

**PENGARUH PENDIDIKAN DAN PELATIHAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA CV. RANCANG BANGUN NUSARAYA DI BANDAR LAMPUNG**

Ahiruddin

Fakultas Ekonomi Universitas Sang Bumi Ruwa Jurai Bandar Lampung

ABSTRACT

The role of the human resource management is very important in realizing and help achieve the goals of the organization. One important element in the achievement of organizational goals is the educational background and training programs to support the implementation of a program of work.

The purpose of this research is wishing to know and analyze whether there is the influence of education and job training either partially or simultaneously on the employee performance CV. Rancang Bangun Nusaraya. Object of this study were employees of CV. Rancang Bangun Nusaraya totaling 20 people by using the research method of explanation.

Results showed a significant difference between education (X_1) and Performance (Y), with R square of 0.221 or 22.1%, which means that education contributes to the performance by 22.1%. In other words, there was 77.9% is determined by other factors. A significant difference between the Job Training (X_2) with Performance (Y), with R square of 0.214 or 21.4%, which means that the Job Training (X_2) accounted for 21.4% contribution to the performance. In other words, there was 78.6% is determined by other factors. There is a significant relationship between education (X_1) and Job Training (X_2) on the Performance (Y), with R square of 0.297 or 29.7%, which means that the Education and Job Training same shared affect the performance of 29.7%. In other words, there was 70.3% is determined by other factors.

Keywords: *Education, Training, Performance*

1. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Seiring dengan perkembangan era globalisasi, sebuah organisasi menuntut kualitas sumber daya manusia yang unggul, mampu bersaing dan beradaptasi dengan berbagai situasi perubahan dalam pencapaian tujuan organisasi. Peran serta manajemen sumber daya manusia sangat penting dalam mewujudkan dan membantu tercapainya tujuan organisasi tersebut. Salah satu unsur penting dalam pencapaian tujuan organisasi adalah latar belakang pendidikan dan program pelatihan yang dapat menunjang terlaksananya suatu program kerja. Latar belakang pendidikan memegang peranan yang cukup penting bagi seseorang untuk bekerja, tetapi akhir-akhir ini cukup banyak orang yang bekerja tanpa memiliki latar belakang pendidikan yang sesuai dengan pekerjaannya, sehingga pencapaian prestasi kerja tidak dapat maksimal. Seperti kita ketahui, setiap kali diadakan rekrutment pegawai untuk menempati posisi pada suatu instansi, instansi yang melakukan proses seleksi telah menentukan posisi yang akan diisi sesuai dengan pendidikan yang dibutuhkan. Akan tetapi fakta yang ada menunjukkan seiring dengan perjalanannya, masing-masing Kepala Daerah mempunyai wewenang untuk merubah atau mengalih tugaskan seorang pegawai meskipun itu tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan yang telah ditempuhnya. Hal ini yang kerap kali menjadi beban tersendiri bagi seorang pegawai dalam menjalankan tugas yang tidak ia kuasai.

Meskipun memiliki latar belakang pendidikan yang sesuai, tentu saja tidak dapat memberikan sebuah jaminan akan optimalnya kinerja yang dihasilkan, sehingga perlu adanya program-program pelatihan yang dapat mengembangkan kemampuan seseorang dalam

pelaksanaan kerjanya. Pelatihan sering kita dengar dalam dunia kerja baik di perusahaan, organisasi, lembaga, atau bahkan dalam instansi pendidikan. Pelatihan (*training*) merupakan proses pembelajaran yang melibatkan perolehan keahlian, konsep, peraturan, atau sikap untuk meningkatkan kinerja tenaga kerja (Simamora, 2006:273). Menurut pasal 1 ayat 9 undang-undang No.13 Tahun 2003, pelatihan kerja adalah keseluruhan kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan, serta mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, disiplin, sikap, dan etos kerja pada tingkat ketrampilan dan keahlian tertentu sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan dan pekerjaan.

