



PENGARUH PELATIHAN DAN PENDIDIKAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT BUMI SARANA BETON (KALLA GRUP) DI KOTA MAKASSAR

Renni Mayasari¹
Afdal²

¹STIMIK Widya Cipta Dharma

²Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda

¹maya@wicida.ac.id, ²afdalpalaloi@gmail.com

Abstract

The purpose of this research is to determine and explain the significant influence of employee education and employee training on employee performance, determine and explain the influence of education on employee performance, determine and explain the influence of employee training on employee performance. The type of research is Explanatory with two independent variables consisting of employee training (X1) and employee education (X2) as well as the independent variable employee performance (Y). The research method used in this research is quantitative research implementation research with the aim of testing the hypotheses that have been established.[1] The population and sample in this research are employees of PT. Bumi Sarana Beton (Kalla Group) in the city of Makassar, totaling 100 employees with 50 employee respondents. The results of hypothesis testing have proven that the employee training variable has a significant positive effect on employee performance at PT Bumi Sarana Beton (Kalla Group) in the city of Makassar. This can be seen from the results of the calculations that have been carried out, obtaining an R Squar value of 0.325 with a coefficient value of 0.247 and a calculated t value of 2,296 with a significance level of 0.026, which is smaller than 0.05, which means that the hypothesis in this research is accepted.

Keywords: Training, Education and Employee Performance.

Article Info

Naskah Diterima :
2024-06-21

Naskah Direvisi:
2024-06-29

Naskah Disetujui:
2024-06-30

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh signifikan pendidikan karyawan dan pelatihan karyawan terhadap kinerja karyawan, mengetahui dan menjelaskan pengaruh pendidikan terhadap kinerja karyawan, mengetahui dan menjelaskan pengaruh pelatihan karyawan terhadap kinerja karyawan. Jenis penelitian adalah Explanatory dengan dua variabel independen yang terdiri dari pelatihan karyawan (X1) dan pendidikan karyawan (X2) serta variabel bebas kinerja karyawan (Y). Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif penelitian eksperimentasi riset dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.¹ Populasi dan sampel dalam penelitian ini yaitu karyawan PT. Bumi Sarana Beton (kalla grup) di kota Makassar yang berjumlah 100 karyawan dengan responden 50 karyawan. Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan variabel pelatihan karyawan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Bumi Sarana Beton (Kalla Grup) di kota Makassar. Hal ini dapat dilihat dari hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai R Squar 0,325 dengan nilai koefisien sebesar 0,247 dan nilai t hitung sebesar 2.296 dengan taraf signifikan hasil sebesar 0,026 tersebut lebih kecil dari 0,05 yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini di terima.

Kata kunci: Pelatihan, Pendidikan dan Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Setiap organisasi atau instansi dalam melaksanakan program yang diarahkan selalu berdaya guna untuk mencapai tujuan instansi. Salah satu caranya adalah meningkatkan kinerja pegawainya. Masalah kinerja tentu tidak terlepas dari proses hasil dan daya guna. Kinerja memiliki arti suatu hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing masing, dalam rangka mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika menurut Prawirosentono (Lijan Poltak Sinambela, 2012:5). Kinerja karyawan yang baik secara langsung akan mempengaruhi kinerja organisasi atau instansi dan untuk memperbaiki kinerja karyawan tentu merupakan suatu pekerjaan yang memakan waktu dan proses yang panjang.

Setiap organisasi masalah Sumber Daya Manusia (SDM) saat ini masih tetap menjadi pusat perhatian bagi suatu perusahaan untuk bertahan di era globalisasi yang diiringi dengan tingkat persaingan yang semakin ketat (Budiartha et al. 2015). Program pelatihan yang dilakukan dengan baik akan mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan (Pojuh et al. 2014). Tuntutan bahwa karyawan harus bekerja dengan tingkat kinerja yang tinggi atau sekedar agar mampu berkeaktifitas dan berinovasi tidak hanya pada pemberian *knowledge* melalui pelatihan saja, tetapi Pendidikan juga penting untuk merangsang karyawan agar lebih berprestasi lagi. Pendidikan saat ini merupakan suatu tujuan utama yang dijadikan sebagai tolak ukur dalam meningkatkan kualitas kemampuan seseorang. Yati, dkk (2018: 20) pendidikan merupakan usaha yang dikerjakan bertujuan untuk menambah kemampuan dan membentuk karakter peserta didik dalam melakukan pembelajaran di dalam maupun di luar ruang kelas. Untuk mencapai suatu tujuan yang diinginkan maka sangat diperlukannya seorang pendidik dan pengajar yaitu seorang guru.

