

PERANAN PENDIDIKAN DAN PELATIHAN UNTUK MENINGKATKAN PRODUKTIVITAS KERJA KARAWANDI PT. BANK SUMUT MEDAN

Tri Kartika Yudha¹, Supar Wasesa², Dini Utari³

^{1,2,3}Universitas Islam Sumatera Utara

trikartikayudha@fe.uisu.ac.id¹, suparwasesa@fe.uisu.ac.id², dini.utari@gmail.com³

ABSTRACT

The outline of the research problem is how to influence of the education and training to improve work productivity employees at PT. Bank SUMUT Medan. Analytical techniques used in this research is descriptive method quantitative methods, multiple linear regression, t-test, f-test and determinant of the coefficients that are processed with SPSS version 20. Based on the results of the research it is known that education has no significant influence on the employee to productivity in PT. Bank SUMUT Medan. This is evident from the results of the t-test values obtained t-test $X_1 = 1.525$ accepted on significant level of 5%. Training have significant effects against work productivity employees at PT. Bank SUMUT Medan. This is evident from the results of the t-test values obtained t-test $X_2 = 2.460$ received at significant level 5%. Education and training jointly-either have significant influence towards the morale of employees at PT. Bank SUMUT Medan. This is evident from the result of f-test who gets f-test value of significant extent 14.226 received at 5%.

Keywords : education, training, work productivity

ABSTRAK : Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh pendidikan terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan di PT. Bank SUMUT Medan. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan di PT. Bank SUMUT Medan. Untuk mengetahui pengaruh pendidikan dan pelatihan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan di PT. Bank SUMUT Medan. Perumusan masalah ini adalah untuk mengetahui pengaruh pendidikan dan pelatihan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan di PT. Bank SUMUT Medan. Teknik analisis yang penulis gunakan pada penelitian ini adalah metode deskriptif metode kuantitatif, regresi linier berganda, uji t, uji f dan koefisien determinan yang diolah dengan SPSS versi 20. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa pendidikan mempunyai pengaruh yang tidak signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Bank SUMUT Medan. Hal ini terbukti dari hasil uji t yang memperoleh nilai_{hitung} $X_1 = 1,525$ diterima pada taraf signifikan 5%. Pelatihan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Bank SUMUT Medan. Hal ini terbukti dari hasil uji t yang memperoleh nilai_{hitung} $X_2 = 2,460$ diterima pada taraf signifikan 5%. Pendidikan dan pelatihan secara bersama – sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap semangat kerja karyawan di PT. Bank SUMUT Medan. Hal ini terbukti dari hasil uji F yang memperoleh nilai_{hitung} F_{hitung} sebesar 14,226 diterima pada taraf signifikan 5%.

Kata Kunci : pendidikan dan pelatihan, produktivitas kerja.

1. Pendahuluan

Di setiap negara sumber daya manusia merupakan faktor penting bagi perusahaan dalam mengelola dan mengatur karyawan sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk terciptanya suatu perusahaan. salah satu cara untuk menciptakan kondisi sumber daya manusia bekerja secara optimal dengan cara mempersiapkan program pendidikan dan

pelatihan dengan tujuan untuk memperbaiki penguasaan berbagai keterampilan dan teknik pelaksanaan kerja untuk kebutuhan sekarang. Dengan program pendidikan dan pelatihan yang terencana dengan baik berarti mempersiapkan para sumber daya manusia untuk memangku suatu jabatan tertentu dimasa yang akan datang.

Sumber daya manusia merupakan suatu gerakan penguatan terhadap pentingnya unsur manusia sebagai sumber daya yang potensial dan perlu dikembangkan sehingga mampu memberikan dampak yang optimal terhadap kinerja organisasi. Daya saing yang tinggi dan berkelanjutan yang harus dimiliki perusahaan tersebut hanya dapat dicapai melalui keunggulan dari sumber daya manusianya (SDM). Dengan adanya pendidikan dan pelatihan pegawai yang terencana dan dilakukan secara terus menerus maka perilaku pegawai yang melaksanakan tugas/pekerjaan secara efektif dan efisien akan lebih mudah diatasi, dan melalui motivasi serta pendidikan dan pelatihan pegawai akan merasakan bahwa ada perhatian dari pihak instansi terhadap kebutuhan mereka khususnya ketentuan yang menyangkut tentang karir, imbalan-imbalan balas jasa dan sebagainya.

