

Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Di Jatinangor National Golf

¹Rosti Setiawati, ²Nelvina Agustinus, ³Nissa Nurhanifah

^{1,2,3} Universitas Koperasi Indonesia

¹rostisetiawati@ikopin.ac.id ²nelvinaagustinus@gmail.com

Info Artikel

Sejarah artikel:

Diterima 20 Juni 2023

Disetujui 15 Juli 2023

Diterbitkan 31 Juli 2023

Kata kunci:

Pendidikan, pelatihan,
kinerja karyawan

Keywords :

Education, training,
employee performance

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pendidikan dan pelatihan karyawan terhadap kinerja karyawan di Jatinangor National Golf. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 19 orang atau 10% dari seluruh karyawan Jatinangor National Golf dan diambil menggunakan teknik consecutive sampling. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer berupa kuesioner mengenai pelatihan, pendidikan, dan kinerja karyawan. Data tersebut dianalisis menggunakan analisis deskriptif dan analisis statistik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial, pendidikan berpengaruh terhadap kinerja yang dibuktikan oleh nilai t hitung yang lebih besar dari t tabel ($2,583 > 2,109$), sedangkan pelatihan tidak berpengaruh terhadap kinerja karena nilai t hitungnya lebih kecil dari nilai t tabel ($0,044 < 2,109$). Namun, F hitung lebih besar dari F tabel ($14,990 > 3,59$) yang berarti pendidikan dan pelatihan secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Sehingga, semakin baik pendidikan dan pelatihan karyawan, maka semakin baik juga kinerja karyawan.

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of employee education and training on employee performance at Jatinangor National Golf. The sample in this study amounted to 19 people or 10% of all Jatinangor National Golf employees and was taken using a consecutive sampling technique. The data used in this study are primary data in the form of questionnaires regarding training, education, and employee performance. The data were analyzed using descriptive analysis and statistical analysis. The results showed that partially, education has an effect on performance as evidenced by the t-count value which is greater than t-table ($2.583 > 2.109$), while training has no effect on performance because the t-count value is smaller than the t-table value ($0.044 < 2.109$). However, F count is greater than F table ($14.990 > 3.59$) which means that education and training together have a positive effect on employee performance. So, the better the education and training of employees, the better the performance of employees.



©2023 Penulis. Diterbitkan oleh Pascasarjana, STIE Bangkinang. Ini adalah artikel akses terbuka di bawah lisensi CC BY ND ([Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nd/4.0/).)

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (man) merupakan salah satu komponen yang ada dalam organisasi selain machine, money, materials, methods, and market. Menurut Notoatmodjo (2003, h. 2), "Sebuah instansi harus didukung sumber daya manusia yang cakap karena sumber daya manusia sangat berperan dalam menjalankan usaha atau kegiatan di dalam instansi tersebut." Berdasarkan pendapat tersebut, sumber daya manusia merupakan hal yang penting dalam suatu organisasi karena berperan sebagai subyek pelaksana kebijakan dan kegiatan operasional suatu organisasi atau perusahaan. Oleh karena itu, organisasi tentunya membutuhkan.

Namun, saat ini kualitas SDM di Indonesia masih tergolong rendah. Data BPS menunjukkan bahwa tenaga kerja di Indonesia masih didominasi oleh tamatan SD ke bawah (tidak/belum pernah sekolah/belum tamat SD/tamat SD), yaitu sebesar 39,10%, tenaga kerja dengan pendidikan terakhir SMP sebesar 18,23%, SMA 18,23% dan SMK sebesar 11,95%. Sementara tenaga kerja dengan pendidikan akhir diploma I/II/III dan universitas hanya sebesar 12,60% (BPS, 2022). Padahal salah satu faktor penting dalam peningkatan kualitas SDM adalah pendidikan dan pelatihan yang bisa beradaptasi dengan perubahan sosial masyarakat.

Seiring dengan persaingan yang semakin tajam karena perubahan teknologi yang begitu cepat dan lingkungan yang begitu drastis pada setiap aspek kehidupan manusia, setiap organisasi membutuhkan sumber daya manusia yang mempunyai kompetensi agar dapat memberikan pelayanan

yang memuaskan tetapi juga berorientasi pada nilai sehingga organisasi tidak semata-mata mengejar pencapaian produktivitas karena kinerja adalah suatu hasil dimana orang-orang dan sumber daya lain yang lain yang ada dalam organisasi secara bersama-sama membawa hasil akhir yang didasarkan pada tingkat mutu dan standar yang telah ditetapkan, konsekuensinya adalah organisasi memerlukan sumber daya manusia yang memiliki keahlian dan kemampuan yang unik sesuai dengan visi dan misi perusahaan.