Mengingat pentingnya Sumber Daya Manusia di dalam organisasi maka pengelolaan

sumber daya ini juga merupakan bagian yang sangat penting dari pekerjaan manajemen. Salah satu aspek pokok dari pekerjaan manajemen yang berkaitan dengan Sumber Daya Manusia adalah aspek yang berkaitan dengan kinerja pegawai dan bagian manajemen yang mengelola ini dikenal dengan sebutan manajemen kinerja. Kinerja adalah penting bagi seluruh organisasi karena ia akan menentukan efektivitas dari organisasi tersebut.

Kinerja juga penting, karena ia mencerminkan ukuran keberhasilan para menejer dalam mengelola organisasi dan Sumber Daya Manusia.² Jika dilihat dari perspektif manajemen Sumber Daya Manusia disebutkan bahwa aspek yang tidak kalah pentingnya dari aspek yang lain dalam peningkatan kinerja adalah aspek pengembangan, termasuk salah satunya adalah program pelatihan. Pelatihan dan Pendidikan bagi karyawan merupakan sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu, sehingga dengan pelatihan dan pendidikan tersebut diharapkan akan dapat meningkatkan kemampuan pegawai dalam mengemban tugas yang telah diberikan agar semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawabnya yang telah digariskan oleh organisasi.² Artinya, program pelatihan dan pendidikan karyawan merupakan sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu agar pegawai semakin terampil dan mampu serta memiliki sikap yang semakin baik sesuai dengan yang diharapkan. Pada dasarnya pelatihan dan pendidikan 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 perannya untuk membekali karyawan agar lebih kreatif dalam mencapai tujuan perusahaan secara efektif dan efisien. Pelaksanaan pendidikan dan pelatihan ditujukan untuk peningkatan penguasaan akan ketrampilan dan pengetahuan karyawan dalam upaya peningkatan kinerja (Datha, 2010).

Sehubungan dengan uraian yang dijelaskan, bahwa pelatihan dan pendidikan sangat mendukung kinerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya, oleh karena itu

Pendidikan di usia di sekolah dasar sampai menengah sangat penting.³ Maka penulis melakukan penelitian dengan judul “**Pengaruh Pelatihan dan Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Bumi Sarana Beton (Kalla Grup) di Kota Makassar**”.

METODE PENELITIAN

Desain dan Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu penelitian kuantitatif dengan pendekatan analisis regresi linier berganda dan bantuan aplikasi SPSS dalam pengolahan data.

Lokasi dan Waktu Penelitian

Untuk memperoleh data yang dibutuhkan, maka peneliti memilih perusahaan PT.BUMI SARANA BETON (KALLA GRUP) JL.Dr.Sam Ratulangi Wisma Kalla no. 8 lantai 10 di kota Makassar. Waktu penelitian ini dilaksanakan pada bulan Mei semester genap tahun pembelajaran 2023/2024.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan perusahaan PT.BUMI SARANA BETON (KALLA GRUP) yang berjumlah sebanyak 100 orang. Mengingat bahwa jumlah populasi cukup banyak, maka penentuan jumlah sampel 50 orang. Dengan menggunakan teori slovin dengan rumus sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1+N(e)^2} n = \frac{100}{1+100(0,1)^2} n = \frac{100}{2} n = 50 \text{ orang}$$

Metode Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini, sumber data diambil dari hasil koesener penelitian yang diisi karyawan kantor. Sumber data diambil dari data yang susah ada sebelumnya (data sekunder) berupa teori dan jurnal penelitian (penelitian terdahulu). Data sekunder merupakan data yang sifatnya mendukung keperluan data primer seperti buku-buku, literatur dan bacaan yang berkaitan dan menunjang penelitian ini.

Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan beberapa teknik:

1. Uji Validitas

Cara menguji validitas dengan menggunakan formula Product Moment dengan taraf signifikansi 0,05. Jika $r_{xy} >$ tabel maka data tersebut adalah valid, tetapi jika $r_{xy} <$ tabel maka data tidak valid. Validitas dapat juga diketahui dari signifikansi hasil korelasi, jika signifikansi hasil korelasi lebih kecil 0,05, maka uji tersebut merupakan konstruk yang kuat. Berdasarkan data yang diperoleh dalam penelitian ini, maka hasil pengujian validitas instrument pada table 1 berikut:

Variabel	item	R	Sig.	Ket	Reliabilitas	Ket
Pelatihan	X1.1	0,688	0.000	valid	0,780	Relia
	X1.2	0,789	0,00	valid		
	X1.3	0,536	0,000	valid		
	X1.4	0,855	0,000	valid		
Pendidikan	X2.1	0,765	0,000	valid	0,702	Relia
	X2.2	0,788	0,000	valid		
	X2.3	0,849	0,000	valid		
Kinerja karyawan	Y1.1	0,830	0,000	valid	0,902	Relia
	Y1.2	0,866	0,000	valid		