Salah satu cara untuk mengembangkan produktivitas kerja karyawan adalah memberikan pelatihan bagi karyawan sasaran yang menjadi obyek penilaian, produktivitas adalah pengetahuan keterampilan dan sikap karyawan. Dengan demikian maka jelaslah bahwa pendidikan dan pelatihan kerja mempunyai peran penting dalam produktivitas kerja karyawan. Berdasarkan hal tersebut di atas menunjukkan bahwa pendidikan dan pelatihan merupakan salah satu hal yang paling penting perannya dalam mencapai efektivitas kerja di PT. Bank SUMUT Medan. Dimana bank merupakan lembaga bidang jasa keuangan yang mempengaruhi dan menjadi prantara semua sektor kegiatan usaha riil baik bersekala besar maupun bersekala kecil semua memerlukan jasanya.

PT. Bank SUMUT Medan yang berlokasi di Jln. Imam Bonjol No.18 Medan merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dalam bidang jasa perbankan, dimana Bank SUMUT memberikan pelayanan nasabah dalam berbagai bentuk. Selain itu Bank SUMUT mempunyai fungsi menghimpun dana masyarakat dan serta menyalurkan kembali dana tersebut kepada masyarakat melalui pemberian kredit yang berdampak positif dalam meningkatkan perekonomian. Untuk menampilkan citra bank sumut sebagai bank yang profesional yang

dapat diandalkan, maka perusahaan memerlukan kebijakan dibidang sumber daya manusia guna memperoleh sumber daya manusia yang profesional, tangguh, handal, dan jujur sehingga diperlukan proses pendidikan dan pelatihan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

2. Metode Penelitian

2.1. Lokasi dan Objek Penelitian

Lokasi Penelitian ini dilakukan di PT. Bank SUMUT Medan yang berlokasi di Jln. Imam Bonjol No. 18 Medan, objek penelitian adalah peranan pendidikan dan pelatihan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Variabel *independent* (bebas) dan Variabel *dependent* (terikat) pada penelitian ini antara lain : Pendidikan (X₁) dan Pelatihan (X₂) sebagai variabel bebas, produktivitas (Y) sebagai variabel terikat.

2.2. Metode Pengambilan dan Analisa Data

Pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini menggunakan angket. Uji coba instrumen menggunakan program bantuan *Micrisfot Excel 2007*, dan pengujian hipotesis menggunakan bantuan program *SPSS Versi 20*. Teknik analisis data yang digunakan antara lain: Uji Validitas, Uji Realibilitas, Analisis Regresi Linier Berganda, dan uji Hipotesis antara lain: Uji F (Uji Serempak/ Uji Simultan), Uji Parsial, Uji Determinasi.

3. Hasil Dan Pembahasan

3.1. Analisa Kuantitatif

3.1.1. Uji Validitas

Untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam daftar pertanyaan (kuisisioner) yang telah disajikan kepada responden maka diperlukan uji validitas. Apakah validitas setiap pertanyaan /pernyataan lebih besar (>) 0,30 maka butir pertanyaan /pernyataan tersebut dianggap valid. Untuk lebih jelasnya akan dilihat pada tabel *Item- Total Statistic* kolom *Correted Item-Total Correlation*, hasil pengolahan SPSS Versi 20 dengan merumuskan data jawaban responden dari variabel Pendidikan (X₁), variabel Pelatihan (X₂) dan versi variabel Produktivitas kerja (Y) yang akan disajikan pada tabel berikut :

