurangi jumlah waktu belajar yang diperlukan pekerja untuk mencapai

suatu tingkat atau standar yang telah ditetapkan pada suatu pekerjaan tertentu.

Pendidikan dan pelatihan merupakan suatu hal yang tidak bisa dipisahkan dalam dunia ketenagakerjaan. Hal tersebut erat kaitannya karena pendidikan dan pelatihan merupakan suatu rangkaian kegiatan atau proses yang bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan sikap seorang karyawan atau pegawai guna melaksanakan tugasnya. Komarudin Sastradipura (2002: 51) juga menjelaskan bahwa “pendidikan merupakan proses pengembangan jangka panjang yang mencakup pengajar dan praktek sistemik yang menekankan pada konsep-konsep teoritis dan abstrak”. Pelatihan yang kadang-kadang disebut latihan adalah salah satu jenis proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan di luar sistem pendidikan yang berlaku dalam waktu yang relatif singkat dan dengan metode yang lebih mengutamakan praktik daripada teori”.

Produktivitas sangat erat dengan kualitas tenaga kerja, semakin tinggi produktivitas berarti kualitas tenaga kerja tersebut juga semakin baik. Suatu perusahaan yang ingin tumbuh dan

berkembang selalu berupaya meningkatkan produktivitas kerja dengan meningkatkan tenaga kerja, baik itu dalam bidang sistem organisasi, sistem manajemen, system fungsional dan system operasional.

Pentingnya pendidikan dan pelatihan dirasakan oleh PT. Indo Cipta Utama. Pengembangan kompetensi karyawan melalui pendidikan dan pelatihan merupakan penggerak organisasi dalam mewujudkan eksistensinya dan agar tercapainya suatu tujuan organisasi, maka guna mengembangkan kompetensi, pendidikan dan pelatihan karyawan dilakukan oleh PT. Indo Cipta Utama. Dalam pelaksanaannya perusahaan ini melakukan program pendidikan dan pelatihan secara rutin, yaitu sepanjang tahun setiap bisnis unit. Para pegawai diberikan keterampilan yang dapat mendukung kegiatan perusahaan secara positif.

Program yang ditujukan untuk meningkatkan keterampilan dan kompetensi para karyawan yang dilaksanakan PT. Indo Cipta Utama nampaknya mampu meningkatkan kinerja karyawan namun peningkatannya belum signifikan dan masih dirasakan adanya beberapa kekurangan dalam pelaksanaan program pendidikan dan pelatihan ini. Belum adanya peningkatan kerja secara signifikan dikarenakan karyawan masih kurang berkomitmen dalam mengikuti program pendidikan dan pelatihan kerja karyawan yang diadakan oleh perusahaan.

Kompetitor yang semakin hari semakin bertambah oleh karena itu pendidikan dan pelatihan kerja karyawan harus terus dikembangkan dan ditingkatkan agar sumber daya manusia yang ada di PT. Indo Cipta Utama dapat terus bersaing kemampuannya dalam mengelola data center di Indonesia. Pendidikan dan Pelatihan Kerja Karyawan akan sukses dan berjalan lancar juga berkat sumber daya manusia yang ada dalam suatu perusahaan itu ikut aktif berpartisipasi dalam seluruh kegiatan diklat yang diadakan oleh perusahaan.

Untuk mengetahui bagaimana pelaksanaan program pendidikan dan pelatihan kerja karyawan dan pengaruhnya terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Indo Cipta Utama peneliti mengadakan penelitian dengan judul “Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Kerja Terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan PT. Indo Cipta Utama di Jakarta”.

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah: Adakah pengaruh secara parsial antara pendidikan terhadap produktivitas karyawan pada PT. Indo Cipta Utama di Jakarta; Adakah pengaruh secara parsial antara pelatihan terhadap produktivitas karyawan pada PT. Indo Cipta Utama di Jakarta; Adakah pengaruh secara simultan antara pendidikan dan pelatihan terhadap produktivitas karyawan pada PT. Indo Cipta Utama di Jakarta.

Teori Hasibuan (2005) Pendidikan dan Pelatihan adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan/jabatan melalui pendidikan dan pelatihan.

