

PENGARUH PENDIDIKAN DAN PELATIHAN TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PT. ISMG FLOOR MILLS

Varid Martah
Program Studi Diploma III Akuntansi, Fakultas Ekonomi
Universitas Maarif Hasyim Latif
varidmartahumaha@gmail.com

Abstrak

Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh coaching , apprenticeship, rotasi jabatan dan pendidikan formal terhadap prestasi kerja (hasil kerja, kualitas kerja dan ketepatan waktu). Peneliti menggunakan metode regresi linier berganda. Dan faktor sudah ditentukan dari awal yaitu coaching, apprenticeship, rotasi jabatan dan pendidikan formal. Dan dari semua variabel tersebut masing – masing memberikan kontribusi sebesar 42% terhadap kuantitatif hasil kerja, 49,40% terhadap kualitas kerja dan 42,20% terhadap ketepatan waktu. Sisanya dipengaruhi oleh variabel diluar penelitian ini. Berdasarkan hasil penelitian, menunjukkan bahwa secara bersama – sama semua faktor berpengaruh positif dan signifikan. Ternyata Pendidikan formal sangat mempengaruhi prestasi kerja yang mana faktor ini tidak dimasukan dalam penelitian sebelumnya.

Kata kunci : Pengaruh pendidikan, Pengaruh Pelatihan, Prestasi Kerja,

1. PENDAHULUAN

Pengolahan organisasi yang lebih efektif, tidak hanya berlaku bagi perusahaan yang bergerak dalam bidang industri maupun perusahaan yang bergerak dibidang perdagangan, akan tetapi juga perusahaan yang bergerak dibidang jasa, baik perusahaan – perusahaan yang dimiliki oleh pihak swasta nasional, pihak asing maupun yang berbentuk badan usaha milik negara. Sehingga usaha meningkatkan prestasi bagi semua karyawan sangat penting untuk diperhatikan, hal ini merupakan suatu keharusan bagi perusahaan – perusahaan tadi untuk menjaga eksistensi perusahaan dimata masyarakat, baik masyarakat pengguna jasa maupun masyarakat sekitar (Siahaan & Simatupang, 2017).

Sumber daya yang dimiliki perusahaan yang memiliki sumber daya dengan fungsi – fungsi manajemen sebenarnya untuk menunjang tercapainya tujuan perusahaan, namun salah satu sumber yang paling essential adalah sumber daya manusia, karena tanpa sumber daya manusia tidak akan dapat mengelola, menjalankan dan mengembangkan perusahaan yang berakibat perusahaan hanya dipandang sebagai lembaga tanpa adanya proses didalamnya. Perusahaan harus dapat memikirkan sumber daya manusia yang mampu memberikan kontribusi keberhasilan dapat berupa kebijaksanaan dan keputusan yang berkaitan dengan penghargaan karyawan / pegawai (Adriansyah, Prasnowo, Rodli, & Hidayat, 2017; Lubis, 2008).

Dalam menghadapi ketidakpastian akibat tantangan global, seorang pegawai merasa khawatir bagaimana cara mempertahankan kelangsungan bekerja di perusahaan itu tanpa adanya “system informasi personalia” khususnya bagi penilaian prestasi kerja itu diterapkan di perusahaan. Yang terjadi di perusahaan bahwa ada pegawai yang sangat baik kontribusinya terhadap perusahaan. Pegawai yang kreatif akan banyak dipakai di banyak perusahaan lain yang serupa dan sebaliknya pegawai yang pasif akan tetap menunggu dan siap dirumahkan. Dan ini terjadi apabila perusahaan memerlukan pegawai lagi, akan kesulitan mencari pegawai baru dengan pengalaman yang cukup. Di sisi lain, perusahaan cukup direpotkan bila pegawai yang sudah selesai masa kontraknya harus diperpanjang (sementara belum ada kontrak proyek baru), di sini perusahaan tetap mengurus / menggaji sampai ada proyek baru yang akan dikerjakan (Ekasari et al., 2017; Wulandary, Syamsun, & Dirjosuparto, 2017).

