

## PENGARUH PENDIDIKAN DAN PELATIHAN TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PT.BINTANG COSMOS MEDAN

Warman Girsang

Dosen Tetap Politeknik Poliprosesi Medan

### ABSTRAKSI

Pendidikan dan pelatihan merupakan cara memotivasi dan mengembangkan Sumber Daya Manusia sehingga seluruh Sumber Daya Manusia bisa diberdayakan secara maksimal. Pendidikan dan Pelatihan memiliki peranan yang sangat penting dalam meningkatkan prestasi kerja karyawan untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Melalui hasil pengujian dan analisis data, maka diperoleh kesimpulan bahwa pendidikan berpengaruh positif terhadap prestasi kerja demikian juga pengaruh pelatihan terhadap prestasi kerja, dan secara bersama-sama pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap prestasi kerja sangat signifikan dan positif di PT. Bintang Cosmos Medan. Dengan adanya hasil ini diharapkan dapat sebagai bahan pertimbangan kepada pihak PT. Bintang Cosmos mempertahankan bahkan meningkatkan latar belakang pendidikan dalam penerimaan karyawan baru serta mengevaluasi dan menentukan kebijakan baru dalam pelaksanaan pelatihan.

**Kata kunci :** *pendidikan, pelatihan, prestasi kerja*

### I. PENDAHULUAN

Dalam meningkatkan prestasi kerja pimpinan perusahaan dituntut untuk kreatif dan menemukan serta mengembangkan cara yang paling tepat untuk memotivasi karyawan guna untuk meningkatkan sumber daya manusia dalam upaya mewujudkan tujuan perusahaan secara keseluruhan. Pendidikan dan pelatihan bagi karyawan mutlak diperlukan sehingga segala sumber daya yang dimiliki perusahaan dapat diberdayakan secara maksimal.

PT. Bintang Cosmos Medan yang bergerak dalam bidang perumahan memiliki karyawan dengan latar belakang pendidikan dan keahlian yang berbeda. Gambaran secara umum bahwa karyawan PT. Bintang Cosmos 30 % berpendidikan Strata-1 dengan latar belakang disiplin ilmu yang berbeda dan 70 % berpendidikan sekolah menengah sederajat.

Latar belakang pendidikan dan disiplin ilmu yang berbeda yang dimiliki karyawan PT. Bintang Cosmos Medan menuntut Manajemen perusahaan untuk melaksanakan pelatihan sehingga setiap karyawan memiliki pengetahuan, pemahaman tentang sasaran dan tujuan perusahaan sebagai bekal untuk karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dilingkungan perusahaan.

Kondisi inilah yang mendorong peneliti untuk mengetahui strategi apa yang dilaksanakan pihak manajemen PT. Bintang Cosmos dalam meningkatkan prestasi kerja karyawan.

### Perumusan Masalah

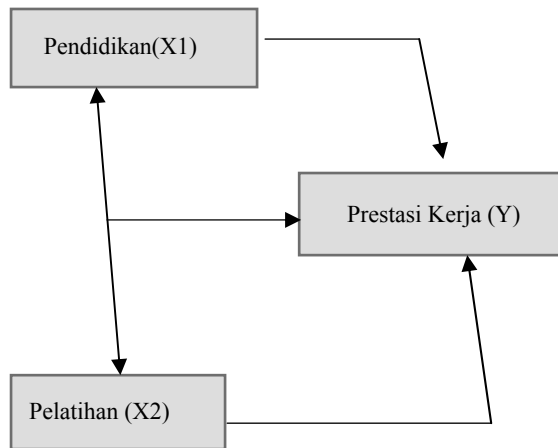
Berdasarkan uraian latar belakang di atas maka peneliti merumuskan masalah yakni : Sejauhmana pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap prestasi kerja Karyawan PT. Bintang Cosmos Medan ?

### Dasar Pemikiran

Tujuan pendidikan dan pelatihan adalah mengembangkan pengetahuan, keahlian/ keterampilan, membentuk/mengembangkan sikap/ kepribadian, kepemimpinan yang sesuai dengan persyaratan yang dituntut untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab di perusahaan. Sedangkan sasaran pendidikan dan pelatihan yang ingin dicapai: Pekerjaan dilaksanakan lebih efisien dan efektif, pemberdayaan sumber daya lebih maksimal, terjaminnya kelangsungan perusahaan serta menghindari biaya produksi yang berlebihan serta menghindari kecelakaan kerja.