Tabel 1
Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	Pearson Correlation	r_{tabel}	Ket.
Pendidikan (X1)	Q1	0,543	0,361	Valid
	Q2	0,868	0,361	Valid
	Q3	0,794	0,361	Valid
	Q4	0,621	0,361	Valid
	Q5	0,452	0,361	Valid
	Q6	0,465	0,361	Valid
	Q7	0,453	0,361	Valid
	Q8	0,681	0,361	Valid
	Q9	0,78	0,361	Valid
	Q10	0,818	0,361	Valid
Pelatihan (X2)	Q1	0,898	0,361	Valid
	Q2	0,796	0,361	Valid
	Q3	0,744	0,361	Valid
	Q4	0,819	0,361	Valid
	Q5	0,591	0,361	Valid
	Q6	0,846	0,361	Valid
	Q7	0,818	0,361	Valid
	Q8	0,82	0,361	Valid
	Q9	0,595	0,361	Valid
	Q10	0,594	0,361	Valid
Produktivitas kerja (Y)	Q1	0,757	0,361	Valid
	Q2	0,756	0,361	Valid
	Q3	0,680	0,361	Valid
	Q4	0,594	0,361	Valid
	Q5	0,740	0,361	Valid
	Q6	0,710	0,361	Valid
	Q7	0,692	0,361	Valid
	Q8	0,739	0,361	Valid
	Q9	0,766	0,361	Valid
	Q10	0,833	0,361	Valid

Sumber : data output SPSS yang diolah, 2017

Dari hasil tabel di atas dapat diketahui bahwa masing-masing item pertanyaan memiliki $r_{\text{hitung}} >$ dari r_{tabel} (0,361) dan bernilai positif. Dengan demikian butir pertanyaan tersebut dinyatakan valid.

3.1.2. Uji Reliabilitas

Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Tinggi rendahnya reliabilitas, secara empirik ditunjukkan oleh suatu angka yang disebut nilai koefisien reliabilitas.

Pengujian reliabilitas instrumen dengan menggunakan rumus *Alpha Cronbach*. Suatu variabel dikatakan *reliable* jika memberikan nilai *Cronbach's alpha* $>$ 0,60. Sedangkan jika sebaliknya data tersebut dikatakan tidak reliabel:

Tabel 2
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Ket.
Pendidikan (X1)	0,738	Reliabel
Pelatihan (X2)	0,755	Reliabel
Produktivitas Kerja (Y)	0,741	Reliabel

Sumber : data output SPSS yang diolah, 2017

Berdasarkan tabel diatas diperoleh nilai *Cronbach's Alpha*, maka dapat disimpulkan bahwa variabel-variabel (Pendidikan, Pelatihan dan produktivitas Kerja) yang digunakan dalam penelitian ini telah reliabel, karena *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,60 sehingga layak digunakan untuk menjadi alat ukur instrumen kuesioner dalam penelitian ini.

3.2. Analisa Data

3.2.1. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk menjawab pertanyaan yang telah dituangkan pada identifikasi masalah sebelumnya dan sekaligus menjawab hipotesis sebelumnya, maka hasil dari perhitungan

regresi linear berganda ini dengan bantuan SPSS Versi 20 diperoleh hasil sebagai berikut :

- Nilai rata-rata Pendidikan (X_1) adalah 43,07 dengan standard 2,947.
- Nilai rata-rata Pendidikan (X_2) adalah 41,43 dengan standard 3,520.
- Nilai rata-rata Produktivitas Kerja (Y) adalah 41,97 dengan standard 3,388.

Tabel 3
Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Produktivitas (Y)	41,97	3,388	30
Pendidikan (X1)	43,07	2,947	30
Pelatihan (X2)	41,43	3,520	30

Tabel 4
Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	8,447	6,716		1,258	,219
1 Pendidikan	,339	,222	,294	1,525	,139
Pelatihan	,457	,186	,475	2,460	,021

Sumber : data output SPSS yang diolah, 2017

- a. Peranan pendidikan (X_1) terhadap produktivitas kerja (Y)

Dari tabel diatas, diperoleh hasil variabel pendidikan (X_1) sebesar 0,339 artinya adalah jika pendidikan dinaikkan sebesar satu-satuan atau diturunkan sebesar satu-satuan, maka akan menaikkan/menurunkan sebesar 0,339 produktivitas kerja.