Pendidikan dan pelatihan sebagai alat untuk menunjang peningkatan prestasi kerja karyawan, hal tersebut adalah merupakan salah satu aspek yang terhubung di dalam manajemen sumber daya manusia. Jenis pelatihan dan pendidikan yang diberikan kepada karyawan untuk meningkatkan potensi kerjanya, penyesuaiannya tergantung pada ketentuan dan kebijakan yang diterapkan oleh perusahaan itu sendiri. Pendidikan dan pelatihan dapat dilakukan secara on the job ataupun off the job training, yang mana kesemuanya bertujuan untuk meningkatkan soft skill dan pemahaman karyawan mengenai situasi kerja yang harus dipenuhinya. Misalnya dapat dilakukan dengan coaching, apprenticeship, rotasi jabatan ataupun pendidikan formal lainnya (Agusta, 2013; Dharmawan, Sudibya, & Utama, 2012). Mengingat setiap pengelola organisasi menyadari bahwa keberhasilan di dalam mengelola organisasinya akan ditentukan oleh kegiatan pendayagunaan sumber daya manusia nya, untuk itu pimpinan organisasi perlu berusaha mendapatkan teori yang dapat memelihara prestasi kerja dan kepuasan kerja karyawan dengan cara di antaranya memberi motivasi (dorongan) grupnya agar dapat melaksanakan tugas mereka agar sesuai dengan petunjuk dan pengarahan yang diberikan. Memberikan motivasi pada dasarnya merupakan suatu proses untuk mencoba mempengaruhi tim nya supaya mau melakukan sesuatu sesuai dengan yang kita inginkan (Ningrum, 2013). Sedangkan tujuan dari pada memberikan motivasi kepada bawahan adalah agar bawahan / para karyawan mempunyai semangat / gairah kerja yang tinggi, sehingga apa yang kita inginkan mudah tercapai. Oleh karena itu motivasi dapat berhasil apabila keinginan para karyawan untuk meningkatkan wawasan dan ketrampilan dirinya tinggi, sehingga akan kelihatan adanya peningkatan prestasi kerjanya (Pakpahan, 2014). Berdasarkan uraian di atas maka diperlukan kajian secara mendalam persoalan sumber daya manusia dilihat dari segi pendidikan dan pelatihan sehingga akan dapat dilihat bagaimana setiap karyawan yang bekerja dalam perusahaan menyikapi kompensasi yang telah diberikan terhadap hasil kerja yang dikontribusikannya.

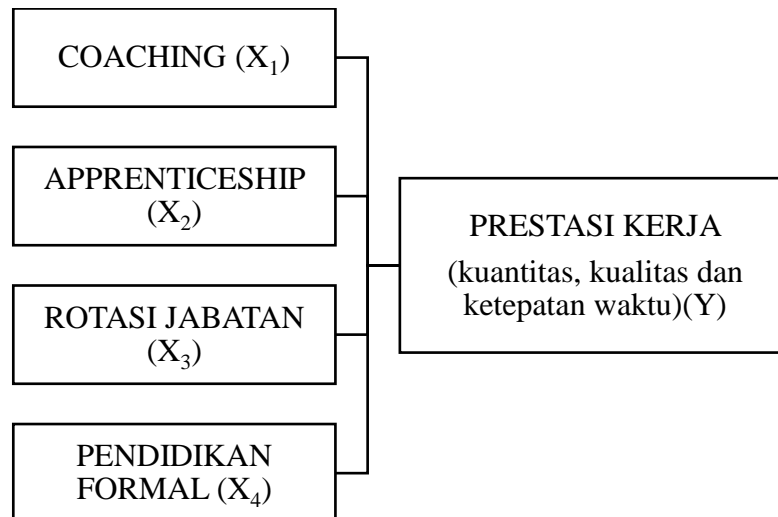
2. METODE

Secara umum penelitian ini menggunakan rancangan penelitian penjelasan (explanatory) (Anggapraja, 2016; Haruman, 2008). Bahwa penelitian penjelasan menyoroti hubungan antara variabel – variabel penelitian dan pengujian hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya oleh peneliti. Jenis rancangan ini dipilih karena dalam penelitian ini akan diuji secara empirik hubungan dan pengaruh antara variabel – variabel yaitu pendidikan dan pelatihan yaitu coaching (X₁), apprenticeship (X₂), rotasi jabatan (X₃) dan pendidikan formal (X₄) yang

