

PENGARUH PENDIDIKAN DAN PELATIHAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA WURYANI KONVEKSI

Iaela Dhessy Syafitri¹⁾; Ahmad Sahri Romadon²⁾; Natalia Fitria Ningrum³⁾
Universitas Semarang, Semarang, Indonesia^{1);2);3)}
Laeladhessysyafitri@gmail.com¹⁾; ahmad_sahri@usm.ac.id²⁾; nathatalia2701@gmail.com³⁾

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of education and job training on the work productivity of Wuryani Convection employees. In this study, the population was all employees of Wuryani Convection as many as 45 people. The type of data used is primary data and secondary data while data analysis uses multiple linear regression analysis. The results showed that the Education Variable had no significant effect on work productivity. Training variable is proven to have a positive effect on work productivity. Partially, the education variable has a positive and insignificant effect on work productivity. Partially, the training variable has a positive and significant effect on work productivity.

Keywords : *Education, Training, Work Productivity*

1. PENDAHULUAN

Manusia menjadi faktor utama dalam setiap kegiatan operasional dalam suatu perusahaan, maka pengelolaan sumber daya manusia harus semaksimal mungkin. Perusahaan harus mampu memberikan perhatian serta perlakuan khusus terhadap sumber daya manusia terutama tenaga kerja dalam bidang produksi. Wuryani Konveksi merupakan salah satu perusahaan yang ada di Jawa Tengah, tepatnya di jalan Tlogomulyo, Kecamatan Gubug, Kabupaten Grobogan. Dalam usahanya Wuryani Konveksi bergerak dalam bidang konveksi. Dalam usaha produksi yang dilakukan selalu menjaga kualitas produk yang di hasilkan. Wuryani Konveksi memasarkan produk ke konsumen di daerah Jawa Tengah dan sekitarnya, oleh karena itu kualitas hasil sangat dibutuhkan sehingga kepercayaan konsumen akan terus terjaga.

Wuryani Konveksi baru-baru ini menambah peralatan maupun mesin produksi yang lebih canggih. Adanya pergantian mesin baru membuat karyawan harus mampu beradaptasi lagi dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Kondisi seperti ini membuat kemampuan karyawan dalam pengoperasian mesin menjadi sebuah kendala dalam proses produksi. Karyawan mengalami kesulitan ketika mengoperasikan mesin baru dikarenakan para karyawan masih terbiasa dengan cara pengoperasian mesin lama. Kendala pengoperasian mesin baru ini berakibat pada turunnya produktivitas kerja, maka perusahaan harus memperhatikan sumber daya manusia yang menggerakkan proses produksi, karena proses produksi hanya dapat menghasilkan kuantitas dan kualitas produk yang diharapkan jika tenaga kerjanya memiliki kualitas fisik, pengetahuan, keterampilan, kompetensi yang diperlukan untuk mengubah masukan menjadi keluaran produksi.

Kualitas sumber daya manusia dapat terpenuhi dengan memberikan arahan dan pelatihan pendidikan tenaga kerja. Dengan adanya pendidikan dan pelatihan dapat menambah pengetahuan dan meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Memperhatikan berapa pentingnya peranan manusia dalam satu perusahaan, maka suatu perusahaan dapat dikatakan berkembang dan tidaknya tergantung pada baik buruknya kualitas tenaga kerja. Semakin baik sumber daya manusia yang dimiliki maka semakin baik pula hasil yang akan dicapai, demikian pula sebaliknya semakin rendah sumber daya manusia maka semakin rendah pula hasil yang dicapai. Karena

keberhasilan suatu perusahaan ditentukan oleh sumber daya manusia yang berkualitas, dengan adanya sumber daya manusia yang berkualitas maka dapat mengendalikan perusahaan tersebut.

Penelitian pengaruh pendidikan terhadap produktivitas kerja yang diteliti oleh (Fandeli, 2021) menunjukkan bahwa pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT Kuatassi Kabupaten Solok. Sedangkan penelitian menurut (Aliya & Tobari, 2019) menunjukkan bahwa Pendidikan tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi PT Semen Baturaja (Persero) Tbk Palembang.

Dan penelitian Pengaruh pelatihan terhadap produktivitas kerja yang diteliti oleh (Alya et al., 2019) menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi PT Semen Baturaja (Persero) Tbk Palembang.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah pendidikan dan pelatihan kerja sangat berpengaruh terhadap produktivitas kerja pada Wuryani Konveksi di Tlogomulyo, kecamatan Gubug.