Pelatihan menurut Rivai (2014:240) adalah proses secara sistematis mengubah tingkah laku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi. Pelatihan berkaitan dengan keahlian dan kemampuan pegawai untuk melaksanakan pekerjaan saat ini. Pelatihan memiliki orientasi saat ini dan membantu pegawai untuk mencapai keahlian dan kemampuan tertentu agar berhasil dalam melaksanakan pekerjaannya

Menurut Simamora (2017:612) berpendapat Produktivitas kerja merupakan perbandingan antara hasil yang dicapai seseorang dengan target yang ditetapkan dalam waktu tertentu dengan sumber daya yang digunakan. Lebih lanjut disampaikan bahwa indikator produktivitas menurut Simamora (2017:612) indikator yang digunakan dalam pengukuran produktivitas kerja meliputi kuantitas kerja, kualitas kerja dan ketepatan waktu.

METODE

Populasi dalam penelitian ini berjumlah 85 responden PT. Indo Cipta Utama di Jakarta, teknik pengambilan sampling dalam penelitian ini adalah samplel jenuh, dimana semua anggota populasi dijasikan sebagai sampel. Dengan demikian sampel dalam penelitian ini berjumlah 85 responden. Jenis penelitian yang dipakai adalah asosiatif, dimana tujuannya adalah untuk mengetahui mencari keterhubungan antara variabel. Dalam menganalisis data digunakan uji instrumen, uji asumsi klasik, regresi, koefisien determinasi dan uji hipotesis.

HASIL

Analisis Deskriptif

Pada pengujian ini digunakan untuk mengetahui skor minimum dan maksimum, *mean score* dan standar deviasi dari masing-masing variabel. Adapun hasilnya sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Analisis *Descriptive Statistics*

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Pendidikan (X1)	85	32	48	38.20	4.174
Pelatihan (X2)	85	30	46	38.27	3.441
Produktivitas Karyawan (Y)	85	32	47	38.75	3.857
Valid N (listwise)	85				

Pendidikan diperoleh *varians* minimum sebesar 32 dan *varians maximum* 48 dengan *mean score* sebesar 3,82 dengan standar deviasi 4,174.

Pelatihan diperoleh *varians* minimum sebesar 30 dan *varians maximum* 46 dengan *mean score* sebesar 3,83 dengan standar deviasi 3,441.

Produktivitas karyawan diperoleh *varians* minimum sebesar 32 dan *varians maximum* 47 dengan *mean score* sebesar 3,87 dengan standar deviasi 3,857.

Analisis Verifikatif.

Pada analisis ini dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Adapun hasil pengujian sebagai berikut:

a. Analisis Regresi Linier Berganda

Uji regresi ini dimaksudkan untuk mengetahui perubahan variabel dependen jika variabel independen mengalami perubahan. Adapun hasil pengujiannya sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil Pengujian Regresi Linier Berganda

Model	Coefficients ^a		Beta	t	Sig.
	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients			
1 (Constant)	7.047	3.302		2.134	.036
Pendidikan (X1)	.454	.086	.491	5.297	.000
Pelatihan (X2)	.376	.104	.335	3.617	.001

a. Dependent Variable: Produktivitas Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh persamaan regresi $Y = 7,047 + 0,454X1 + 0,376X2$. Dari persamaan tersebut dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Konstanta sebesar 7,047 diartikan jika pendidikan dan pelatihan tidak ada, maka telah terdapat nilai produktivitas karyawan sebesar 7,047 point.
- 2) Koefisien regresi pendidikan sebesar 0,454, angka ini positif artinya setiap ada peningkatan pendidikan sebesar 0,454 maka produktivitas karyawan juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,454 point.
- 3) Koefisien regresi pelatihan sebesar 0,376, angka ini positif artinya setiap ada peningkatan pelatihan sebesar 0,376 maka produktivitas karyawan juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,376 point.

b. Analisis Koefisien Korelasi

Analisis koefisien korelasi dimaksudkan untuk mengetahui tingkat kekuatan hubungan dari variabel independen terhadap variabel dependen baik secara parsial maupun simultan. Adapun hasil pengujian sebagai berikut:

Tabel 3. Hasil Pengujian Koefisien Korelasi Pendidikan Terhadap Produktivitas karyawan.

		Correlations ^b	
		Pendidikan (X1)	Produktivitas Karyawan (Y)
Pendidikan (X1)	Pearson Correlation	1	.693**
	Sig. (2-tailed)		.000
Produktivitas Karyawan (Y)	Pearson Correlation	.693**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	

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

b. Listwise N=85

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai korelasi sebesar 0,693 artinya pendidikan memiliki hubungan yang kuat terhadap produktivitas karyawan.

Tabel 4. Hasil Pengujian Koefisien Korelasi Pelatihan Terhadap Produktivitas Karyawan.