Varid Martah

PENGARUH PENDIDIKAN DAN PELATIHAN TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PT. ISMG FLOOR MILLS

merupakan variabel bebas atau variabel yang mempengaruhi terhadap prestasi kerja karyawan PT. Indofood Sukses Makmur (Y) yang merupakan variabel terikat atau variabel yang dipengaruhi. Berikut ini merupakan kerangka konseptual berdasarkan teori – teori yang sudah dibahas dalam pembahasan sebelumnya.



Gambar 1. Alur Kerja Kerangka Konseptual

Implementasi program latihan dan pendidikan berfungsi untuk proses transformasi. Para pekerja yang tidak memiliki potensi diubah menjadi karyawan – karyawan yang berpotensi, sehingga dapat diberikan tanggung jawab lebih besar. Untuk menilai keberhasilan program – program tersebut, manajemen mengevaluasi kegiatan – kegiatan pendidikan dan pelatihan secara sistematis. Dari pembahasan penilaian peserta kerja, motivasi secara pendidikan dan pelatihan bagi karyawan dalam suatu perusahaan, penelitian merumuskan hipotesis bahwa diduga pendidikan dan pelatihan berdampak pada peningkatan prestasi kerja karyawan di PT. Indofood Sukses Makmur Tbk.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1. Gambaran peningkatan SDM

Perusahaan sangat menyadari pentingnya faktor kualitas SDM dalam menghadapi tantangan globalisasi. Hal ini tertuang sejak pada rencana jangka panjang (RSJ) tahun 2000 – 2006 yang merupakan proses kelanjutan, peningkatan, perluasan dan pembaharuan dari RSJ 1995 – 2000. Perusahaan bertekad untuk tumbuh dan berkembang dengan semakin mengandalkan pada kemampuan dan kekuatan sendiri, lebih – lebih dalam situasi krisis moneter saat ini yang masih berkepanjangan dan menghadapi situasi gejolak politik yang tidak menentu namun bertekad untuk tetap memberikan kontribusi kepada negara secara maksimal dan memberikan pelayanan secara prima. Permasalahan yang cukup dominan dan perlu keseriusan penanganan perencanaan SDM di perusahaan adanya pegawai sebanyak 25% masih berpendidikan SD, SLTP dan berusia diatas 45 tahun yang dirasakan tidak mampu mengikuti perkembangan teknologi, maka untuk menghasilkan SDM yang memiliki keunggulan yang kompetitif diperlukan langkah

antara lain reformasi struktur pendidikan, karena di masa mendatang harus memiliki knowledge, skill dan attitude yang handal

3.2. Diskripsi Responden

Dari hasil penelitian yang sudah dilakukan terhadap 100 karyawan yang tersebar di beberapa bagian maka dapat diketahui gambaran responden yang diteliti, bahwa sebagian usia responden di atas 45 tahun yaitu sebesar 60% dan selebihnya, yaitu 22% usia responden berkisar antara 41 – 45 tahun, 8% berusia diantara 25 – 30 tahun dan masing – masing 5% usia responden berkisar 31 – 35 tahun dan 36 – 40 tahun.

Berdasarkan status perkawinan, bahwa sebagian susah menikah yaitu 95% dan selebihnya belum menikah yaitu 5% dan selanjutnya bahwa dalam perusahaan terdapat 92% karyawan laki – laki dan 8% karyawan perempuan. Berdasarkan distribusi responden terbagi dalam kategori pendidikan SLTP sebanyak 4 orang (4%), SLTA sebanyak 44 orang (44%), pendidikan Diploma sebanyak 10 orang (10%), dan pendidikan Sarjana sebanyak 42 orang (42%). Dilihat dari segi pendidikan menunjukkan bahwa SDM perusahaan cukup handal untuk dikembangkan dalam rangka menghadapi globalisasi ekonomi dalam bidang perdagangan maupun transportasi. Berdasarkan masa kerja bahwa sebanyak 72% responden telah mengabdikan dirinya pada perusahaan yang bersangkutan lebih dari 15 tahun masa kerja, 25% mempunyai masa kerja kurang dari 15 tahun dan sisanya 3% masa kerja kurang dari 10 tahun.