Hal ini dapat diasumsikan bahwa pelatihan sangat penting bagi tenaga kerja untuk lebih menguasai dan lebih baik terhadap pekerjaan yang dijabat atau akan dijabat kedepan. Menurut Soekidjo Notoatmodjo (1991: 53), pelaksanaan program pelatihan dapat dikatakan berhasil apabila dalam diri peserta pelatihan tersebut terjadi suatu proses transformasi dalam peningkatan kemampuan dalam melaksanakan tugas dan perubahan perilaku yang tercermin pada sikap, disiplin serta etos kerja. Hal ini yang mendorong pihak instansi pendidikan untuk memfasilitasi atau memfasilitatori program pelatihan dan pengembangan karir para tenaga kerja berdasarkan kebutuhan dunia kerja guna mendapatkan hasil kinerja yang baik, efektif dan efisien.

1.2 Perumusan Masalah

1. Apakah ada pengaruh pendidikan terhadap Kinerja pada karyawan CV. Rancang Bangun Nusaraya Di Bandar Lampung ?
2. Apakah ada pengaruh pelatihan kerja terhadap Kinerja pada karyawan CV. Rancang Bangun Nusaraya Di Bandar Lampung ?
3. Apakah ada pengaruh pendidikan dan pelatihan kerja secara bersama sama terhadap Kinerja pada karyawan CV. Rancang Bangun Nusaraya Di Bandar Lampung ?

2. TINJAUAN PUSTAKA

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang sangatlah kompleks. Sutermeister (1976 :1) menggambarkan faktor-faktor tersebut diantaranya; latihan dan pengalaman kerja, pendidikan, sikap kepribadian, organisasi, pemimpin, kondisi sosial, kebutuhan individu, kondisi fisik tempat kerja, kemampuan, motivasi kerja dan sebagainya.

Salah satu fungsi manajemen sumberdaya manusia adalah *training and development* artinya bahwa untuk mendapatkan tenaga kerja yang bersumberdaya manusia yang baik dan tepat sangat perlu pelatihan dan pengembangan. Hal ini sebagai upaya untuk mempersiapkan para tenaga kerja menghadapi tugas pekerjaan yang dianggap masih belum dikuasai. CV. Rancang Bangun Nusaraya sebagai sebuah perusahaan yang bergerak dibidang konstruksi, selalu berupaya meningkatkan meningkatkan kinerja karyawannya. Kondisi ideal yang diharapkan di CV. Rancang Bangun Nusaraya adalah semua karyawannya memiliki kemampuan yang selalu berkembang dan mampu beradaptasi dengan perkembangan yang ada, tingkat efektivitas organisasi sangat tergantung kepada optimalisasi kemampuan sumber daya manusia yang ada di organisasi tersebut, kualitas sumber daya manusia ditentukan sejauh mana sistem pengelolaan dan pembinaan sumber daya manusia yang ada di organisasi tersebut.

Seperti kita ketahui, ilmu pengetahuan selalu berkembang sehingga menuntut kemampuan sumber daya manusia untuk selalu mengasah dan mengembangkan kemampuan individu dan kelompoknya, Karyawan memiliki peran yang sangat penting dalam mencapai tujuan organisasi. Dikatakan demikian karena penyelenggaraan dan keberhasilan proses organisasi pada semua jenjang banyak ditentukan oleh faktor. Dalam upaya peningkatan kualitas sumber daya manusia perlu dilakukan pendidikan dan latihan, sehingga program pendidikan dan pelatihan yang diselenggarakan benar-benar terwujud sebagai proses transformasi untuk membentuk karyawan menjadi profesional, memiliki pengetahuan, dan keahlian yang diperlukan agar terjadi peningkatan Kinerja. Seiring dengan berkembangnya waktu maka berkembang pula teknologi dan ilmu pengetahuan serta diiringi dengan meningkatnya keinginan *klien* maka kemampuan karyawan dituntut untuk berkembang.

Berbagai langkah yang ditempuh antara lain dilaksanakannya pelatihan pelatihan secara internal serta pimpinan mendorong karyawannya untuk mengikuti pendidikan pendidikan formnal maupun non formal. Berikut contoh kegiatan pelatihan yang dilaksanakan secara internal di CV. Rancang Bangun Nusaraya :

Tabel 1. Kegiatan pelatihan

Jenis Kegiatan	Tahun	Peserta (orang)
Diklat Struktur pondasi	2011	19
Diklat Sketch up	2011	15
Diklat Rangka Baja Ringan	2012	14
Diklat Manajemen Proyek	2012	14
Diklat Diklat Pengawasan Bangunan	2013	11

Tabel diatas memperlihatkan rutinitas diklat yang dilakukan selama rentang 3 tahun terakhir namun juga memperlihatkan menurunnya peserta kegiatan atas diklat yang dilakukan.