		Correlations ^b	
		Pelatihan (X2)	Produktivitas Karyawan (Y)
Pelatihan (X2)	Pearson Correlation	1	.631**
	Sig. (2-tailed)		.000
Produktivitas Karyawan (Y)	Pearson Correlation	.631**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	

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

b. Listwise N=85

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai korelasi sebesar 0,631 artinya pelatihan memiliki hubungan yang kuat terhadap produktivitas karyawan.

Tabel 5. Hasil Pengujian Koefisien Korelasi Pendidikan dan Pelatihan secara simultan Terhadap Produktivitas Karyawan.

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.743 ^a	.552	.541	2.614

a. Predictors: (Constant), Pelatihan (X2), Pendidikan (X1)

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai korelasi sebesar 0,743 artinya pendidikan dan pelatihan secara simultan memiliki hubungan yang kuat terhadap produktivitas karyawan.

c. Analisis Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi dimaksudkan untuk mengetahui besarnya persentase pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen baik secara parsial maupun simultan. Adapun hasil pengujian sebagai berikut:

Tabel 6. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Pendidikan Terhadap Produktivitas Karyawan.

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.693 ^a	.480	.474	2.798

a. Predictors: (Constant), Pendidikan (X1)

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai determinasi sebesar 0,480 artinya pendidikan memiliki kontribusi pengaruh sebesar 48,0% terhadap produktivitas karyawan.

Tabel 7. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Pelatihan Terhadap Produktivitas karyawan.

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.631 ^a	.398	.391	3.010

a. Predictors: (Constant), Pelatihan (X2)

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai determinasi sebesar 0,398 artinya pelatihan memiliki kontribusi pengaruh sebesar 39,8% terhadap produktivitas karyawan.

Tabel 8. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Karyawan.

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.743 ^a	.552	.541	2.614

a. Predictors: (Constant), Pelatihan (X2), Pendidikan (X1)

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai determinasi sebesar 0,552 artinya pendidikan dan pelatihan secara simultan memiliki kontribusi pengaruh sebesar 55,2% terhadap produktivitas

karyawan, sedangkan sisanya sebesar 44,8% dipengaruhi faktor lain..

d. Uji Hipotesis

1.) Uji hipotesis Parsial (Uji t)

Pengujian hipotesis dengan uji t digunakan untuk mengetahui hipotesis parsial mana yang diterima.

Hipotesis pertama: Terdapat pengaruh yang signifikan antara pendidikan terhadap produktivitas karyawan.

Tabel 9. Hasil Uji Hipotesis Pendidikan Terhadap Produktivitas Karyawan.

Model	Coefficients ^a			t	Sig.
	Unstandardized Coefficients	Std. Error	Standardized Coefficients		
1 (Constant)	14.292	2.810		5.086	.000
Pendidikan (X1)	.640	.073	.693	8.756	.000

a. Dependent Variable: Produktivitas Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (8,756 > 1,989), dengan demikian hipotesis pertama yang diajukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara pendidikan terhadap produktivitas karyawan diterima.

Tabel 10. Hasil Uji Hipotesis Pelatihan Terhadap Produktivitas Karyawan.

Model	Coefficients ^a			t	Sig.
	Unstandardized Coefficients	Std. Error	Standardized Coefficients		
1 (Constant)	11.681	3.667		3.185	.002
Pelatihan (X2)	.707	.095	.631	7.412	.000

a. Dependent Variable: Produktivitas Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (7,412 > 1,989), dengan demikian hipotesis kedua yang diajukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara pelatihan terhadap produktivitas karyawan diterima.

2.) Uji Hipotesis Simultan (Uji F)

Pengujian hipotesis dengan uji F digunakan untuk mengetahui hipotesis simultan yang mana yang diterima.

Hipotesis ketiga Terdapat pengaruh yang signifikan antara pendidikan dan pelatihan terhadap produktivitas karyawan.

Tabel 11. Hasil Uji Hipotesis Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Karyawan.

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	689.498	2	344.749	50.453	.000 ^b
	Residual	560.314	82	6.833		
	Total	1249.812	84			

a. Dependent Variable: Produktivitas Karyawan (Y)

b. Predictors: (Constant), Pelatihan (X2), Pendidikan (X1)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai F hitung > F tabel atau (50,453 > 2,720), dengan demikian hipotesis ketiga yang diajukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara pendidikan dan pelatihan terhadap produktivitas karyawan diterima.