- b. Peranan pelatihan (X_2) terhadap produktivitas Kerja (Y)

Dari tabel diatas, diperoleh hasil variabel pelatihan (X_2) sebesar 0,457 yang artinya adalah apabil pelatihan dinaikkan sebesar satu-satuan atau diturunkan sebesar satu-satuan maka akan menaikkan/menurunkan sebesar 0,457 produktivitas kerja.

Dari tabel sebelumnya diatas, dapat diketahui nilai-nilai :

$$\begin{aligned} a &= 8,447 \\ b_1 &= 0,339 \\ b_2 &= 0,457 \end{aligned}$$

Jadi persamaan regresi linear berganda dua prediktor (pendidikan dan pelatihan) adalah :

$$Y = 8,447 + 0,339X_1 + 0,457 X_2$$

Persamaan diatas memperlihatkan bahwa semua variabel bebas (X) memiliki koefisien b_1

dan b_2 yang positif, berarti seluruh variabel bebas (pendidikan dan pelatihan) mempunyai pengaruh yang searah terhadap variabel Y (produktivitas kerja).

3.2.2. Uji Hipotesis Menggunakan Uji t (Uji Parsial)

Uji parsial dilakukan untuk menjawab pertanyaan yang telah diajukan baik pada identifikasi, rumusan masalah maupun hipotesis penelitian secara parsial atau individu. Dari hasil print output SPSS (lampiran) diperoleh hasil pengujian pengaruh variabel-variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y).

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai t_{hitung} untuk variabel bebas (pendidikan) terhadap variabel terikat (produktivitas kerja) diperoleh sebesar 1,525 sedangkan t_{tabel} dengan ($df = n - k$) $30 - 3 = 27$ sebesar 1,703 ternyata t_{hitung} lebih kecil dari t_{tabel} ($1,525 < 1,703$) maka dapat dikatakan bahwa pendidikan mempunyai pengaruh yang tidak signifikan terhadap produktivitas kerja . Untuk nilai t pelatihan diperoleh 2,460 ternyata t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($2,460 > 1,703$) maka dapat

dikatakan bahwa pelatihan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap semangat kerja.

3.2.3. Uji Hipotesis Menggunakan Uji F (Uji Simultan)

Dalam pengolahan data dengan program SPSS yang penulis buat di peroleh "ANOVA". Dalam Anova ini dapat dilihat peranan pendidikan dan pelatihan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan di PT. Bank SUMUT Medan.

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	170,845	2	85,423	14,226	,000 ^b
	Residual	162,122	27	6,005		
	Total	332,967	29			

a. Dependent Variable: Produktivitas (Y)

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

Sumber : data output SPSS yang diolah, 2017

Dari uji Anova atau F test, didapat F_{hitung} sebesar 14,226 dengan tingkat signifikansi 0,000 jadi F_{hitung} > F_{tabel} (14,226 > 2,92) atau sig F < 5% (0,000 < 0,05). Artinya bahwa secara bersama-sama variabel pendidikan (X₁) dan variabel pelatihan (X₂) berpengaruh signifikan secara simultan terhadap produktivitas kerja (Y). Dengan ini dapat disimpulkan bahwa hipotesis dari penelitian ini dapat terbukti : Pendidikan dan Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja diterima.

3.2.4. Uji Determinan

Berapa besar pengaruh atau peran yang ditimbulkan oleh pendidikan dan pelatihan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan di PT. Bank SUMUT Medan dapat dilihat pada tabel "Model Summary" yang penulis peroleh dari pengolahan data dengan program SPSS sebagai berikut :

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	,716 ^a	,513	,477	2,450	,513	14,226	2	27	,000

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

b. Dependent Variable: Produktivitas (Y)

Sumber : data output SPSS yang diolah, 2017

Dari tabel diatas, diperoleh R Square untuk Y (Produktivitas Kerja) adalah 0,513. Hal ini berarti 51,3% variasi produktivitas kerja (Y) dipengaruhi oleh variabel X₁ (pendidikan) dan variabel X₂ (pelatihan) atau pengaruh tingkat pendidikan (X₁) dan pelatihan (X₂) secara bersama-sama atau serentak terhadap variabel Y (produktivitas kerja) sebesar 51,3% dan sisanya sebesar 48,7% ditentukan oleh variabel lain.