Uji Reliabilitas

Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas instrumen penelitian, seperti yang ada pada Tabel 1, maka hasil pengujian menunjukkan bahwa semua instrumen penelitian adalah reliabel. Hal ini dapat diketahui bahwa semua variabel penelitian ini mempunyai koefisien keandalan/alpha lebih besar dari 0,6. Bila hasil uji reliabilitas ini dikaitkan dengan kriteria indeks koefisien reliabilitas menunjukkan bahwa keandalan/alpha instrumen penelitian adalah tinggi. Dengan demikian data penelitian bersifat

valid dan layak digunakan untuk pengujian hipotesis penelitian.

2. Analisis Regresi linier Berganda

Analisis regresi dilakukan untuk membuktikan hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, yakni untuk menganalisis pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat, untuk menguji hipotesis penelitian yang telah dikemukakan sebelumnya.

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan

X1 = Pelatihan

X2 = Pendidikan

a = Konstanta

e = Standard Error

$\beta_1, \beta_2, \beta_3$ = Koefisien Regresi Variabel Celebrity Endorser.

1. Analisis koefisien determinasi (R²)

Koefisien determinasi (R²) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat (Ghozali,2005).⁴ Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R² yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel bebas (Pelatihan dan Pendidikan) dalam menjelaskan variasi variabel terikat (Kinerja Karyawan) amat terbatas, begitu pula sebaliknya, nilai yang mendekati satu variabel-variabel bebas memberikan hamper semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel terikat.

Kelemahan mendasar penggunaan koefisien determinasi adalah bias terhadap jumlah variabel bebas, maka R² pasti meningkat tidak peduli apakah variabel tersebut berpengaruh secara signifikan terhadap

variabel terikat. Oleh karena itu, banyak peneliti mengajurkan untuk menggunakan nilai Adjusted R², pada saat mengevaluasi mana model regresi yang terbaik. Tidak seperti R², nilai Adjusted R² dapat nilai atau turun apabila satu variabel independen ditambahkan ke dalam model.

1. Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh variabel-variabel independent secara simultan (bersama-sama).

2. Uji Signifikansi Pengaruh Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi hubungan antara variabel X dan Y, apakah variabel X1,dan X2 (pelatihan dan pendidikan) secara terpisah atau parsial (Ghozali,2005). Hipotesis yang digunakan dalam pengujian ini adalah dengan cara mengkorelasikan antara skor butir pertanyaan dengan total skor konstruk atau variabel. Hipotesis yang di ajukan adalah:

Ho: Skor butir pertanyaan positif dengan total skor konstruk.

Ha : Skor butir pertanyaan tidak berkorelasi positif dengan total skor konstruk.

a. Apabila angka probabilitas signifikansi > 0,05, maka Ha ditolak.

b. Apabila angka probabilitas signifikansi < 0.05, maka Ho ditolak dan Ha diterima.

HIP	Variabel Independen	Variabel Dependen	Direct Effect				
			B	Beta	t hit	P-value	Keterangan
H1	Pelatihan	Kinerja	0,252	0,161	1,984	0,048	Signifikan
H2	Pendidikan	Kinerja	0,624	0,671	6,583	0,000	Signifikan
R Square = 0,680							
F = 32,567		Sig = 0,000					
Persamaan regresi		Y = -0,584 + 0,252X ₁ + 0,624X ₂ + €					

Dari keseluruhan model tiga pengaruh langsung yang dihipotesiskan, dan signifikan Adapun interpretasi dari table 2 diatas dapat dijelaskan sebagai berikut :

- A. Pelatihan mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan dengan $P = 0,048 < 0,05$ dengan nilai koefisien sebesar 0,252, koefisien ini menunjukkan bahwa semakin sering karyawan mengikuti pelatihan maka kinerja pegawai akan semakin berpengaruh baik di PT. Bumi Sarana Beton (Kalla Grup) dan juga akan semakin meningkat
- B. Pendidikan mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai dengan $P = 0,000 < 0,05$ dengan nilai koefisien sebesar 0,624, koefisien ini menunjukkan bahwa semakin baik Pendidikan karyawan maka kinerja pegawai akan semakin baik pula.
- C. Uji F signifikan dengan $Sig < 0,05$, artinya model yang dibangun menggambarkan kondisi/fakta pada tempat penelitian atau hasil penelitian ini dapat digeneralisasikan pada PT. Bumi Sarana Beton (Kalla Grup).
- D. R Square menghasilkan nilai sebesar 0,680, artinya model dibangun menggambarkan kondisi di tempat penelitian 68,0% dan sisanya sebesar 32,0% merupakan keterbatasan instrument penelitian serta error penelitian dalam mengungkap fakta.