Pendidikan dan pelatihan kerja adalah faktor kritis dalam pengembangan sumber daya manusia di perusahaan. Pendidikan melibatkan pemberian pengetahuan, keterampilan, dan pemahaman yang diperlukan untuk menjalankan tugas dan tanggung jawab pekerjaan, sedangkan pelatihan melibatkan pemberian keterampilan khusus, pengalaman praktis, dan pengembangan kompetensi pekerja. Pada era globalisasi dan persaingan yang semakin ketat, perusahaan harus mampu menghadapi perubahan yang dinamis di lingkungan bisnis. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk memiliki karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi, yang dapat beradaptasi dengan cepat terhadap perubahan dan memberikan kontribusi maksimal bagi kesuksesan perusahaan.

Pendidikan dan pelatihan kerja diidentifikasi sebagai faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Pendidikan yang baik dapat meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan pemahaman karyawan tentang pekerjaan mereka, sementara pelatihan kerja dapat membantu karyawan mengembangkan keterampilan khusus yang diperlukan untuk melaksanakan tugas-tugas pekerjaan mereka dengan efektif dan efisien.

Namun, masih terdapat perdebatan di kalangan akademisi dan praktisi bisnis mengenai sejauh mana pendidikan dan pelatihan kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Beberapa penelitian menyatakan bahwa pendidikan dan pelatihan kerja memiliki dampak positif terhadap kinerja karyawan, sementara penelitian lain mengklaim bahwa dampaknya tidak begitu signifikan atau bahkan tidak ada dampak sama sekali.

Oleh karena itu, perlu dilakukan penelitian untuk memahami secara lebih mendalam mengenai pengaruh pendidikan dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan, terutama dalam konteks Jatinangor National Golf & Resort. Penelitian ini akan memberikan pemahaman yang lebih jelas mengenai hubungan antara pendidikan, pelatihan kerja, dan kinerja karyawan, serta memberikan pandangan yang lebih komprehensif dalam pengelolaan sumber daya manusia di perusahaan. Berkaitan dengan pentingnya pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan, maka dalam penelitian yang di lakukan di Jatinangor National Golf & Resort ini memperhatikan mengenai pengaruh pelatihan kerja yang meliputi : Pelatihan Bahasa Inggris, pelatihan operasional, pelatihan mengenai pengetahuan dasar golf, dan lain sebagainya. Selain itu, dilakukan juga penelitian dari sisi pendidikan, jika pendidikan karyawan selaras dengan pekerjaannya apakah hal tersebut akan memberikan pengaruh atau tidak. Dari latar belakang yang dikemukakan maka penulis mencoba untuk melakukan penelitian dengan judul ” Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan di Jatinangor National Golf & Resort”

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif yang merupakan penelitian ilmiah yang sistematis terhadap bagian-bagian dan fenomena serta hubungan-hubungannya. Tujuan penelitian kuantitatif adalah mengembangkan dan menggunakan model-model matematis, teori teori atau hipotesis yang berkaitan dengan fenomena alam.

Subjek dan Objek Penelitian

Subjek dalam penelitian ini adalah karyawan Jatinangor National Golf. Seluruh karyawan Jatinangor National Golf berjumlah 193 orang dan merupakan populasi dalam penelitian ini. Sampel adalah sebagian dari populasi yang dapat mewakili populasi. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 10% dari populasi atau 19 karyawan dengan menggunakan consecutive sampling. Objek dalam penelitian ini adalah tingkat pendidikan, pelatihan, dan kinerja karyawan.

Sumber Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer, yaitu data-data utama yang didapatkan dari subyek penelitian secara langsung. Data primer ini berupa data-data yang otentik, obyektif, dan reliabel. Data primer ini diambil dari hasil pengisian kuesioner mengenai pendidikan, pelatihan, dan kinerja karyawan yang telah diisi oleh responden, meliputi identitas dan tanggapan responden. Selanjutnya, data yang diperoleh akan dianalisis menggunakan analisis statistik.

Teknik Analisis Data

A. Analisis Deskriptif Kuantitatif

Analisis deskriptif kuantitatif merupakan metode yang bertujuan mengubah kumpulan data mentah menjadi bentuk yang mudah dipahami, dalam bentuk informasi yang ringkas, dimana hasil penelitian beserta analisisnya diuraikan dalam suatu tulisan ilmiah yang mana dari analisa tersebut akan dibentuk suatu kesimpulan.