PEMBAHASAN

Pengaruh Pendidikan Terhadap Produktivitas Karyawan

Pendidikan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan dengan korelasi sebesar 0,693 atau memiliki hubungan yang kuat dengan kontribusi pengaruh sebesar 48,0%. Pengujian hipotesis diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (8,756 > 1,989). Dengan demikian hipotesis pertama yang diajukan bahwa terdapat berpengaruh signifikan antara pendidikan terhadap produktivitas karyawan diterima.

Pengaruh Pelatihan Terhadap Produktivitas Karyawan

Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan dengan korelasi sebesar 0,631 atau memiliki hubungan yang kuat dengan kontribusi pengaruh sebesar 39,8%. Pengujian hipotesis diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (7,412 > 1,989). Dengan demikian hipotesis kedua yang diajukan bahwa terdapat berpengaruh signifikan antara pelatihan terhadap produktivitas karyawan

diterima.

Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Karyawan

Pendidikan dan pelatihan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan dengan diperoleh persamaan regresi

$$Y = 7,047 + 0,454X_1 + 0,376X_2,$$

nilai korelasi sebesar 0,743 atau memiliki hubungan yang kuat dengan kontribusi pengaruh sebesar 55,2% sedangkan sisanya sebesar 44,8% dipengaruhi faktor lain. Pengujian hipotesis diperoleh nilai F hitung > F tabel atau (50,453 > 2,720). Dengan demikian hipotesis ketiga yang diajukan bahwa terdapat berpengaruh signifikan antara pendidikan dan pelatihan terhadap produktivitas karyawan diterima.

SIMPULAN

Pendidikan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan dengan kontribusi pengaruh sebesar 48,0%. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (8,756 > 1,989). Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan dengan kontribusi pengaruh sebesar 39,8%. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (7,412 > 1,989).

Pendidikan dan pelatihan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan dengan kontribusi pengaruh sebesar 55,2% sedangkan sisanya sebesar 44,8% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai F hitung > F tabel atau (50,453 > 2,720).

Perusahaan harus terus mendorong karyawan agar memiliki pendidikan yang dibutuhkan oleh pasar tenaga kerja saat ini. Perusahaan harus selalu intensif melakukan pelatihan guna meningkatkan kompetensi karyawan. Kinerja perusahaan dapat ditingkatkan dengan memberdayakan pegawai dengan menegakkan peraturan yang baik dan pemberian pelatihan yang lebih intens lagi.

DAFTAR RUJUKAN

- Algifari. (2015). *“Analisis Regresi untuk Bisnis dan Ekonomi”*. Yogyakarta: BPFE.
- Arikunto, Suharsimi (2014). *“Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek”*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Bilson Simamora (2016) *Panduan Riset Prilaku Konsumen*, Jakarta: PT. Gramedia Pustaka.
- Edi Sutrisno (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Handoko (2016) *Manajemen Personalial dan Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Imam Ghozali (2017). *“Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS”*. Edisi Kelima. Semarang: Badan Penerbit Undip.
- Istijanto (2014) *“Riset Sumber Daya Manusia”*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka
- Kharis, Ismu Fadli (2011). *“Studi Mengenai Impulse Buying dalam Penjualan Online”*. Semarang : Skripsi Universitas Diponegoro
- Rivai Veithzal (2015) *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Penerbit PT Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2010.
- Robbins, Stephen. P. dan Mary Coulter. (2015) *Manajemen*. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia. Jakarta.

- Santoso, Singgih (2015). *“Menguasai Statistik Multivariat”*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Sudjana (2014) *“Metode Statistika”*, Bandung: Tarsido.
- Sugiyono (2017), *“Metode Penelitian Administrasi : dilengkapi dengan Metode R & D”*. Bandung: Alfabeta.
- Sunarsi, D. (2020). *Panduan Meningkatkan Kinerja Dan Kepuasan Guru*. Kota Serang: Desanta Muliavisitama
- Sunarsi, D. (2019). *Seminar Sumber Daya Manusia*. Tangerang Selatan: Unpam Press
- Sunarsi, D. (2018). *Buku Ajar: Seminar Perencanaan Sumber Daya Manusia*. Tangerang Selatan: Asmoro Mediatama
- Sunarsi, D. (2018). *Analisis Motivasi Kerja Tenaga Pendidik Sukarela Pada Pusat Kegiatan Belajar Masyarakat (PKBM) Bimasda Kota Tangerang Selatan*. *Kreatif: Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, 6(2), 53-65.