Berdasarkan pra survey yang dilakukan ditempat penelitian maka didapatkan permasalahan sebagai berikut, Keengganan karyawan untuk mengikuti diklat yang diselenggarakan, tidak maksimalnya hasil yang didapat setelah diklat dilaksanakan serta menurunnya kinerja karyawan yang ada.

3. METODE PENELITIAN

3.1 Variabel Penelitian

Jenis Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah model penelitian *Explanatory* yaitu model pemecahan masalah yang menguraikan masalah dan menjelaskannya berdasarkan data data yang ada. dalam mengulas secara pendekatan teori dan angka angka yang berhubungan satu dengan lainnya. Dalam pelaksanaan penelitian ini, definisi operasional variabel berdasarkan hal sebagaimana dimaksud di atas adalah sebagai berikut :

1. Variabel bebas (Independen Variabel), yang mempengaruhi variabel lain adalah Variabel Pendidikan (X_1) dan Pelatihan (X_2).
2. Variabel Terikat (Dependen Variabel), variabel yang dipengaruhi oleh variabel lain adalah Variabel Kinerja (Y).

Tabel 2. Kisi kisi indikator variabel penelitian

No.	Variabel	Indikator	Skala
1.	Pendidikan	Tingkat Pendidikan Keahlian Penguasaan Materi	Interval
2.	Latihan	Peningkatan pengetahuan dan keterampilan Perubahan Perilaku	Interval
3.	Kinerja	Hasil efisiensi	Interval

Penelitian ini menggunakan kuesioner dengan skala likert 5 (lima) alternatif jawaban dengan pengukuran variabel adalah :

Jawaban Sangat Setuju (SS)	diberi skor	5
Jawaban Setuju (S)	diberi skor	4
Jawaban Ragu ragu (R)	diberi skor	3
Jawaban Tidak setuju (TS)	diberi skor	2
Jawaban Sangat Tidak Setuju (STS)	diberi skor	1

3.2 Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah 20 orang. Penulisan ini menggunakan metode sensus. Menurut Suharsimi Arikunto apabila objek penelitian kurang dari 100 maka lebih baik diambil semua, selanjutnya jika jumlah lebih dari 100 maka dapat diambil antara 10 – 30 persen. Menurut data yang ada jumlah pegawai yang ada adalah 20 orang sehingga sampel yang digunakan adalah 20 orang.

3.3 Metode Analisis

Analisis data adalah rangkaian kegiatan penelaahan, pengelompokan, sistematisasi, penafsiran, dan verifikasi data agar sebuah fenomena memiliki nilai social, akademis dan ilmiah (Brannen, 2008 dalam Sangadji dan Sopiah, 2010 : 198). Penelitian ini menggunakan analisis kuantitatif, Analisis kuantitatif adalah analisis yang dilakukan berdasarkan data primer yang diperoleh dari penyebaran instrument berupa daftar pertanyaan kepada sampel dan dihitung menggunakan rumus :

Persamaan regresi linier berganda :
 $Y = a + b_1X_1 + b_2 X_2 + e$, dimana :
 Y = Kinerja
 a = Konstanta
 b_1 = Koefisien Regresi X_1
 b_2 = Koefisien Regresi X_2
 X_1 = Pendidikan
 X_2 = Pelatihan
 e = faktor kesalahan

3.4 Uji Validitas dan Reliabilitas

1. Uji Validitas

Berkaitan dengan pengujian instrument, menurut Riduwan (2007 : 109-110) validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat keandalan atau kesahihan suatu alat ukur. Instrumen yang kurang valid berarti memiliki validitas rendah. Untuk mengetahui validitasnya, instrument disebar kepada responden dan kemudian diukur menggunakan rumus analisis korelasi *Pearson Product Moment* (PPM)

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mendapatkan tingkat ketepatan atau keajegan alat pengumpul data (*instrument*) yang digunakan. Uji reliabilitas instrument dilakukan dengan rumus alpha. Kemudahan dalam perhitungan data menggunakan jasa komputer berupa *software* dengan program SPSS (*Statistical Product and Service Solutions*).