B. Uji Instrumen Data

1. Uji Validitas

Tinggi rendahnya validitas instrumen menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur itu mengukur suatu data dan tidak menyimpang dari gambaran variabel yang dimaksud. Butir instrumen yang tidak valid akan diganti dengan instrumen lain atau tidak dipakai lagi sebagai instrumen dalam penelitian. Jika $r_{hitung} (17 ; 0,5 = 0,482) > r_{tabel}$ dan jika $r \geq 0,3$, maka item pertanyaan dari kuesioner dinyatakan valid.

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah ketepatan atau kekonsistenan suatu alat ukur dalam mengukur sesuatu artinya instrumen yang apabila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama akan menghasilkan data yang sama pula. Hasil yang menunjukkan tingkat reliabilitas yang tinggi akan menghasilkan data yang terpercaya. Jika $\alpha (0,05) > r_{tabel} = \text{reliabel atau konsisten}$.

3. Analisis Deskriptif Statistik

a. Koefisien Determinasi

Nilai koefisien determinasi adalah 0-1. Jika nilai koefisien determinasi () semakin besar atau mendekati satu, maka dapat dikatakan bahwa variabel bebas semakin besar menjelaskan variabel terikat. Nilai koefisien determinasi () yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas.

b. Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda adalah pengaruh secara linear antara dua atau lebih variabel independen (X_1, X_2, \dots, X_n) dengan variabel dependen (Y). Analisis ini untuk mengetahui arah pengaruh antara variabel independen dengan variabel dependen apakah masing-masing variabel independen berhubungan positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan dengan persamaan sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Dimana :

Y = Kinerja

a = Konstanta

b_1, b_2 = Koefisien regresi

X_1 = Pendidikan

X_2 = Pelatihan

E = Standart Error

c. Uji t

Uji-t hitung dua arah bertujuan untuk melihat secara parsial bagaimana pengaruh variabel pendidikan (X_1) dan pelatihan (X_1) terhadap variabel kinerja (Y). Model hipotesis yang digunakan dalam uji t hitung dua arah ini adalah : Nilai t hitung dapat diperoleh dengan menggunakan bantuan aplikasi software SPSS. Nilai t hitung selanjutnya akan dibandingkan dengan nilai t tabel (2,109) dengan tingkat kesalahan ($\alpha=5\%$) dan derajat kebebasan (df)= (19-2).

d. Uji F

Uji-F hitung dilakukan untuk melihat secara bersama-sama bagaimana pengaruh variabel pendidikan (X_1) dan pelatihan (X_2) terhadap kinerja (Y). Nilai F hitung dapat diperoleh dengan menggunakan bantuan aplikasi software SPSS. Nilai F hitung akan dibandingkan dengan nilai F tabel (3,59) dengan tingkat kesalahan ($\alpha=5\%$) dan derajat kebebasan (df)=(19-2), (k-2).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Instrumen Data

a. Uji Validitas

Hasil pengujian menyatakan bahwa nilai r hitung dari semua item lebih dari 0,3 yang artinya semua pertanyaan atau instrumen valid dan dapat digunakan dalam penelitian ini.

b. Uji Reabilitas

Dari hasil pengujian diperoleh nilai koefisien reabilitas variabel pendidikan (X1) sebesar 0,870, variabel pelatihan (X2) sebesar 0,901, dan variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 0,966. Nilai koefisien reabilitas dari seluruh variabel lebih besar dibandingkan nilai r tabel (0,482), maka dapat disimpulkan bahwa semua variabel dalam penelitian ini reliabel atau konsisten, sehingga dapat digunakan dalam penelitian ini.

Analisis Deskriptif Statistik

a. Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-1.582	11.575		-.137	.893
	Pendidikan	1.601	.620	.796	2.583	.020
	Pelatihan	.033	.758	.013	.044	.966
a. Dependent Variable: Kinerja						

Sumber: Hasil pengolahan data menggunakan program SPSS versi 26, 2023

Berdasarkan hasil analisis regresi pada tabel diatas, persamaan regresi linier berganda pada penelitian dapat dinyatakan dalam rumus sebagai berikut: $Y = -1,582 + 1,601(x) + 0,033(x)$

