

**PENGARUH PENDIDIKAN DAN PELATIHAN TERHADAP
KINERJA KARYAWAN
(Studi Pada PT. Inhutani II Kabupaten Kotabaru)**

Kaspul Ridani¹⁾

kaspulridani@yahoo.co.id

PT. Inhutani II Kotabaru

Khuzaini²⁾

Universitas Islam Kalimantan (UNISKA) MAB Banjarmasin

Rahmi Widyanti³⁾

Universitas Islam Kalimantan (UNISKA) MAB Banjarmasin

ABSTRACT

The aims of this research were to: 1) describe education and training program of employees', 2) describe employees' job performance, 3) find out the education and training program variable's could be increasing to employees' job performance at PT. Inhutani II Kotabaru district.

This research was done by using the explanatory approach which is a research approach to explain the causality or contribution of independent variable toward dependent variable through the argumentation of hypothesis way.

The descriptive result of the research showed that the PT. Inhutani II Kotabaru district still can be categorized in good condition.

While the inferential result of this research showed that education and training are influence toward employees' job performance at PT. Inhutani II Kotabaru district .

For suggestion, the results of this research are expected not only to give academic contribution for the improvement of human resource, especially as a comprehension toward employees' behavior in organization, but also to be an input for the users especially for the management section in PT. Inhutani II Kotabaru district , so they can manage the employees' job behavior for the better performance.

Keywords : Education, Training and Job Performance

PENDAHULUAN

Organisasi dapat memperoleh pegawai yang berkualitas baik, dengan melakukan pengembangan kualitas sumberdaya manusia yang didasarkan pada perhitungan kebutuhan sesuai dengan analisis jabatan dan analisis kebutuhan pegawai, agar memperoleh pegawai yang benar benar bermutu sesuai dengan kebutuhan organisasi (Hersona *et al.*, 2012)

Temuan oleh Arthur *et al.* (2003) dan Aguinis dan Kraiger (2009) bahwa pelatihan yang efektif berpengaruh positif terhadap keterampilan individu dan meningkatkan kinerja. Pengembangan sumberdaya manusia erat kaitannya dengan kemampuan individu yang diwujudkan dalam bentuk kerja untuk meningkatkan kinerja (Arthur *et al.*, 2003; Mathis, 2006; Aguinis dan Kraiger, K, 2009)

Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Kalimantan Selatan merupakan salah satu organisasi publik yang tugas pokoknya memberikan pelayanan disektor pendidikan. Berdasarkan hasil pengamatan awal ditemukan bahwa pegawai yang sudah mengikuti pendidikan dan pelatihan lebih memahami tugas pokoknya dan meningkat kinerjanya. Namun demikian pengembangan sumberdaya manusia yang diberikan oleh PT. Inhutani II Kabupaten Kotabaru masih terbatasnya anggaran dan kurangnya dukungan sarana dan prasarana.

Untuk mengetahui lebih jauh Bagaimana Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kinerja karyawan PT. Inhutani II Kabupaten Kotabaru ini, maka perlu diadakan penelitian.

METODE PENELITIAN

A. Rancangan Penelitian

Jenis penelitian ini adalah *explanatory research* yaitu menjelaskan hubungan antar variabel-variabel melalui konfirmatory dan pengujian proposisi.

B. Populasi dan Sampel

Kriteria populasi adalah PT. Inhutani II Kabupaten Kotabaru yang berstatus karyawan tetap dengan masa kerja lebih dari lima tahun.

Penarikan sampel dilakukan dengan menggunakan teknik *Survey* berdasarkan pada pengelompokkan elemen-elemen populasi.

Tabel 1

Jumlah Karyawan Tetap Perusahaan

PT. Inhutani II Kotabaru

No.	Jabatan	Jumlah
1.	Kepala Sub Unit	2
2.	Asisten	8
3.	Kepala Urusan	21
4.	Staf	35
5.	PHT	3
	Total	69

Sumber : PT. Inhutani II Kotabaru, 2014

B.1. Definisi Operasional Variabel

Agar tidak terjadi kekaburan dalam pengumpulan dan pengolahan data, maka variabel yang akan diteliti perlu didefinisikan secara jelas.

1. Pendidikan adalah : pendidikan yang pernah diikuti oleh karyawan yang dapat diklasifikasikan dengan 3 (tiga) indikator yaitu dilihat dari jenis pendidikan dan jenjang pendidikan serta lamanya pendidikan.
2. Program Pelatihan adalah: pelatihan yang pernah diikuti oleh pegawai yang dilihat dari indikator jenis pelatihan, indikator materi pelatihan dan indikator metode pelatihan serta indikator fasilitas pelatihan.
3. Kinerja adalah : perwujudan kerja karyawan berdasarkan ukuran yang berlaku dan jumlah pekerjaan yang ditetapkan sesuai dengan tujuan organisasi dengan waktu yang ditentukan. Mencakup aspek pengetahuan tentang pekerjaan, perencanaan kerja, kuantitas, kualitas dan ketetapan waktu. Semua indikator tersebut diukur dengan instrumen skala Likert, dengan tingkat

kecendrungan Tidak Sering/Selalu (TS), Kurang Sering/Selalu (KS), Kadang-Kadang (KK), Sering/Selalu (S), Sangat Sering/Selalu (SS).

C. Instrumen Penelitian

- Angket.

D. Teknik Pengumpulan Data

1. Kuesioner
2. Dokumentasi

E. Teknik Analisis Data

1. Deskripsi Hasil Penelitian.
2. Pengujian Persyaratan Analisis
3. Pengujian hipotesis dengan alat analisis SPSS for windows

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Karakteristik Responden

1. Deskripsi Data Responden

Berdasarkan hasil kuisioner yang disebarakan sebanyak 69 angket dan angket yang kembali sebanyak 69 eksemplar dapat digambarkan tentang karakteristik responden secara keseluruhan karyawan PT. Inhutani II Kabupaten Kotabaru dapat dilihat dalam tabel 4.1 berikut ini:

Tabel 2. KARAKTERISTIK RESPONDEN

B. Hasil Penelitian dan Pembahasan

1. Deskripsi Indikator Setiap Variabel

Berdasarkan hasil frekuensi dan persentase skor jawaban responden pada setiap indikator dari variabel pendidikan (X1) diperoleh hasil bahwa sebagian besar menyatakan lamanya menempuh pendidikan sudah sesuai (71,7 %), taraf pendidikan sudah sesuai (68,3 %) dan jenis pendidikan sudah sesuai sebanyak (58,3 %).

Berdasarkan hasil frekuensi dan persentase skor jawaban responden

pada setiap indikator dari variabel pelatihan (X2) diperoleh hasil bahwa sebagian besar menyatakan bahwa jenis

Karakteristik	Frekuensi (orang)	Persentase
Jenis kelamin:		
Laki-laki	45	65,0%
Perempuan	24	35,0%
Tota	69	100%
Usia:		
20-25 th	6	14,49%
26-40 th		
41-50 th	14	23,19%
> 50 th	4	7,25%
Total	69	100%
Status Perkawinan:		
Tidak Menikah	15	16%
Menikah	54	84%
Total	69	100%
Pendidikan Formal:		
Sarjana	43	65%
Pascasarjana	26	35%
Total	69	100%

Sumber: data primer diolah, Desember, 2014

pelatihan yang diberikan sudah sesuai (65 %), fasilitas pelatihan sudah sesuai (60 %), materi pelatihan sudah sesuai (51,7 %), dan metode pelatihan sangat sesuai (48,3 %).

Berdasarkan hasil frekuensi dan persentase skor jawaban responden pada setiap indikator dari variabel kinerja (Y) diperoleh hasil bahwa sebagian besar menyatakan bahwa ketepatan waktu dalam bekerja sudah sesuai (76 %), jumlah pekerjaan sudah sesuai (68,3 %) dan kualitas pekerjaan sudah sesuai (68,3 %).

2. Hasil Pengujian Hipotesis

Tabel 3

Hasil pengujian hipotesis

Sumber : Data primer diolah , Desember 2014

Kontribusi variabel Pendidikan dan Pelatihan terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan PT Inhutani II Kotabaru Propinsi Kalimantan Selatan, berdasarkan analisis data dengan regresi sederhana memberikan kontribusi yang signifikan terhadap prestasi kerja karyawan, di mana nilai probabilitas (p) = 0,0302 < 0,05 dan nilai koefisiensi regresi (R) = 0,2611, bersifat positif, sedangkan nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,0682, ini dapat diartikan bahwa besarnya kontribusi dari variable Pendidikan dan Pelatihan tersebut sebagai faktor perubah terhadap perubahan prestasi kerja karyawan adalah 6,82%, dan 93,18% disebabkan oleh variabel lain diluar dari yang diteliti. Dari uji Anova atau F_{test} , didapat F_{hitung} adalah 4.9022. dengan tingkat Sig.F. = 0,0302 < 0,05, maka model regresi bisa dipakai untuk memprediksi kinerja karyawan. Atau bisa dikatakan bahwa variable Pendidikan dan Pelatihan benar-benar memberikan kontribusi secara signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada Perusahaan PT Inhutani II Kotabaru Propinsi Kalimantan Selatan.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan, maka dapatlah diambil suatu kesimpulan :

1. Secara keseluruhan terhadap item-item pertanyaan Variabel Kinerja Pegawai

Variabel	Koefisien (B)	r ²	t Hitunh	Sig.t
Konstanta kinerja (Y)	20,600	-	-	
Pendidikan & Pelatihan (X)	0,332	0,068	2,214	0,030
Multi R	= 0,2611			
R Square (R ²)	= 0,0682			
F _{hit.}	= 4,9022			
Sig.F	= 0,0302			
α	= 0,05			

dengan skor rata antara 3,88 s.d 4,08, sedangkan dilihat dari skor rata-rata variabel Kinerja karyawan adalah sebesar 4,27, yang dapat diartikan bahwa sebagian besar dari responden menyatakan setuju bahwa kinerja pegawai sudah baik.

2. Secara keseluruhan terhadap item-item pertanyaan Variabel Pendidikan dengan skor rata berkisar antara 4,08 s.d. 4,18, sedangkan dilihat dari skor rata-rata variabel Pendidikan adalah sebesar 4,117, yang dapat diartikan bahwa sebagian besar dari responden menyatakan setuju bahwa pendidikan sudah dilakukan dengan baik.

3. Secara keseluruhan terhadap item-item pertanyaan Variabel Program pelatihan dengan skor rata berkisar antara 4,10 s.d. 4,43, sedangkan dilihat dari skor rata-rata variabel program pelatihan adalah sebesar 4,279, yang dapat diartikan bahwa sebagian besar dari responden menyatakan setuju bahwa program pelatihan sudah dilakukan dengan baik.

4. Pada pengujian hipotesis, yang menyatakan tentang diduga bahwa variabel Pendidikan dan Program Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Inhutani II Kabupaten Kotabaru dapat

diterima pada Pendidikan (X1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan (Y). Diperoleh koefisien jalur, berdasarkan hasil analisis SPSS, sebesar 0,579 dengan $p < 0,001$, sehingga dikatakan signifikan.

Program Pelatihan (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan (Y). Diperoleh koefisien jalur, berdasarkan hasil analisis PLS, sebesar 0,282 dengan $p = 0,002$, sehingga dikatakan signifikan.

Saran-saran

Hasil penelitian ini diharapkan selain dapat memberikan kontribusi akademis kepada berbagai pihak yang berminat dalam pengembangan sumber daya manusia, khususnya dalam pemahaman perilaku karyawan dalam organisasi, dan diharapkan pula dapat dijadikan sebagai bahan masukan bagi pihak pengguna khususnya manajemen pada PT. Inhutani II Kabupaten Kotabaru agar bisa memenej perilaku kerja karyawannya ke arah prestasi kerja yang tinggi.

Sesuai dengan hasil penelitian, maka rekomendasi yang dapat diberikan bahwa Pendidikan Dan Pelatihan secara umum sudah dilaksanakan dengan baik, oleh karena itu Diklat harus selalu diberikan kepada karyawan baik dalam bentuk Diklat penjenjang karier maupun non diklat, karena ini akan dapat meningkatkan kemampuan berprestasi karyawan dalam melaksanakan kerja mereka.