2. METODE PENELITIAN

Metode dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif yaitu dari penyebaran kuesioner mengenai pendidikan dan pelatihan, selanjutnya dinilai secara keseluruhan dan akan diukur sejauh mana hubungan dan pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan. Jenis data dan sumber data dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder, data primer adalah data yang dikumpulkan dan diolah sendiri oleh penulis sedangkan data sekunder adalah data yang diperoleh dari perusahaan secara tertulis. Populasi dari penelitian ini seluruh karyawan Wuryani konveksi yang berjumlah 45 orang. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan interview dan kuesioner, interview pada metode ini dilakukan wawancara langsung atau Tanya jawab langsung dengan pihak yang terkait baik terhadap para karyawan maupun dengan pimpinan perusahaan. Sedangkan kuesioner, Yaitu pengumpulan data dan informasi yang diperlukan dengan membuat daftar pertanyaan kepada karyawan untuk hal-hal yang berhubungan dengan penelitian.

Untuk membuktikan hipotesis penelitian ini digunakan uji statistic dengan model analisis regresi linier berganda. Proses pemberian nilai terhadap tanggapan responden atas jawaban kuesioner dikuantitatifkan dengan menggunakan skala likert dengan bobot paling tinggi 5 dan paling rendah 1. Untuk memperoleh hasil analisis data, peneliti menggunakan bantuan paket program statistik SPSS. Model persamaannya dapat digambarkan sebagai berikut:

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

Dimana :

Y = Produktivitas Kerja

a = Konstanta

X1 = Pendidikan

X2 = Pelatihan

B1,b2 = Koefisien Regresi

e = *Standar Error*

Pengujian Hipotesis :

Uji Simultan (Uji F)

Uji Parsial (Uji t)

Koefisien Determinan (R²)

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1 Uji Validitas

Variabel	Nilai R hitung	Nilai R tabel	Nilai sig.	Keputusan
X1.1	.271	0.220	.027	Valid
X1.2	.790	0.220	.000	Valid
X1.3	.841	0.220	.000	Valid
X1.4	.586	0.220	.000	Valid
X1.5	.717	0.220	.000	Valid
X1.6	.671	0.220	.000	Valid
X1.7	.622	0.220	.000	Valid
X1.8	.860	0.220	.000	Valid
X1.9	.803	0.220	.000	Valid
X1.10	.739	0.220	.000	Valid
X1.11	.854	0.220	.000	Valid
X1.12	.834	0.220	.000	Valid
X1.13	.840	0.220	.000	Valid
X1.14	.640	0.220	.000	Valid
X1.15	.674	0.220	.000	Valid
X1.16	.284	0.220	.000	Valid

Sumber: Data Primer yang diolah, 2023

Berdasarkan tabel hasil uji validitas yang dilakukan bahwa nilai r hitung > r tabel berdasarkan uji signifikan 0.05, maka dapat diketahui bahwa data kuesioner Pendidikan (X1) pada item-item tersebut dinyatakan valid.

Tabel 2 Uji Validitas

Variabel	Nilai R hitung	Nilai R tabel	Nilai sig.	Keputusan
X2.1	.782	0.220	.000	Valid
X2.2	.737	0.220	.000	Valid
X2.3	.378	0.220	.001	Valid
X2.4	.779	0.220	.000	Valid
X2.5	.429	0.220	.000	Valid
X2.6	.390	0.220	.006	Valid
X2.7	.383	0.220	.000	Valid
X2.8	.437	0.220	.000	Valid
X2.9	.755	0.220	.000	Valid
X2.10	.752	0.220	.000	Valid
X2.11	.536	0.220	.000	Valid
X2.12	.506	0.220	.000	Valid
X2.13	.613	0.220	.000	Valid
X2.14	.648	0.220	.000	Valid
X2.15	.563	0.220	.000	Valid
X2.16	.500	0.220	.000	Valid
X2.17	.461	0.220	.000	Valid
X2.18	.347	0.220	.002	Valid
X2.19	.672	0.220	.000	Valid
X2.20	.353	0.220	.001	Valid

Sumber: Data Primer yang diolah, 2023

Berdasarkan tabel hasil uji validitas yang dilakukan bahwa nilai r hitung > r tabel berdasarkan uji signifikan 0.05, maka dapat diketahui bahwa data kuesioner Peltihan kerja (X2) pada item-item tersebut dinyatakan valid.

Tabel 3. Uji Validitas

Variabel	Nilai R hitung	Nilai R tabel	Nilai sig.	Keputusan
Y1	.377	0.220	.004	Valid
Y2	.593	0.220	.000	Valid
Y3	.674	0.220	.000	Valid
Y4	.396	0.220	.000	Valid
Y5	.389	0.220	.000	Valid
Y6	.459	0.220	.000	Valid
Y7	.434	0.220	.000	Valid
Y8	.663	0.220	.000	Valid
Y9	.762	0.220	.000	Valid
Y10	.729	0.220	.000	Valid
Y11	.811	0.220	.000	Valid
Y12	.795	0.220	.000	Valid
Y13	.618	0.220	.000	Valid
Y14	.538	0.220	.000	Valid
Y15	.500	0.220	.000	Valid
Y16	.763	0.220	.000	Valid
Y17	.755	0.220	.000	Valid
Y18	.754	0.220	.000	Valid
Y19	.852	0.220	.000	Valid
Y20	.793	0.220	.000	Valid
Y21	.572	0.220	.000	Valid
Y22	.587	0.220	.000	Valid
Y23	.619	0.220	.000	Valid
Y24	.726	0.220	.000	Valid

Sumber: Data Primer yang diolah, 2023

Berdasarkan hasil uji validitas yang dilakukan pada bahwa nilai r hitung > r tabel berdasarkan uji signifikan 0.05, maka dapat diketahui bahwa data kuesioner Produktivitas kerja (Y) pada item-item tersebut dinyatakan valid.

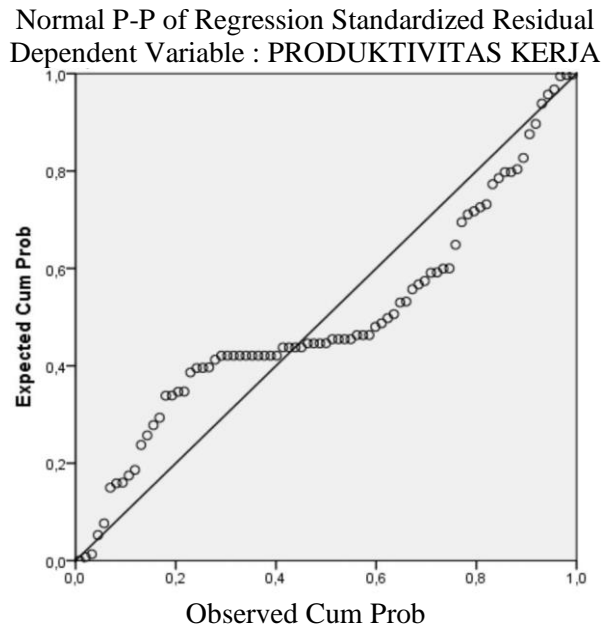
Tabel 4 Uji Reabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
Pendidikan	0,759	Reliabel
Pelatihan Kerja	0,735	Reliabel
Produktivitas Kerja	0,752	Reliabel

Sumber : Data Primer yang diolah, 2023

Pengukuran yang digunakan adalah dengan menggunakan cronbach alpha, yaitu apabila cronbach alpha lebih besar dari 0,6 maka item pertanyaan tersebut adalah reliabel. Berdasarkan Tabel hasil uji reabilitas responden diketahui bahwa variabel motivasi kerja, disiplin kerja dan kepuasan kerja adalah reliable karena memiliki nilai di atas 0,60 sehingga dapat dijelaskan bahwa variabel-variabel penelitian yang berupa variabel pendidikan dan pelatihan kerja adalah reliabel atau memiliki reliabilitas yang tinggi, sehingga mempunyai ketepatan yang tinggi untuk dijadikan variabel (konstruk) pada suatu penelitian.

Gambar 1. Gambar P-plot Hasil Uji Normalitas



Sumber : Data Primer yang diolah, 2023

Dengan melihat gambar dari P-Plot dan Histogram yang membandingkan antara data observasi dengan distribusi yang mendekati distribusi normal. Untuk gambar P-Plot akan membentuk satu garis lurus diagonal dan data akan dibandingkan dengan garis diagonal. Jika distribusi data adalah normal, maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya (Ghozali) seperti pada gambar 1.

Tabel 5. Uji Multikolinearitas Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	51,807	16,726		3,097	,003		
Pendidikan (X1)	,502	,145	,363	3,469	,001	,999	1,001
Pelatihan Kerja (X2)	,166	,173	,100	,958	,341	,999	1,001

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja (Y)

Sumber : Data Primer yang diolah, 2023

Berdasarkan tabel dapat dilihat bahwa masing-masing variabel bebas telah memenuhi syarat uji multikolonieritas yaitu nilai tolerance > 0,10 dan nilai VIF lebih kecil dari 10. Hal tersebut menunjukkan bahwa tidak terjadi korelasi atau hubungan antara variabel bebas dalam model regresi.

Tabel 6. Uji Heterokedastisitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1,909	12,553		,152	,880
Pendidikan (X1)	,162	,109	,166	1,495	,139
Pelatihan Kerja (X2)	-,095	,130	-,081	-,729	,468

a. Dependent Variable: RES2

Sumber : Data Primer yang diolah, 2023

Berdasarkan tabel nilai sig variabel Pendidikan (X1) sebesar 0,139 > 0,05 dan nilai sig variabel Pelatihan kerja (X2) sebesar 0,468 > 0,05 dapat disimpulkan bahwa kedua variabel tidak terjadi Heteroskedastisitas.

Tabel 7. Uji t Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3.007	2.842		1.058	.296
pendidikan	.353	.185	.343	1.904	.064
Pelatihan kerja	.491	.232	.382	2.120	.040

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber : Data Primer yang diolah, 2023

Berdasarkan tabel dapat diketahui bahwa Variabel pendidikan (X1) memiliki nilai signifikansi 0,064, nilai signifikansi lebih dari 0,05 maka H1 ditolak. Dapat disimpulkan bahwa variabel pendidikan berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap produktivitas kerja.

Variabel pelatihan kerja (X2) memiliki nilai t signifikansi sebesar 0,040 maka H2 diterima. Dapat disimpulkan bahwa variabel pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Tabel 8. Uji F

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1. Regression	786,488	2	393,244	6,566	,002 ^b
Residual	4671,734	78	59,894		
Total	5458,222	80			

Sumber : Data Primer yang diolah, 2023

Berdasarkan tabel diketahui nilai signifikansi untuk pengaruh X1 dan X2 secara simultan terhadap Y adalah sebesar 0,002 < 0,05 dan nilai F hitung 6,566 > F tabel 3,11 sehingga dapat disimpulkan bahwa H3 diterima yang berarti terdapat pengaruh antara X1 dan X2 secara simultan terhadap variabel Y.

Tabel 9. Hasil Analisis Koefisien Korelasi dan Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.684 ^a	.468	.443	1.12878

a. Predictors: (Constant), Pelatihan, Pendidikan

Sumber : Data Primer yang diolah, 2023

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi pada tabel nilai adjusted R square yang diperoleh sebesar 0,443. Hal tersebut menunjukkan kemampuan variabel pendidikan dan pelatihan kerja produktivitas kerja wuryani konveksi sebesar 44,3%. Sisanya sebesar 55,7% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain.

Berdasarkan tabel diatas menunjukan bahwa hubungan antara variabel Pendidikan dan pelatihan terhadap produktivitas kerja terdapat regresi sebagai berikut.

PEMBAHASAN

Dari hasil penelitian dilihat bahwa variabel independen yaitu pendidikan memiliki nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $1,904 > 1,679$ dengan nilai probabilitas sebesar $0,064 > 0,05$, maka hipotesis H_a ditolak yang berarti pendidikan berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap produktivitas kerja. Pendidikan merupakan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan dari pada pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemisahan sumber daya manusia kesuatu titik akhir dimana tujuan-tujuan perorangan, organisasi dan masyarakat terpenuhi.

Pendidikan adalah penerapan sumber daya manusia oleh dan dalam perusahaan. Pendidikan juga proses penarikan, penyeleksian, penempatan, indoktrinasi, pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia di dalam perusahaan. Pendidikan adalah penarikan, penerimaan, pengembangan dan pemanfaatan sumber daya manusia dalam rangka pencapaian tujuan baik individu maupun organisasi. Jadi pendidikan adalah ilmu dan seni atau proses memperoleh, memajukan atau mengembangkan karyawan yang kompeten sedemikian rupa sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai dengan efisiensi.

Sedangkan variabel independen yaitu pelatihan memiliki nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $2,120 > 1,679$ dengan nilai probabilitas sebesar $0,040 < 0,05$, maka H_a diterima dan merupakan variabel pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Hal ini dikarenakan pelatihan merupakan proses membantu para pegawai untuk memperoleh efektivitas dalam pekerjaan mereka yang sekarang atau yang akan datang melalui pengembangan kebiasaan tentang pikiran, tindakan, kecakapan, pengetahuan, dan sikap yang layak.

Pendidikan dan pelatihan pada Wuryani konveksi secara umum telah cukup sesuai dengan kebutuhan, pengetahuan, keterampilan kerja, dalam menciptakan kinerja yang efektif dan efisien. Pendidikan dan Pelatihan sudah cukup berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan, bentuk dan jenis pendidikan dan pelatihan cukup sesuai dengan kerja yang ditekuni karyawan, perusahaan telah cukup memberikan pada karyawan untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan, kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugas dan jabatan telah cukup baik setelah mengikuti pendidikan dan pelatihan, serta alat bantu proses belsajar seperti papan tulis sangat membantu selama dalam masa pendidikan dan pelatihan cukup membantu proses belajar.

4. SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berikut ini adalah kesimpulan yang diperoleh dari hasil penelitian ini bahwa variabel pendidikan dan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan wuryani konveksi. Secara parsial bahwa variabel pendidikan berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan wuryani konveksi. Secara parsial bahwa variabel pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan wuryani konveksi.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah diuraikan, maka penulis dapat mengemukakan saran diharapkan kepada Pimpinan agar lebih memperhatikan kualitas kerja karyawan, hal ini bertujuan agar meningkatnya produktivitas kerja karyawan. Dan diharapkan kepada pimpinan lebih memperhatikan Pendidikan dan Pelatihan seperti materi pelatihan yang berbobot. Hal inibertujuan agar karyawan lebih mampu dalam melaksanakan tugas-tugas jabatan yang diberikan kepadanya sehingga lebih efektif dan efisien.

DAFTAR PUSTAKA

- Aliya, S., & Tobari, T. (2019). Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Pada Pt. Semen Baturaja (Persero) Tbk Palembang. *JMKSP (Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, Dan Supervisi Pendidikan)*, 4(1), 97. <https://doi.org/10.31851/jmksp.v4i1.2480>
- Hary, F. (2021). Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pengawasan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Tambang Biji Besi PT Kuatassi Kabupaten Solok. *Ekasakti Engineering Journal*, 1(1), 59-69.
- Angga, P. (2019). Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt.Bank Sumut Kantor Pusat Medan, Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU, Medan, Indonesia, 2019
- Musdalifa, K. (2018). Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja Pada Kantor Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Enrekang, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, UNISMUH Makasar, Indonesia, 2018.
- Sari, V. N., M. W. Sari, dan J. Apriyan. 2019. Pengaruh Tingkat Pendidikan, Keterampilan Kerja, Dan Sikap Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (Pdam) Kota Padang. *JIM UPB (Jurnal Ilmiah Manajemen Universitas Putera Batam)* 7 (1): 99.
- Komarudin. (2018). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Lion Mentari Airlines Bandara Soekarno Hatta Cengkareng. *Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma*, 01(02), 128–145.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung PT. Remaja Rosdakarya.
- Chusniah, D. N., Raharjo, D. P., & Nurhayati. (2022). Pendidikan dan Pelatihan Sumber Daya Insani Pada Koperasi Simpan Pinjam dan Pembiayaan Syariah (KSPPS) Simpul Berkah Sinergi Kota Gresik. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, 8(03), 2718-2724
- Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja Edisi Kelima*. Depok: Rajawali Pers

- Sudiby, B. U. (2018). Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Tenaga Kerja Karyawan Pada Toseba Majalengka. *Jurnal Ilmiah Indonesia*, 3(6), 83-97
- Tri, I. Jajuk, H. Ignatius, S. K. (2020). Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Pada Cv. Danagung D'briquettes. *Jurnal Penelitian Ipteks*, 5(2), 210-215.
- Mariana, L. (2020). The Effect of Education and Motivation on Work Performance: Empirical Study on Local Government Employee. *Point Of View Research Management*, 1(4), 112–120.
- Aboramadan, M. (2020). The effect of green HRM on employee green behaviors in higher education: the mediating mechanism of green work engagement. *International Journal of Organizational Analysis*.
- Waqanamaravu, M., & Arasanmi, C. N. (2020). Employee training and service quality in the hospitality industry. *Journal of Foodservice Business Research*, 23(3), 216–227.
- Kasmir. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik). Depok: PT.RajaGrafindo Persada.