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) Prestasi adalah hasil yang telah dicapai dari yang dilakukan, dikerjakan dan sebagainya. Prestasi tidak datang dengan sendirinya, tetapi harus diperjuangkan. Banyak usaha untuk mewujudkan prestasi, tergantung kepada profesi dan strategi yang dilaksanakan individu atau kelompok, dan dalam hal ini prestasi kerja dapat diwujudkan melalui pendidikan dan pelatihan.

Kontelasi Antar variabel variabel penelitian:



Dari kontelasi variabel penelitian maka dasar pemikiran atau hipotesis yang perlu dibuktikan kebenarannya adalah : Ditemukannya pengaruh positif antara tingkat pendidikan formal dan pelaksanaan pelatihan terhadap prestasi kerja karyawan PT.Bintang Cosmos Medan.

## II. TINJAUAN KEPUSTAKAAN

### Pendidikan

Pendidikan adalah suatu kegiatan yang terencana dengan persyaratan tertentu seperti : dilakukan dengan sadar, bertujuan, terorganisir secara sistematis dan hasilnya dapat diukur. Dengan demikian melalui pendidikan menciptakan manusia manusia yang berkualitas. Sebagaimana termaktub dalam UU Nomor 2 tahun 1989 tentang Sistem Pendidikan Nasional, mengatakan : Pendidikan Nasional berfungsi untuk mengembangkan kemampuan serta meningkatkan mutu kehidupan dan martabat manusia Indonesia serta bertujuan untuk mencerdaskan kehidupan bangsa dan mengembangkan manusia seutuhnya, yaitu manusia yang beriman, bertaqwa terhadap Tuhan Yang Maha Esa dan berbudi pekerti luhur, memiliki pengetahuan dan keterampilan, kesehatan jasmani dan rohani, kepribadian yang mantap dan mandiri serta tanggungjawab terhadap masyarakat dan bangsa.

Secara keseluruhan suatu proses pendidikan sangat mempengaruhi peningkatan kualitas Sumber Daya Manusia, untuk itu tujuan pendidikan sekurang kuranya mencakup empat fungsi dasar, yaitu :

1. Pengembangan Kepribadian(Affektif)
2. Pengembangan aspek Koginitif (pengetahuan) dan Psikomotor ( Keterampilan)
3. Sarana pelestarian dan penyebaran warisan budaya dan nilai nilai moral bangsa
4. Sarana pemenuhan kebutuhan dan kesejahteraan sosial.

### Pelatihan

Pelatihan adalah suatu proses mengajarkan keahlian dan memberikan pengetahuan yang perlu,serta sikap supaya mereka dapat melaksanakan tanggungjawab sesuai dengan standard, berbeda dengan pendidikan yang memeberikan penegtahuan dengan subyek tertentu secara umum; karena pelatihan memusatkan diri pada kebutuhan secara khusus dalam pekerjaan dengan tujuan memperbaiki kinerja pegawai ( Barry Cushway 1994:14). Jadi pelatihan adalah suatu proses terencana untuk mengubah sikap, pengetahuan atau tingkahlaku, keahlian melalui pengalaman untuk mewujudkan kinerja yang efektif dalam sejumlah kegiatan.

Dengan tujuan untuk mengembangkan kemampuan indivisu dan untuk memenuhi kebutuhan tenaga kerja dalam organisasi saat ini dan saat yang akan datang.

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa tujuan pelatihan adalah untuk memperbaiki penguasaan berbagai keterampilan dan tehnik pelaksanaan kerja tertentu; terinci dan riutin, khususnya yang dibutuhkan sekrang, sehingga terjaminnya tenaga tenaga atau sumber daya manusia yang handal pada perusahaan.

### Pendidikan dan Pelatihan

Dari beberapa pendapat diatas ada perbedaan orientasi antara pendidikan dan pelatihan, pendidikan lebih berorientasi teoritis menekankan pada uasaha pembinaan afektif dan kognitif sedangkan pelatihan berorientasi praktek, yaitu menekankan peningkatkan kemampuan dan keterampilan untuk menangani suatu pekerjaan; namun keduanya adalah sama sama penting dan saling melengkapi, yang pada konteks pelaksanaanya beriring sehingga sering digunkaan Pendidikan dan Latihan (Diklat).

Pendidikan dan pelatihan akan digunakan secara senafas karena yang ditonjolkan bukan perbedaan berpedaan yang terdapat antara kedua istilah tersebut, melainkan pentingnya kedua jenis kegiatan sebagai perwujudan kemauan pimpinan organisasi untuk melakukan investasi dalam rangka pengembangan sumberdaya insani ( S.P.Siagian, 1987 :179).

### Prestasi Kerja

Prestasi kerja merupakan sesuatu yang diharapkan oleh perusahaan dari setiap karyawannya dalam rangka mengembangkan dan mewujudkan tujuan perusahaan. Prestasi kerja seorang karyawan dapat diketahui dari

kelebihan kelebihan atau kekurangan kekurangan seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Prstasi kerja karyawan bagi perusahaan bermanfaat : orang yang tepat dengan jabatan yang tepat, dapat diperoleh kepuasan serta keharmonisan dalam perusahaan untuk mencapai hasil dan tujuan.

Prestasi adalah hasil dari suatu kegiatan yang telah dikerjakan, diciptakan baik secara individual maupun kelompok. Prestasi adalah apa yang telah diciptakan hasil pekerjaan, hasil yang ,menyenangkan hati yang diperoleh dengan jalan keuletan kerja ( abdul Tohar, dalam Syaipul Bahri Djamarah , 1994:20). Penilaian prestasi kerja pada pegawai dimaksudkan untuk memberikan motivasi yang kuat bagi pegawai yang bersangkutan agar lebih berprestasi lagi dimasa yang akan datang sehingga kesempatan untuk meniti karier lebih terbuka baginya( Bambang Tri Cahyono, 1996: 219).

### III. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian menggunakan metode survey untuk menemukan data yang empirik guna menguji kebenaran hipotesis atau penelitian verifikatif, untuk mengetahui Sejauhmana pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap prestasi kerja karyawan di PT.Bintang Cosmos Medan. Variabel dalam penelitian ini terdiri dari Variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y). Variabel Bebas terdiri dari: Pendidikan Formal (X1) dan Pelatihan (X2), sedangkan variabel terikat adalah prrstasi kerja(Y).

Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan/karyawati PT.Bintang Cosmos Medan, dan kemudian ditentukan sample. Tehnik penentuan sample adalah secara random . Untuk mendapatkan data primer maka peneliti menggunakan tiga kuestioner tertutup yang masing masing : Mengungkap data pendidikan formal, data pelatihan dan data prestasi kerja, artinya kuestioner atau pertanyaan yang diajukan sudah tersedia jawabannya.

#### Uji Validitas dan Uji Reliabilitas Instrumen

Uji validitas bertujuan untuk menguji kesahihan dari setiap butir pertanyaan dengan menggunakan alat uji korelasi moment dari Parson ( Masri Singarimbun,1989) ,selanjutnya koefisien validitas tiap pertanyaan diuji signifikasinya .

Kemudian dilihat kriteria pengujiannya sebagai berikut : Koefisien validitas dianggap signifikan, apabila harga t hitung lebih besar dari t table dengan harga parameter  $p < 0,10$ , yang

signifikan adalah valid, sedangkan yang tidak signifikan adalah tidak valid atau drop.

Setelah melakukan pengujian validitas butir pertanyaan, maka langkah selanjutnya adalah melakukan uji reliabilitas yang menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Uji coba menggunakan uji alpha Cronbach.

#### Teknik Analisa Data

Setelah dilakukan verifikasi, skoring dan tabulasi data selanjutnya dilakukan pengolahan data. Data penelitian diolah secara kwantitatif dengan menggunakan metode statistik parametrik. Metode analisa data yang digunakan dalam penelitian ini adalah korelasi sederhana dan korelasi ganda yang terlebih dahulu diawali dengan uji normalitas distribusi frekwensi, kemudian dilanjutkan dengan perhitungan koefisien korelasi sederhana antar variabel.

### III. PEMBAHASAN

**Hipotesa 1:** Adanya pengaruh antara pendidikan terhadap prestasi Kerja Karyawan

Berdasarkan perhitungan dengan menggunakan rumus korelasi product moment, untuk mengetahui pengaruh pendidikan terhadap prestasi kerja diperoleh nilai  $r_{y,1} = 0,7202$ . Melalui uji t ternyata  $r_{y,1}$  adalah signifikan. Dari hasil perhitungan nilai t hitung= 6,8076 lebih besar dari t tabel,  $df = (n-2)$ ;  $\alpha = 0,01$  adalah 2,326. Oleh karena itu  $H_0$  ditolak sehingga ditemukan pengaruh antara pendidikan dan prestasi kerja karyawan.

Dari analisis koefisien korelasi sederhana antara variabel pendidikan (X1) dengan prsetasi kerja 0,7202, hal ini menunjukkan adanya pengaruh yang cukup kuat dan positif dan setelah dilakukan uji signifikasi ternyata t hitung > t tabel (6,8076 > 2,326) artinya hubungan yang terjadi antara variabel pendidikan dengan prestasi kerja adalah cukup berarti (signifikan). Hasil analisis koefisien dterminasi yang bertujuan untuk mengetahui sberapa besar pengaruh variabel pendidikan formal (X1) terhadap prestasi kerja (Y) adalah 51,87 % sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain selain pendidikan formal. Selanjutnya dari analisis regresi sederhana diperoleh persamaan garis linear  $Y = 50,6843 + 0,6053 X1$ . Persamaan garis lurus (linear) tersebut menunjukkan bahwa perubahan atau kenaikan yang terjadi pada variabel pendidikan dengan satu satuan akan diikuti kenaikan

variabel prestasi kerja sebesar 0,6053 kali satu satuan pada konstanta 50,6843.

**Hipotesa 2 :** Adanya pengaruh antara pelatihan terhadap prestasi kerja karyawan

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan rumus korelasi product moment, untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap prestasi kerja diperoleh nilai  $r_{y,2} = 0,6185$ . Melalui uji  $t$  ternyata  $r_{y,2}$  adalah signifikan. Dari hasil perhitungan nilai  $t$  hitung  $= 5,1620$  lebih besar dari nilai  $t$  tabel,  $df = (n-2)$ ;  $\alpha = 0,01$  adalah 2,326, oleh karena  $H_0$  ditolak sehingga ada pengaruh antara pelatihan terhadap prestasi kerja karyawan.

Korelasi sederhana antara variabel pelatihan (X2) dengan prestasi kerja 0,6185, hal ini menunjukkan adanya pengaruh yang cukup kuat dan positif dan setelah dilakukan uji signifikansi ternyata  $t$  hitung  $> t$  tabel ( $5,1620 > 2,326$ ) artinya hubungan yang terjadi antara variabel pelatihan dengan prestasi kerja adalah cukup berarti (signifikan). Hasil analisis koefisien determinasi yang bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel pelatihan (X2) terhadap prestasi kerja (Y) adalah 38,28 % sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain selain pelatihan. Selanjutnya dari analisis regresi sederhana diperoleh persamaan garis linear  $Y = 34,6188 + 0,4412 X_2$ . Persamaan tersebut merupakan persamaan garis lurus (linear) yang menunjukkan bahwa perubahan atau kenaikan yang terjadi pada variabel pelatihan dengan satu satuan akan diikuti kenaikan variabel prestasi kerja sebesar 0,4412 kali satu satuan pada konstanta 34,6188.

**Hipotesa 3 :** Ada pengaruh antara pendidikan dan pelatihan terhadap prestasi kerja karyawan.

Berdasarkan hasil perhitungan korelasi ganda antara pendidikan dan pelatihan dengan prestasi kerja karyawan adalah sebesar 0,8288. Melalui uji  $F$ , diperoleh  $F$  hitung  $= 46,0863$ , adapun nilai  $F$  tabel ( $n-k-1$ );  $df = 0,05$  adalah 4,072. Oleh karena  $F$  hitung lebih besar dengan  $F$  tabel ( $46,0863 > 4,072$ ) maka nilai  $R$  adalah signifikan, sehingga  $H_0$  ditolak, berarti terdapat pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap prestasi kerja karyawan.