3.3. Validasi dan reliabilitas data

Apabila pengumpulan data lebih mengandalkan pada daftar pertanyaan yang tertutup yang ditopang dengan interview maka untuk kepentingan analisis lebih lanjut yang dilakukan terlebih dahulu adalah uji validitas dan reliabilitas dari alat yang digunakan tersebut.

Tabel 1. Validitas dan Reliabilitas Variabel Bebas (X)

No	Variabel	reliabilitas	validitas
1	Variabel Coaching (X ₁)	$\alpha = 0,8206$ reliabel	Valid
2	Variabel Appeticeship (X ₂)	$\alpha = 0,8863$ reliabel	Valid
3	Variabel rotasi jabatan (X ₃)	$\alpha = 0,9523$ reliabel	Valid
4	Variabel pendidikan formal (X ₄)	$\alpha = 0,9066$ reliabel	Valid

Sedangkan untuk mengetahui prestasi kerja yang meliputi kuantitas, kualitas dan ketepatan waktu maka untuk kepentingan analisis lebih lanjut akan dilakukan uji validitas dan reliabilitas dari alat yang digunakan tersebut

Tabel 2. Validitas dan Reliabilitas Variabel Terikat (Y)

No	Variabel	reliabilitas	validitas
1	Variabel kuantitas (Y ₁)	$\alpha = 0,9102$ reliabel	Valid
2	Variabel Kualitas (Y ₂)	$\alpha = 0,7885$ reliabel	Valid

3	Variabel Ketepatan waktu (Y ₃)	$\alpha = 0,9143$ reliabel	Valid
---	--	-------------------------------	-------

Dari hasil regresi berganda yang dilakukan (lihat tabel diatas) antara variabel coaching (X₁), apprenticeship (X₂), rotasi jabatan (X₃), dan pendidikan formal (X₄) terhadap kuantitas hasil kerja (Y₁), kualitas karyawan (Y₂) dan ketepatan waktu (Y₃) dengan taraf nyata 5% adalah sebagai berikut

Tabel 3.3 Pengaruh Variabel Bebas (X) Terhadap Variabel Terikat (Y)

No	Variabel	R	R ²	F	Besar kontribusi
1	X ₁ ,X ₂ ,X ₃ ,X ₄ terhadap Y ₁	0,654	0,428	17,767	42,80%. sisanya dipengaruhi oleh variabel lain
2	X ₁ ,X ₂ ,X ₃ ,X ₄ terhadap Y ₂	0,703	0,494	23,156	49,40%. sisanya dipengaruhi oleh variabel lain
3	X ₁ ,X ₂ ,X ₃ ,X ₄ terhadap Y ₃	0,650	0,422	17,365	42,20%. sisanya dipengaruhi oleh variabel lain

Berdasarkan dari hasil penelitian bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan baik secara parsial maupun bersama - sama antara pendidikan dan pelatihan (X) dengan prestasi kerja pada PT BOGASARI FLOOR MILLS. Jika dibahas satu persatu variabel maka akan nampak sebagai berikut.

1. Coaching

Pada uji hipotesis yaitu terdapat pengaruh antara coaching (X₁) terhadap kuantitas hasil kerja karyawan di PT BOGASARI FLOOR MILLS menunjukkan bahwa koefisien determinasi parsialnya adalah sebesar ($r^2 = 0,1632$) dengan $p = 0,000$ ($p < 0,05$), ini menunjukkan bahwa 16,32% kuantitas hasil kerja dipengaruhi oleh faktor coaching. Sementara pengaruh terhadap kualitas kerja menunjukkan koefisien determinasi parsial sebesar ($r^2 = 0,2080$) dengan $p = 0,000$ ($p < 0,05$) ini menunjukkan bahwa 20,80% kualitas kerja yang dicapai oleh pegawai ditentukan dengan adanya coaching. Dan pengaruh untuk ketepatan waktu kerja menunjukkan bahwa koefisien determinasi parsialnya sebesar ($r^2 = 0,1739$) dengan $p = 0,000$ ($p < 0,05$) ini berarti bahwa 17,39 ketepatan waktu pegawai ditentukan dengan peningkatan coaching yang diberikan oleh pegawai.