Berdasarkan hasil yang diperoleh, dapat dilakukan uji hipotesis sebagai berikut :

$H_0 : b_1 = 0$ = Variabel bebas (X) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat (Y)

$H_0 : b_1 \neq 0$ = Variabel bebas (X) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat (Y)

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Uji Validitas dan Reliabilitas

Pengujian validitas butir pertanyaan dilakukan dengan menggunakan koefisien nilai korelasi *product moment* dengan tingkat kepercayaan 95%. Berdasarkan uji validitas yang dilakukan, memperlihatkan keseluruhan butir pertanyaan sebagaimana terlampir, dinyatakan valid, sehingga dapat dipergunakan sebagai instrumen dalam penelitian selanjutnya. Pengujian reliabilitas dilakukan bersamaan dengan pengujian validitas untuk mengetahui daftar pertanyaan yang diajukan kepada responden apakah reliabel atau tidak. Dengan menggunakan rumus *Alpha Cronbach* dengan tingkat kepercayaan 95% memperlihatkan nilai α_{total} X dan Y terletak antara 0.600 – 0,799 yang menunjukkan hubungan antar variabel dengan kategori kuat, dan keseluruhan $\alpha_{butir} < \alpha_{total}$, maka dapat disimpulkan bahwa seluruh butir pertanyaan reliabel dan dapat dipergunakan sebagai instrumen dalam penelitian selanjutnya. berikut nilai uji reliabilitas

4.2 Uji Asumsi Persamaan Regresi

Untuk menguji kelayakan model regresi, maka diperlukan pengujian asumsi persamaan regresi dengan menggunakan beberapa pengujian sebagai berikut :

1. Uji Linieritas Antara Variabel X dan Y

Untuk menguji kelayakan model regresi tersebut, maka diperlukan pengujian hubungan linieritas antara variabel terikat dengan variabel bebas.

H_0 = Tidak ada hubungan linier antara variabel X dan Y

H_1 = Ada hubungan antara variabel X dan Y

Pengujian dilakukan dengan menggunakan angka signifikansi/Sig dengan ketentuan berikut:

Jika angka signifikansi penelitian $< 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.

Jika angka signifikansi penelitian $> 0,05$ maka H_0 diterima dan H_1 ditolak

Berdasarkan hasil perhitungan di Tabel Anova, diperoleh angka Sig $< 0,05$. oleh karena itu H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya, ada hubungan linier antara kedua variabel. Dengan demikian variabel X_1 , dan X_2 memang mempengaruhi variabel (Y) sehingga dapat disimpulkan model regresi sudah benar atau layak untuk digunakan sebagai alat analisis selanjutnya.

2. Uji Normalitas

Dalam penelitian ini uji normalitas dilakukan dengan menggunakan kurva nilai residual terstandarisasi. Persamaan regresi dikatakan memenuhi asumsi normalitas, apabila penyebaran data (titik) berada pada sekitar sumbu diagonal dari grafik normalitas. Berdasarkan gambar grafik *Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual*, terlihat penyebaran titik berada mendekati garis diagonal, dengan demikian dapat disimpulkan model regresi sudah memenuhi syarat asumsi normalitas.

3. Uji Autokolerasi

Dalam analisis regresi dimungkinkan terjadinya hubungan antara variabel-variabel bebas atau autokorelasi. Untuk menguji ada tidaknya autokolerasi digunakan uji Durbin-Watson. Berdasarkan hasil output diperoleh nilai DW berada antara -2 dan +2, maka dapat disimpulkan tidak terjadi autokorelasi, dan model layak dipergunakan untuk analisis selanjutnya.