Nilai konstanta sebesar -1,582 merupakan nilai konsistensi variabel terikat yang artinya jika variabel bebas (pendidikan dan pelatihan) dianggap 0 atau konstan, maka kinerja karyawan adalah -1,582. Koefisien regresi variabel pendidikan (X1) dan pelatihan (X2) mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan koefisien regresi sebesar 1,601 dan 0,033 yang artinya apabila variabel pendidikan meningkat sebesar 1 satuan, maka kinerja karyawan akan meningkat pula sebesar 1,601 satuan. Begitu pula dengan variabel pelatihan, jika meningkat sebesar 1 satuan maka kinerja karyawan akan meningkat pula sebesar 0,033 satuan, dengan asumsi bahwa variabel bebas lainnya dianggap 0 atau konstan.

b. Uji-t

Berdasarkan pengujian secara parsial (Uji-t) dapat diketahui pengaruh dari masing masing variabel independent terhadap variabel dependen sebagai berikut: 1. Pengaruh Pendidikan Terhadap Kinerja

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa variabel pendidikan memiliki nilai t hitung sebesar 2,583 lebih besar dari t tabel 2,109 dan nilai signifikansi sebesar 0,020 lebih kecil dari 0,05 yang berarti terdapat pengaruh positif antara pendidikan terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa variabel pelatihan memiliki nilai t hitung sebesar 0,044 lebih kecil dari t tabel 2,109 dan nilai signifikansi sebesar 0,966 lebih besar dari 0,05 yang berarti tidak terdapat pengaruh antara pelatihan terhadap kinerja karyawan.

c. Uji-F

2	1422.243	14.990
16	94.877	
18		

ANOVA^a

Sum of

Model

Squares df Mean Square F Sig.

1 Regression 2844.487 .000^b Residual 1518.040

Total 4362.526

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Pelatihan, Pendidikan

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa nilai F hitung sebesar 14,990 lebih besar dari F tabel 3,59 maka terdapat pengaruh antara variabel Pendidikan dan Pelatihan secara simultan terhadap variabel Kinerja karyawan. Koefisien regresi antara dua variabel tersebut bernilai positif artinya terdapat hubungan positif.

d. Koefisien Determinasi

Model Summary

Model R R Square
Adjusted R Square
 Std. Error of the
Estimate

.652	.609
------	------

1 .807*9.741

a. Predictors: (Constant), Pelatihan, Pendidikan

Berdasarkan tabel diatas diperoleh nilai korelasi (r) sebesar 0,807 yang berarti Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kinerja karyawan memiliki hubungan yang kuat, sedangkan nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,652 yang berarti Pendidikan dan Pelatihan secara simultan mempengaruhi Kinerja sebesar 65,2% sedangkan sisanya 34,8% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

KESIMPULAN

Setelah dilakukan analisis hasil dan pembahasan tentang pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja karyawan, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut: 1. Terdapat pengaruh positif pada variabel pendidikan terhadap kinerja karyawan Jatinangor National Golf. Hal ini dibuktikan oleh nilai t hitung yang lebih besar dari t tabel ($2,583 > 2,109$).

Tidak terdapat pengaruh pada variabel pelatihan terhadap kinerja karyawan Jatinangor National Golf. Hal ini dikarenakan nilai t hitungnya lebih kecil dari nilai t tabel ($0,044 < 2,109$).

Terdapat pengaruh positif secara simultan pada variabel pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja karyawan Jatinangor National Golf. Hal ini dapat dilihat dari nilai F hitung yang lebih besar dari nilai F tabel ($14,990 > 3,59$).

DAFTAR PUSTAKA

- Sinanga, K. Sitinjak, PA. (2021). *Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kawasan Industri Modern (persero) Medan, 1(02)*.
- Pratama, MS. (2018). *Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.PLN (Persero) UPB Sulselrabar Makassar, 2(2)*.
- Rosmawati. 2021. *Pengaruh Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Pegawai Di Kecamatan Sinoa Kabupaten Bantaeng*. Skripsi. Diterbitkan. Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik. Universitas Muhammadiyah Makassar: Makassar.
- Raharjo, S. (2021). *Cara Melakukan Analisis Regresi Multiplis (Berganda) dengan SPSS*. Diakses pada 19 Juni 2023, dari <https://www.spssindonesia.com/2014/02/analisis-regresi-multiples-dengan-spss.html>.
- Salma. (2023). *Uji Asumsi Klasik Adalah: Yuk Pelajari Serta Ketahui Jenisnya*. Diakses pada 19 Juni 2023, dari <https://tambahpinter.com/uji-asumsi-klasik-serta-jenisnya/>
- Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang.