

Pengaruh Program Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Glostar Indonesia Sukabumi

Abdan Abdurrahman

Universitas Nusa Putra and abdan.abdurrahman_mn23@nusaputra.ac.id

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengevaluasi bagaimana program pendidikan dan pelatihan berdampak pada kinerja kerja karyawan PT. Glostar Indonesia Sukabumi. Pendidikan dan pelatihan dimaksudkan untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja karyawan sehingga mereka bekerja dengan lebih efektif dan efisien. Penelitian ini melibatkan 21 karyawan yang dipilih secara purposive berdasarkan keterlibatan mereka dalam program. Metode penelitian kuantitatif digunakan pada penelitian ini. Data dikumpulkan melalui angket yang mengukur persepsi karyawan terhadap program pendidikan dan pelatihan dan bagaimana hal ini berdampak pada prestasi kerja mereka. Hasil penelitian menunjukkan bahwa program pendidikan dan pelatihan berpengaruh besar dan positif terhadap kinerja kerja karyawan. Menurut analisis regresi linear berganda, program pendidikan dan pelatihan dapat menjelaskan 73,8% variabilitas prestasi kerja, dengan pelatihan memiliki pengaruh yang lebih besar. Kedua variabel independen mempengaruhi prestasi kerja secara signifikan, menurut nilai p-value 0,000. Kesimpulannya, peningkatan kualitas program pendidikan dan pelatihan telah terbukti memainkan peran penting dalam meningkatkan prestasi kerja karyawan PT. Glostar Indonesia Sukabumi.

Kata Kunci: Program Pendidikan, Pelatihan, Prestasi Kerja, PT. Glostar Indonesia

ABSTRACT

The purpose of this study is to evaluate how education and training programs impact the work performance of employees of PT Glostar Indonesia Sukabumi. Education and training are intended to improve employees' knowledge, skills and work attitudes so that they work more effectively and efficiently. This study involved 21 employees who were purposively selected based on their involvement in the program. Quantitative research method was used in this study. Data was collected through questionnaires that measured employees' perceptions of the education and training program and how this impacted on their work performance. The results show that education and training programs have a large and positive effect on employees' work performance. According to multiple linear regression analysis, education and training programs can explain 73.8% of the variability in work performance, with training having a greater influence. Both independent variables affect job performance significantly, according to a p-value of 0.000. In conclusion, improving the quality of education and training programs has been shown to play an important role in improving the work performance of employees of PT Glostar Indonesia Sukabumi.

Keywords: Education Program, Training, Work Performance, PT. Glostar Indonesia

PENDAHULUAN

Prestasi kerja karyawan adalah salah satu komponen utama yang menentukan keberhasilan suatu organisasi. Banyak bisnis menggunakan program pendidikan dan pelatihan sebagai strategi utama untuk meningkatkan produktivitas karyawan mereka. PT. Glostar Indonesia Sukabumi menggunakan program ini untuk meningkatkan kinerja karyawannya. Pendidikan dan pelatihan karyawan bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas dengan lebih efisien dan efektif. Program ini juga diharapkan dapat membantu karyawan beradaptasi dengan perubahan teknologi dan tuntutan

pekerjaan yang semakin kompleks. Dengan demikian, pendidikan dan pelatihan ini dapat meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja karyawan, yang pada gilirannya dapat meningkatkan produktivitas dan hasil kerja.

PT. Glostar Indonesia Sukabumi menyadari bahwa mendapatkan keunggulan kompetitif memerlukan investasi dalam pengembangan SDM. Perusahaan ini berharap dapat menghasilkan tenaga kerja yang lebih mahir dan siap menghadapi tantangan di masa depan dengan menerapkan program pendidikan dan pelatihan yang terorganisir. Berbagai elemen termasuk dalam program ini, termasuk pelatihan teknis yang berkaitan langsung dengan pekerjaan sehari-hari dan pelatihan soft skills seperti manajemen waktu dan komunikasi. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengevaluasi pengaruh program pendidikan dan pelatihan terhadap prestasi kerja karyawan di PT. Glostar Indonesia Sukabumi. Diharapkan hasil penelitian ini dapat membantu perusahaan membuat strategi pengembangan suasana kerja yang lebih baik.

LANDASAN TEORI

A. Program Pendidikan

Pendidikan, menurut Edy Sutrisno (2011:65), dapat didefinisikan sebagai semua interaksi manusia yang bertujuan untuk meningkatkan potensi diri sendiri. Selain itu, pendidikan adalah proses yang tidak berhenti dan berkembang sepanjang waktu. Namun, menurut Andrew E. Sikula dalam Hardjanto (2012, h. 69), pendidikan mengacu pada proses pengembangan pengetahuan, keterampilan, pikiran, karakter, dan sifat individu, serta peningkatan pemahaman menyeluruh tentang lingkungan hidup manusia.

B. Pelatihan

Pelatihan, menurut T. Hani Handoko (2003:104), adalah upaya untuk meningkatkan kemampuan dan teknik untuk menyelesaikan tugas tertentu. Tujuannya adalah agar orang dapat menyelesaikan tugas-tugas tersebut dengan lebih rinci, efektif, dan secara konsisten. Selain itu, pelatihan, menurut Veithzal Rivai (2004:226), adalah proses yang direncanakan untuk mengubah perilaku karyawan untuk mencapai tujuan organisasi. Pelatihan ini membahas keterampilan dan kemampuan yang diperlukan karyawan untuk menyelesaikan tanggung jawab mereka saat ini.

C. Prestasi Kerja

Hasibuan (2015: 87) menyatakan bahwa upaya untuk menilai pekerjaan dalam sebuah organisasi seringkali dikaitkan dengan prestasi kerja. Menurut Edy Sutrisno (2009:164), prestasi kerja adalah hasil dari usaha seseorang yang dipengaruhi oleh kemampuan dan karakteristik pribadi mereka serta pemahaman mereka tentang peran mereka dalam pekerjaan tersebut. Prestasi kerja adalah hasil yang dicapai oleh seorang karyawan, yang didapatkan dari keseluruhan kemampuan yang dimilikinya untuk mencapai tujuan perusahaan atau organisasi.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif karena sesuai untuk mengukur pengaruh program pendidikan dan pelatihan terhadap prestasi kerja karyawan secara sistematis dan objektif. Dengan menggunakan metode kuantitatif, hasil yang dihasilkan dari penelitian dapat dianalisis secara statistik. Penelitian ini melibatkan semua pekerja PT. Glostar Indonesia Sukabumi. Untuk penelitian ini, 21 pekerja dipilih secara purposive berdasarkan keterlibatan mereka dalam program pendidikan dan pelatihan perusahaan.

Data dalam penelitian ini dikumpulkan menggunakan angket. Angket tersebut dirancang untuk mengukur persepsi karyawan terhadap program pendidikan dan pelatihan serta dampaknya terhadap prestasi kerja mereka. Angket dibagikan kepada 21 responden dan terdiri dari beberapa bagian yang meliputi informasi demografis, evaluasi program pendidikan dan pelatihan, serta penilaian terhadap prestasi kerja. Melalui analisis ini, diharapkan dapat diketahui seberapa besar pengaruh program pendidikan dan pelatihan terhadap prestasi kerja karyawan PT. Glostar Indonesia Sukabumi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Uji Normalitas

Program Pendidikan (X1)

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| ,786 | 10 |

Pelatihan (X2)

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| ,726 | 10 |

Prestasi Kerja (Y)

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| ,846 | 10 |

Berdasarkan hasil Uji Reliabilitas yang telah dilakukan, nilai Cronbach Alpha dari Variabel X1, X2 dan Y berada dalam kategori $0,70 \leq r_{10} < 0,90$. Rentang tersebut menunjukkan bahwa seluruh instrumen Variabel X1, X2 dan Y memiliki Reliabilitas yang tinggi dan secara keseluruhan konsisten satu sama lain.

B. Hasil Uji Normalitas

Tests of Normality

| | Kolmogorov-Smirnov ^a | | Shapiro-Wilk | | | |
|----------------|---------------------------------|----|--------------|-----------|----|------|
| | Statistic | df | Sig. | Statistic | df | Sig. |
| Prestasi Kerja | ,160 | 21 | ,168 | ,960 | 21 | ,518 |

a. Lilliefors Significance Correction

Pada penelitian ini, Uji Normalitas dilakukan dengan menggunakan metode Kolmogorov-Smirnov dan Shapiro-Wilk. Hasil Uji Normalitas menggunakan metode Kolmogorov-Smirnov menunjukkan nilai statistik sebesar 0,160 dan nilai signifikansi (p-value) sebesar 0,168, dimana data

tersebut berdistribusi Normal. Hasil Uji Normalitas menggunakan metode Shapiro-Wilk menunjukkan nilai statistik sebesar 0,960 dan nilai signifikansi (p-value) sebesar 0,518, dimana data tersebut berdistribusi Normal.

C. Hasil Uji Regresi Ganda

Model Summary

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | ,859 ^a | ,738 | ,709 | 2,727 |

a. Predictors: (Constant), Pelatihan, Program Pendidikan

Berdasarkan Uji Regresi Linear Berganda, terdapat nilai R square sebesar 0,738 yang berarti sebesar 73,8% variabel independen dapat menjelaskan keragaman model, sedangkan 26,2% lainnya dipengaruhi oleh faktor lain di luar variabel independen yang diteliti.

ANOVA^a

| Model | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|--------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1 Regression | 377,342 | 2 | 188,671 | 25,364 | ,000 ^b |
| Residual | 133,896 | 18 | 7,439 | | |
| Total | 511,238 | 20 | | | |

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

b. Predictors: (Constant), Pelatihan, Program Pendidikan

Berdasarkan tabel di atas, diketahui p-value sebesar 0,000 yang mana lebih kecil daripada alpha (0,05) yang berarti variabel X1 dan X2 secara bersamaan mempengaruhi variabel Y.

Coefficients^a

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|--------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 (Constant) | -2,654 | 5,806 | | -,457 | ,653 |
| Program_Pendidikan | ,366 | ,213 | ,321 | 1,715 | ,103 |
| Pelatihan | ,733 | ,233 | ,588 | 3,142 | ,006 |

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Nilai koefisien variabel X1 sebesar 0,366 menunjukkan bahwa dengan asumsi variabel lain konstan, setiap kenaikan pada variabel X1 akan meningkatkan variabel Y sebesar 0,366, jika variabel X1 dan X2 bernilai 0, maka nilai rata-rata variabel Y akan menjadi -2,654. Koefisien bernilai positif, yang berarti bahwa semakin baik program pendidikan, semakin tinggi prestasi kerja. Nilai koefisien variabel X2 sebesar 0,733 menunjukkan bahwa, dengan asumsi variabel lain tidak berubah, setiap kenaikan pada variabel X2 akan meningkatkan variabel Y sebesar 0,733. Koefisien bernilai positif, yang berarti bahwa dengan pelatihan yang lebih baik, hasil kerja cenderung meningkat. Pada kolom Beta, dapat dilihat bahwa variabel X2 memiliki pengaruh yang lebih besar terhadap variabel Y daripada variabel X1.

KESIMPULAN

Hasil pada penelitian menunjukkan bahwa program pendidikan dan pelatihan berpengaruh signifikan dan positif terhadap prestasi kerja karyawan di PT. Glostar Indonesia Sukabumi.

Instrumen penelitian yang digunakan memiliki reliabilitas tinggi, dan data berdistribusi normal berdasarkan uji Kolmogorov-Smirnov dan Shapiro-Wilk. Dari hasil regresi linear berganda, diketahui bahwa 73,8% variabilitas prestasi kerja dapat dijelaskan oleh program pendidikan dan pelatihan, sementara 26,2% dipengaruhi oleh faktor lain. Peningkatan pada program pendidikan meningkatkan prestasi kerja sebesar 0,366, sedangkan peningkatan pada pelatihan meningkatkan prestasi kerja sebesar 0,733. Pelatihan memiliki pengaruh yang lebih besar dibandingkan program pendidikan terhadap prestasi kerja karyawan. Nilai p-value sebesar 0,000 menunjukkan bahwa kedua variabel independen tersebut secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja. Dengan demikian, peningkatan kualitas program pendidikan dan pelatihan terbukti menjadi faktor kunci dalam meningkatkan prestasi kerja karyawan.

REFERENSI

- Darma, B. (2021). *Statistika Penelitian Menggunakan SPSS (Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Regresi Linier Sederhana, Regresi Linier Berganda, Uji t, Uji F, R²)*. Guepedia.
- Malik, D. A., Tumbel, A. L., & Trang, I. (2020). Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Tirta Investama-Airmadidi (AQUA). *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 8(1).
- Makkira, M., Syakir, M., Kurniawan, S., Sani, A., & Ngandoh, A. M. (2022). Pengaruh Stres Kerja, Komunikasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Prima Karya Manunggal Kabupaten Pangkep. *Amkop Management Accounting Review (AMAR)*, 2(1), 20-27.
- Ningrum, W., Sunuharyo, B. S., & Hakam, M. S. O. (2013). Pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 6(2).
- Nurrofi, A. (2012). PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PADA DEPARTEMEN PRODUKSI PT. LEO AGUNG RAYA SEMARANG. *Jurnal Ilmu Manajemen dan Akuntansi Terapan (JIMAT)*, 3(1).
- Pakpahan, E. S. (2014). *Pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja pegawai (Studi pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Malang)* (Doctoral dissertation, Brawijaya University).
- Tanjung, I., Agussalim, M., & Adawiyah, D. (2022). PENGARUH PENDIDIKAN DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN BANK NAGARI CABANG PASAR RAYA PADANG. *Matua Jurnal*, 4(2), 317-328.