4. Multikolenearitas

Multikolenearitas adalah kejadian yang menginformasikan terjadinya hubungan antara variabel-variabel bebas dan hubungan yang terjadi cukup besar. Pengujian multikolenearitas bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan linear antar variabel bebas. Untuk menguji asumsi dapat dilihat dari nilai *Variance Inflation Factor* (VIF). Variabel bebas dapat dinyatakan tidak mengalami multikolenearitas apabila nilai VIF < 10 . Berdasarkan output diperoleh nilai VIF untuk masing-masing variabel memiliki nilai yang jauh lebih kecil dari 10, maka dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel yang diujikan tidak mengalami masalah multikolenearitas.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

1. Terdapat pengaruh yang signifikan antara Pendidikan (X_1) dengan Kinerja (Y), dan mempunyai korelasi sebesar 0,471 atau 47,1 % dengan R square sebesar 0,221 atau 22,1 % yang berarti bahwa Pendidikan menyumbang kontribusi sebesar 22,1 % terhadap Kinerja. Dengan kata lain ada 77,9 % ditentukan oleh faktor-faktor lainnya.
2. Terdapat pengaruh yang signifikan antara Pelatihan Kerja (X_2) dengan Kinerja (Y), dan mempunyai korelasi sebesar 0,463 atau 46,3 % dengan R square sebesar 0,214 atau 21,4 % yang berarti bahwa Pelatihan Kerja (X_2) menyumbang kontribusi sebesar 21,4 % terhadap Kinerja. Dengan kata lain ada 78,6 % ditentukan oleh faktor-faktor lainnya.
3. Terdapat pengaruh yang signifikan antara Pendidikan (X_1) dan Pelatihan Kerja (X_2) terhadap Kinerja (Y), dan mempunyai korelasi sebesar 0,545 atau 54,5 %, dengan R square sebesar 0,297 atau 29,7 % yang berarti bahwa Pendidikan dan Pelatihan Kerja secara bersama sama

mempengaruhi Kinerja sebesar 29,7 %. Dengan kata lain ada 70,3 % ditentukan oleh faktor-faktor lainnya.

5.2 Saran

Hasil penelitian memperlihatkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Pendidikan (X_1) dan Pelatihan Kerja (X_2) terhadap Kinerja (Y), baik secara parsial maupun secara simultan. Oleh karena itu peneliti menyarankan sebagai berikut :

1. Diwajibkannya karyawan untuk mengikuti Diklat yang dilaksanakan sehingga pemerataan ilmu dan kemampuan dapat tercapai.
2. Dilaksanakannya evaluasi pasca Diklat sehingga dapat diukur peningkatan kemampuan karyawan.
3. Diadakannya program beasiswa untuk karyawan yang berminat mengikuti pendidikan formal di lembaga lain.
4. Hasil penelitian yang telah membuktikan pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Kerja terhadap Kinerja di lingkungan CV. Rancang Bangun Nusaraya Di Bandar Lampung hendaknya menjadi pertimbangan Pimpinan CV. Rancang Bangun Nusaraya Di Bandar Lampung dalam melaksanakan pengembangan sumber daya manusia, serta untuk menunjang kualitas hasil pekerjaan, hendaknya CV. Rancang Bangun Nusaraya melaksanakan kerjasama baik dengan Lembaga pembina jasa konstruksi, Lembaga pemerintah ataupun perguruan tinggi.

DAFTAR PUSTAKA

- Alex S. Nitisemito, (1996). *Manajemen Personalia*, Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Arikunto, Suharsimi (1998). *Prosedur Penelitian*, Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Etta Mamang Sangadji Dan Sopiah . 2010. *Metodologi Penelitian Pendekatan Praktis Dalam Penelitian* /Adi. Andi Publisher Andi Offset.
- Gomez, Faustino. (2001), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Andi Offset.
- Hadari Nawawi, (1990), *Administrasi Personel: Untuk Peningkatan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Haji Mas Agung.
- Handoko, Hani T. (1992), *Manajemen Personalia dan Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: BPFE.
- Istijanto, (2006), *Riset Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Komaruddin, (1992), *Ensiklopedia Manajemen*, Jakarta: Bumi Askara.
- Malayu S.P Hasibuan. (1997), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: CV. Haji Masagung.
- Notoatmojo, Soekidjo. 1992. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Rineka Cipta
- Riduwan, 2007, *Metode dan Teknik Menyusun Proposal Penelitian*, Bandung, Alfabeta
- Sutermeister, Robert A. 1976. *People and Productivity*. New York. Mc Graw Hill Book Company