HASIL PENELITIAN

- a. Pelatihan mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan dengan $P = 0,048 < 0,05$ dengan nilai koefisien sebesar 0,252, koefisien ini menunjukkan bahwa semakin sering karyawan mengikuti pelatihan maka kinerja pegawai akan semakin berpengaruh baik di PT. Bumi Sarana Beton (Kalla Grup) dan juga akan semakin meningkat
- b. Pendidikan mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai dengan $P = 0,000 < 0,05$ dengan nilai koefisien sebesar 0,624, koefisien ini menunjukkan bahwa semakin baik Pendidikan karyawan maka kinerja pegawai akan semakin baik pula.

PEMBAHASAN

1. Pengaruh Pelatihan karyawan terhadap kinerja karyawan .

Untuk menjawab rumusan masalah pertama yakni apakah pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan dapat dilihat dari tabel 2 menunjukkan pelatihan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik pelatihan dirasakan atau semakin sering karyawan mengikuti pelatihan maka kinerja karyawan di PT. Bumi Sarana Beton (Kalla Grup) juga semakin meningkat. Temuan ini sesuai dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa semakin sering mendapat pelatihan maka akan menambah keterampilan karyawan lebih baik lagi dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan.

Hasil statistik deskriptif variable pelatihan menunjukkan bahwa indikator instruktur merupakan indikator yang memiliki nilai rerata tertinggi dari variable pelatihan, hal ini membuktikan bahwa kemampuan instruktur dalam memberikan pelatihan terhadap karyawan akan memberikan pengaruh yang baik terhadap kinerja pegawai. Fakta di tempat penelitian menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan ini mengidentifikasi bahwa pelatihan mempunyai pengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan sesuai laporan tahunan 2021 bahwa jumlah pelatihan yang di ikut 42 jenis pelatihan.

2. Pengaruh Pendidikan karyawan terhadap kinerja karyawan.

Untuk menjawab rumusan masalah dan hipotesis pertama yakni apakah Pendidikan karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan dapat diamati dari hasil analisis pada tabel 2 menunjukkan bahwa semakin tinggi Pendidikan karyawan akan semakin baik pula karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan. Temuan ini sesuai dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa dengan adanya pendidikan terhadap karyawan maka akan mempengaruhi kerja karyawan.

Hasil statistic deskriptif variable Pendidikan menunjukkan bahwa

indikator yang memiliki nilai rerata tertinggi dari variable Pendidikan, hal ini membuktikan bahwa variable pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang baik.

Fakta di tempat penelitian menunjukkan bahwa Pendidikan secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Implikasi hasil ini menunjukkan dari cara berpikir, penghargaan, tanggung jawab, serta cara bekerja yang efektif dan efisien.

KESIMPULAN

1. Pelatihan pegawai berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik pelatihan dirasakan atau semakin sering pegawai mengikuti pelatihan maka kinerja karyawan di PT. Bumi Sarana Beton (Kalla Beton)
2. Pendidikan karyawan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi Pendidikan maka akan semakin baik pula karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan.

Penelitian M. Penerapan Metode Certainty Factor Pada Sistem Pakar. *Semin Nas R.* 2018;1(1):81-86.

Mayasari R, Nugroho TC, Muhdar A. BIMBINGAN PENULISAN KARYA ILMIAH PADA MAHASISWA STMIK WICIDA TAHUN 2023 Universitas Widy Gama Mahakam Samarinda , STMIK WICIDA Samarinda , Universitas Handayani Makassar , Universitas Lamappapoleonro Kabupaten Soppeng Sulawesi Selatan Pendahuluan Sebagai. 2023;3(2):173-175.

DAFTAR PUSTAKA

Afdal, Alif Tunru A, Luther D, Cahyo Nugroho T, Muhdar A. Pemberian Pelajaran Tambahan Untuk Mengejar Ketertinggalan Siswa Akibat Covid-19 di Daerah Perbatasan Indonesia Malaysia. 2023;2(2).

Afdal A, Ubang D, Yani A, Nugroho TC, Aldi A. Sosialisasi Pentingnya Melanjutkan Pendidikan bagi Masyarakat Apaokayan Daerah Perbatasan Indonesia dan Malaysia. *Bubungan Tinggi J PengabdianMasy.* 2023;5(2):1084.
doi:10.20527/btjpm.v5i2.8068