Analisis koefisien korelasi ganda, ditemukan pengaruh variabel pendidikan (X1) dan pelatihan (X2) secara bersama sama terhadap prestasi kerja (Y) sebesar 0,8288, hubungan ini adalah hubungan yang kuat dan positif. Selanjutnya dengan uji  $F$  ternyata ditemukan signifikansi

karena  $F$  hitung  $> F$  tabel ( $46,0863 > 4,072$ ). Selanjutnya melalui koefisien korelasi ganda ditemukan pengaruh variabel pendidikan (X1) dan variabel pelatihan (X2) secara bersama sama terhadap prestasi kerja (Y) sebesar 68,70 % sedangkan sisanya dipengaruhi variabel lain, selain variabel pendidikan dan pelatihan. Melalui analisis regresi ganda diperoleh persamaan garis lurus (linear)  $Y = 28,4333 + 0,5122 X_1 + 0,4212 X_2$ . Persamaan regresi estimasi tersebut dapat digunakan untuk membuat prediksi terhadap perubahan variabel prestasi kerja sebagai dampak perubahan variabel pendidikan dan variabel pelatihan. Prediksi tersebut dapat dijelaskan : apabila variabel pendidikan naik satu satuan skor dan juga variabel pelatihan naik satu satuan skor, yang secara bersama sama akan diikuti kenaikan variabel prestasi kerja 0,5112 kali satu satuan ditambah 0,4212 kali satu satuan pada konstanta 28,4333.

Dengan demikian bahwa pendidikan dapat meningkatkan prestasi kerja, demikian juga pelatihan dan secara bersama sama dapat meningkatkan prestasi kerja atau terdapat pengaruh yang positif antara pendidikan dan pelatihan terhadap prestasi kerja.

#### IV. KESIMPULAN

Berdasarkan pada pembatasan masalah, landasan teori, analisis data dari lapangan, hasil uji hipotesa, temuan penelitian dan penafsiran hasil penelitian dapat dikemukakan kesimpulan yang berkaitan dengan hubungan antara pendidikan dan pelatihan terhadap prestasi kerja karyawan PT. Bintang Cosmos Medan :

1. Tingkat pendidikan formal karyawan berpengaruh positif dan secara signifikan terhadap
2. Prestasi kerja karyawan PT. Bintang Cosmos Medan.
3. Pelaksanaan pelatihan terhadap karyawan berpengaruh positif terhadap peningkatan prestasi
4. Kerja karyawan PT. Bintang Cosmos Medan
5. Secara bersama sama pendidikan dan pelatihan mempengaruhi secara signifikan terhadap
6. Peningkatan prestasi kerja karyawan PT. Bintang Cosmos Medan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Alex S.Nitisemito, *Manajemen Personalia*, Ghaia Indonesia, Jakarta, 1992.
- Bambang Kusriyanto, *Meningkatkan Prestasi Kerja Karyawan*, Jakarta, PT.Pustaka Binawan Pressindo, 1993.
- Cushway, Barry, *Human Resource Management*, Jakarta, Gramedia, 1994.
- Moekijat, *Latihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*, BPFE, Yogyakarta, 1990.
- Masri Singarimbun dan Sofyan Efendi, *Metode Penelitian Survei*, Jakarta, LP3ES, 1987.
- Siagian, SP, *Pengembangan Sumber Daya Insani*, Gunung Agung, Jakarta, 1987.
- Syaiful Bahri Djamarah, *Prestasi Kerja dan Kompetensi*, Usaha Nasional, Jakarta, 1994.
- T.Hani Handoko, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, BPPFE, Yogyakarta, 1992.
- Aikunto, Suharsimin, *Prosedur penelitian: suatu pendekatan praktik*, Rineka Cipta, Bandung, 2010.
- Hasan, Iqbal, *Analisis data penelitian dengan Statistik*, Bumi Aksara, Jakarta, 2006.
- Bugin, Burhan, *Penelitian kualitatif*, Kencana, Jakarta, 2008.
- Undang Undang RI Nomor 2 tahun 1989