DAFTAR PUSTAKA

- Aguinis H and Kraiger, K, 2009, " Benefit of training and development for individuals, teams, organization, and soceity", *Annual Report of Psychology Vol.60, pp 451-474.*
- Arikunto, Suharsimi.2006. *Prosedur Penelitian.* BinaAksara, Jakarta.
- Arthur, W.J., Bennet, W.J. Edens, P. And Bell, S.T., 2003, Effectiveness of Training in Organizations: a meta analysis of design and evaluation features, *Journal of Applied Psychology, Vol.88 No.2, pp.234-245.*
- As'ad, 2003, *Psikologi Industri, Liberti* , Jakarta
- Cushway, Barry.2004. *Human Resources and Management, The association for management Educationaland Development.* London.
- Dessler, Gary, 2007, *Manajemen Sumber Daya Manusia,* Prentice Hall, Indonesia.
- Gibson, Ivancevich, O'Donnali, 2007, *Perilaku dalam Organisasi dan Manajemen,* Prentice Hall, Indonesia.
- Gozali, Imam, 2008, *Metode Penelitian Kwantitatif,* Penerbit BP-Undip, Semarang
- Hasibuan, Malayu SP. 2007. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia.* Gunung Agung, Jakarta.
- Hadi, Sutrisno. 1992. *Metodologi Research, untuk penulisan Paper, Skripsi, Tesis dan Disertasi.* Yayasan Penerbitan Fakultas Psikologi UGM Yogyakarta.
- Harsey dan Blanchard. 1995. *Manajemen Perilaku Organisasi: Pendayagunaan Sumber Daya Manusia.* Gunung Agung. Jakarta.
- Handoko, Hani T., 2006, *Manajemen Sumber Daya Manusia,* BPFPE-UGM

- Hersona, Sonny,H., Budi Rismayadi, Euis Siti Mariah,2012, Analisis Pengaruh Pengembangan SDM Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Karawang, *Jurnal Manajemen Vo. 9, No.3*.
- Jackson and Schuler, 1999, *Manajemen Sumber daya Manusia: Menghadapi abad Ke-21*; Erlangga
- Mathis, I. Robert and Jackson H. John (2006), *Human Resource Management*. Ninth Edition, South Western, College, Publishing, USA
- Martoyo. S. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Gunung Agung, Jakarta.
- Miller, R.L. and Buter, J.M, 2003, "Developing a training program for new department chairs" *The Department Chair, Vol. 16 No. 2 pp. 3-5*.
- Miller, R.L. and Buxton A.W, 2012, The Effect of Managerial Transition Training on Organizational Performance, *Leadership and Organization Development Journal, Vol. 33 No.5, pp. 464-476*.
- Nadler Leonard. 2004. *Human Resources Development, The Handbook of human Resource development*, London.
- Rosita, Nelly, 2009, *Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Pegawai Negeri Sipil pada PNS Kantor Pendidikan Nasional Provinsi Kalimantan Selatan*, Tesis Magister Manajemen Pendidikan, Unlam Banjarmasin
- Siagian, 2007, *Manajemen Personalialia: Teori dan Praktek*, Ghalia Indonesia
- Simamora, Henry, 2006, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Erlangga, Jakarta.
- Singarimbun, Masri dan Effendi, Sofyan. 2006. *Metodologi Penelitian Survey*. LP3ES, Jakarta.
- Solimun, 2009, *Bahan kuliah Manajemen Kuantitatif Lanjutan*, Universitas Brawijaya, Malang.
- Sugiyono, 2006, *Metode Penelitian Bisnis*, Erlangga, Jakarta
- Swasto, Bambang. 1996. Pengembangan Sumber Daya Manusia, Pengaruhnya terhadap Kinerja dan Imbalan. Tesis tidak diterbitkan. Program Pascasarjana Universitas Brawijaya, Malang.
- Tjiptono, Fandi dan Diana, 1996, *Pengukuran Kinerja dalam Organisasi*, Ghalia Indonesia.
- Tjokrowinoto. 2009. *Pembangunan Dilema dan Tantangan*. Pustaka pelajar, Yogyakarta.
- Wang Yu-Lin, Ellinger Andrea D., 2011, Organizational learning Perception of external environment and innovation performance, *International Journal of Manpower, Vol. 32 No. 5/6, pp. 512-536*
- Waal, Andre' A. de, Heijden van der Be'atrice I.J.M., 2012, Characteristics of high performing managers in The Netherlands, *Leadership & Organization Development Journal, Vol. 33 No. 2, pp. 131-148*