2. Apprenticeship

Pada uji hipotesis yaitu terdapat pengaruh antara Apprenticeship (X₂) terhadap kuantitas hasil kerja karyawan di PT BOGASARI FLOOR MILLS menunjukkan bahwa koefisien determinasi parsialnya adalah sebesar ($r^2 = 0,1624$) dengan $p = 0,000$ ($p < 0,05$), ini menunjukkan bahwa 16,24% kuantitas hasil kerja dipengaruhi oleh faktor Apprenticeship. Sementara pengaruh terhadap kualitas kerja menunjukkan koefisien determinasi parsial sebesar ($r^2 = 0,1972$) dengan $p = 0,000$ ($p < 0,05$) ini menunjukkan bahwa 19,72% kualitas kerja yang dicapai oleh pegawai ditentukan dengan adanya Apprenticeship. Dan pengaruh untuk ketepatan waktu kerja menunjukkan bahwa koefisien determinasi parsialnya sebesar ($r^2 = 0,1739$) dengan $p = 0,000$ ($p < 0,05$) ini berarti bahwa 17,39 ketepatan waktu pegawai ditentukan dengan peningkatan Apprenticeship yang diberikan oleh pegawai

3. Rotasi jabatan

Pada uji hipotesis yaitu terdapat pengaruh antara Rotasi jabatan (X_3) terhadap kuantitas hasil kerja karyawan di PT BOGASARI FLOOR MILLS menunjukkan bahwa koefisien determinasi parsialnya adalah sebesar ($r^2 = 0,1345$) dengan $p = 0,000$ ($p < 0,05$), ini menunjukkan bahwa 13,45% kuantitas hasil kerja dipengaruhi oleh faktor Rotasi jabatan. Sementara pengaruh terhadap kualitas kerja menunjukkan koefisien determinasi parsial sebesar ($r^2 = 0,0864$) dengan $p = 0,000$ ($p < 0,05$) ini menunjukkan bahwa 8,64% kualitas kerja yang dicapai oleh pegawai ditentukan dengan adanya Rotasi jabatan. Dan pengaruh untuk ketepatan waktu kerja menunjukkan bahwa koefisien determinasi parsialnya sebesar ($r^2 = 0,1017$) dengan $p = 0,000$ ($p < 0,05$) ini berarti bahwa 10,17% ketepatan waktu pegawai ditentukan dengan peningkatan Rotasi jabatan yang diberikan oleh pegawai

4. Pendidikan formal

Pada uji hipotesis yaitu terdapat pengaruh antara pendidikan formal (X_4) terhadap kuantitas hasil kerja karyawan di PT BOGASARI FLOOR MILLS menunjukkan bahwa koefisien determinasi parsialnya adalah sebesar ($r^2 = 0,099$) dengan $p = 0,000$ ($p < 0,05$), ini menunjukkan bahwa 9,9% kuantitas hasil kerja dipengaruhi oleh faktor pendidikan formal. Sementara pengaruh terhadap kualitas kerja menunjukkan koefisien determinasi parsial sebesar ($r^2 = 0,1505$) dengan $p = 0,000$ ($p < 0,05$) ini menunjukkan bahwa 15,05% kualitas kerja yang dicapai oleh pegawai ditentukan dengan adanya pendidikan formal. Dan pengaruh untuk ketepatan waktu kerja menunjukkan bahwa koefisien determinasi parsialnya sebesar ($r^2 = 0,0876$) dengan $p = 0,000$ ($p < 0,05$) ini berarti bahwa 8,76% ketepatan waktu pegawai ditentukan dengan peningkatan pendidikan formal yang diberikan oleh pegawai