4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan maka dapat disimpulkan bahwa :

a. Pendidikan tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Hal ini dibuktikan oleh tidak signifikan antara pendidikan terhadap produktivitas kerja

tidak diterima dengan alasan nilai t_{hitung} < t_{tabel} yaitu 1,525 < 1,703.

b. Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Hal ini dapat dilihat dari signifikansi antara pelatihan terhadap produktivitas kerja diterima dengan alasan nilai t_{hitung} > t_{tabel} yaitu 2,460 > 1,703.

c. Pendidikan dan pelatihan berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Hal ini dibuktikan oleh F_{hitung} sebesar 14,226 dengan tingkat signifikansi 0,000 jadi F_{hitung} > F_{tabel} (14,226 > 2,92) atau sig F < 5% (0,000 < 0,05). Artinya bahwa secara bersama-sama variabel pendidikan (X₁) dan pelatihan (X₂) berpengaruh signifikan secara simultan terhadap produktivitas kerja (Y).

DAFTAR PUSTAKA

- Alex S. Nitisemito, 1996. *Manajemen Personalia*. Jakarta: Graha Indonesia.
- Arikunto, Suharsimi, 2002. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Edisi Revisi V. Jakarta: Rineka Cipta.
- Desseler, Gery, 1997, *Manajemen Sumber Daya Mnesia*, PT. Perenhallindo, Jakarta.
- Edwin B. Filippo, 2003. *Personel Manajement (Mnajaemen Personalia)*, Edisi VII Jilid II, terjemahan Alponso S, Erlangga, Jakarta.
- Greenbeg, Jerald dan Baron Robert A. 2000. *Prilaku Organisasi*. Jakarta: Prentice Hall.
- Hasibuan ,2003. *Personel Manajement (Mnajaemen Personalia)*, Edisi VII Jilid II, terjemahan Alponso S, Erlangga, Jakarta.
- Imam Ghozali, 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Edisi Ketiga, Semarang . Bp. Universitas Diponegoro.
- Komaruddin Sastradipoera, 2006. *Pengembangan dan Pelatihan Suatu Pendekatan MSDM*, Edisi 1, Kappa-Sigma, Bandung.
- Mangkuprawira, 2003. *Manjemen sumber Daya Manusia Startegik*. Ghalia Indonesia, Jakarta
- Marihot, Tua Efendi, 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Garsindo : Jakarta.
- Mathis, dan Jackson, 2002. *Penilaian SDM. Dalam Produktivitas Kerja*. Edisi Kedua, Cetakan Keenan, Djabatan , Jakarta.
- Moekijat, Drs, 2003, *Manajmen Sumber Daya Mnesia*. Bndung : Pionir Jaya.
- Sastradipoera, Komarudin. 2006. *Startegi Manajemen Bisnis Perbankan*. Bandung : Kappa-signa.
- Sedarmayanti, 2001, *Manajemen Sumber Daya Manuisa*. Remaja Rosdakarya, Jakarta.
- Siagian, P.Sondang, 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 1. Bumi Aksara Jakarta.
- Simamora, Hendry. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 2, STIE YKPN. Jakarta.
- Sinungan, Muchadarsyah, 2005. *Produktivitas Apa dan Bagaimana*, Edisi Ketiga, Penerbit :Bumi Aksara , Jakarta.
- Siswanto Sastrohadiwiryo, 2002. *Manjemen Tenaga Kerja Indonesia*, Bumi Aksara, Bandung.
- Sugiyono, 2004. *Metode Penelitian Bisnis*. CV Alfabeta: Bandung.
- Tb. Syafri Mangkuprawira,2003, *Manajemen Sumber Daya Manusia Startegik*. Ghlia Indonesia, Jakarta.
- Umar Husen, 2003, *Metode Riset Prilaku Organisasi*, PT . Gramedia Pustaka Utama Jakarta.