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka dapat dikemukakan beberapa kesimpulan penelitian ini antara lain :

1. Prestasi kerja yang dimiliki oleh karyawan PT. BOGASARI FLOOR MILLS baik yang diukur dari kuantitas hasil kerja, kualitas pekerjaan maupun ketepatan waktu kerja bertalian erat dengan pengadaan coaching, apprenticeship, rotasi jabatan dan pendidikan formal. Hal ini dapat dilihat dari ($R^2 = 0,429$; $p < 0,05$), ($R^2 = 0,494$; $p < 0,05$), ($R^2 = 0,422$; $p < 0,05$) oleh karena itu hipotesis yang diajukan dapat dibuktikan secara empiris
2. Secara parsial coaching dan apprenticeship memberikan kontribusi yang relatif lebih besar terhadap pencapaian prestasi kerja dibandingkan rotasi jabatan dan pendidikan formal. Hal ini dapat dilihat dari koefisien determinasi parsial coaching ($r^2 = 0,1632$; $p < 0,05$), ($r^2 = 0,2080$; $p < 0,05$), ($r^2 = 0,1739$; $p < 0,05$) dan koefisien determinasi parsial apprenticeship ($r^2 = 0,1624$; $p < 0,05$), ($r^2 = 0,1927$; $p < 0,05$), ($r^2 = 0,1739$; $p < 0,05$). Sedangkan untuk rotasi jabatan dan pendidikan formal rata – rata kontribusinya dibawah 14%.

DAFTAR PUSTAKA

- Adriansyah, G., Prasnowo, M. A., Rodli, A. F., & Hidayat, K. (2017). Pengembangan Sentra Industri Tas Dan Koper Tanggulangin Dalam Menghadapi MEA. *Jurnal Darussalam: Jurnal Pendidikan, Komunikasi Dan Pemikiran Hukum Islam*, 9(1), 23–29.
- Agusta, L. (2013). Pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan CV Haragon Surabaya. *Agora*, 1(3), 1399–1408.
- Anggapraja, I. T. (2016). Pengaruh Penerapan Knowledge Management dan Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Karyawan PT Telkom Tbk.(Studi Explanatory Survey pada Karyawan Unit Human Capital Management PT Telkom Tbk.). *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 14(1), 140–146.
- Dhermawan, A. A. N. B., Sudibya, I. G. A., & Utama, I. W. M. (2012). Pengaruh motivasi, lingkungan kerja, kompetensi, dan kompensasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai di lingkungan kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali. *Matrik: Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis Dan Kewirausahaan*.
- Ekasari, R., Pradana, M. S., Adriansyah, G., Prasnowo, M. A., Rodli, A. F., & Hidayat, K. (2017). Analisis Kualitas Pelayanan Puskesmas Dengan Metode Servqual. *Jurnal Darussalam: Jurnal Pendidikan, Komunikasi Dan Pemikiran Hukum Islam*, 9(1), 82–88.
- Haruman, T. (2008). Pengaruh Struktur Kepemilikan Terhadap Keputusan Keuangan dan Nilai Perusahaan Survey pada Perusahaan Manufaktur di PT. Bursa Efek Indonesia.
- Lubis, K. A. (2008). Pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan.
- Ningrum, W. (2013). Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Joint Operating Body Pertamina-PertoChina East Java). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 6(2).
- Pakpahan, E. S. (2014). Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Malang). *Jurnal Administrasi Publik*, 2(1), 116–121.
- Siahaan, E., & Simatupang, E. M. (2017). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Perkebunan Nusantara III (PERSERO) Medan. *JURNAL AGRICA*, 8(2).
- Wulandary, T., Syamsun, M., & Dirjosuparto, S. (2017). Pengaruh Adaptabilitas Budaya Organisasi dan Motivasi terhadap Komitmen Karyawan pada Organisasi PT Krakatau Steel Tbk. *Jurnal Aplikasi Bisnis Dan Manajemen (JABM)*, 3(2), 196.