

PERANAN PENDIDIKAN DAN PELATIHAN DALAM MENINGKATKAN PRESTASI KERJA

Nov Elhan Gea

Dosen STIE Pembangunan Nasional, Gunung Sitoli

Email: elhangea@gmail.com

RINGKASAN - Tujuan penelitian ini adalah menganalisis pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap prestasi kerja karyawan pada PDAM Tirta Umbu Gunung Sitoli. Penelitian ini dilakukan di PDAM Tirta Umbu Gunung Sitoli. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh pegawai PDAM Tirta Umbu Gunung Sitoli yang berjumlah 40 orang karyawan, sehingga semua populasi digunakan sebagai sampel. Variabel independen yaitu : pendidikan (X_1) dan pelatihan (X_2), sedangkan variabel dependen yaitu prestasi kerja (Y). Analisis data menggunakan Metode pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan menyebarkan kuesioner yang sebagai data utama dan melakukan wawancara yang sebagai data pendukung. Analisis data dilakukan dengan uji regresi linier berganda. Secara parsial dan simultan pendidikan dan pelatihan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PDAM Tirta Umbu.

Kata kunci : *Pendidikan, Pelatihan dan Prestasi Kerja*

PENDAHULUAN

Salah satu tujuan seseorang bekerja pada suatu perusahaan adalah untuk memenuhi kebutuhannya, kemudian berusaha memaksimalkan dirinya berarti bagi perusahaan yang dimasukinya. Bagi perusahaan sumber daya manusia merupakan unsur yang penting karena memiliki rasio dan perasaan. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa sumber daya manusia menjadi salah satu unsur penentu tercapainya tujuan perusahaan.

Kemampuan sumber daya manusia mengelola perusahaan mempengaruhi terwujudnya tujuan perusahaan dan terwujudnya keunggulan bersaing (competitive advantage) perusahaan. Peningkatan kualitas sumber daya manusia dapat dilakukan dengan melakukan pendidikan dan pelatihan.

Pendidikan dan pelatihan tidak menguntungkan pegawai secara perorangan tetapi juga menguntungkan bagi perusahaan. Dengan melakukan pendidikan dan pelatihan akan mewujudkan tersedianya tenaga kerja yang terampil dan

berpengetahuan luas. Oleh karena itu setiap perusahaan perlu melakukan pendidikan dan pelatihan bagi tenaga kerja. PDAM Tirta Uumbu Gunung Sitoli merupakan perusahaan yang bergerak di bidang pengadaan air minum. Perusahaan ini memiliki tenaga kerja dengan tingkat pendidikan yang bervariasi. Perusahaan ini melakukan pendidikan dan pelatihan untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan.

Dari uraian di atas, maka penulis tertarik untuk membuat penelitian dengan judul "Peranan Pendidikan dan Pelatihan dalam Meningkatkan Prestasi Kerja pada PDAM Tirta Uumbu Gunung Sitoli".

KAJIAN TEORI

1. Pengembangan Karyawan

Pengembangan adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konsep. Menurut Mutiara Sibarani Panggabean (2009 : 51), Pengembangan merupakan peningkatan keahlian atau keterampilan karyawan agar dapat memahami dan mengintegrasikan pengetahuannya dalam bekerja.

Pengembangan pegawai dapat dilakukan pimpinan melalui pemberian pendidikan dan latihan sebagai upaya mendorong mereka bekerja lebih efektif dan efisien untuk memperoleh tenaga kerja yang mempunyai keahlian didalam perusahaan.

Menurut Hariandya dan Efendi (2010 : 65), tujuan pengembangan karyawan adalah:

a. Produktivitas kerja

Dengan pengembangan, produktivitas kerja karyawan akan meningkat, kualitas dan kuantitas produksi semakin baik, karena *technical skill*, human skill, dan managerial skill karyawan yang semakin baik.

b. Efisiensi

Pengembangan karyawan bertujuan untuk meningkatkan efisiensi tenaga, waktu, bahan baku, dan mengurangi hausnya mesin-mesin, pemborosan berkurang, biaya produksi relative kecil sehingga daya saing perusahaan semakin besar.

c. Kerusakan

Pengembangan karyawan bertujuan untuk mengurangi kerusakan barang, produksi dan mesin-mesin karena karyawan semaksimal ahli dan terampil dalam melaksanakan pekerjaannya.

d. Kecelakaan

Pengembangan karyawan dapat mengurangi tingkat kecelakaan karyawan, sehingga akan mengurangi biaya pengobatan yang dikeluarkan perusahaan..

e. Pelayanan

Pengembangan karyawan dapat meningkatkan pelayanan yang lebih baik dari karyawan kepada nasabah perusahaan.

f. Moral

Dengan pengembangan karyawan dapat meningkatkan moral karyawan dimana keahlian dan keterampilan karyawan semakin baik, sehingga akan lebih cepat menyelesaikan pekerjaannya.

g. Karir

Dengan pengembangan karyawan, peningkatan karir karyawan menjadi semakin besar, karena promosi yang dilakukan didasarkan kepada keahlian dan prestasi kerja seseorang.

h. Konseptual

Dengan pengembangan karyawan, pimpinan semakin cepat dalam mengambil keputusan.

i. Kepemimpinan

Dengan pengembangan karyawan, kepemimpinan menjadi lebih baik, sehingga pembinaan kerja secara vertikal dan horizontal semakin harmonis.

j. Balas jasa

Dengan pengembangan karyawan, balas jasa (gaji, upah insentif, benefits) karyawan akan semakin besar.

k. Konsumen

Pengembangan karyawan akan memberikan manfaat yang baik bagi masyarakat konsumen karena mereka akan memperoleh barang atau pelayanan yang lebih bermutu .

Sedangkan metode pengembangan karyawan yang dilakukan adalah melalui pemberian pendidikan dan pelatihan sebagai upaya mendorong mereka

untuk bekerja lebih efektif dan efisien dan memperoleh tenaga kerja yang mempunyai keahlian didalam perusahaan.

2. Pendidikan dan Latihan

Menurut Panggabean (2009 : 65), manfaat pelaksanaan latihan bagi pekerja yaitu :

- a. Meningkatkan rasa puas karyawan
- b. Menekan pemborosan
- c. Menekan ketidakhadiran
- d. Memperbaiki sistem dan metode kerja
- e. Meningkatkan tingkat pencarian
- f. Menekan biaya-biaya lembur
- g. Menekan biaya-biaya pemeliharaan mesin
- h. Mengurangi moral pegawai
- i. Menimbulkan kerja sama yang baik

Pendidikan dan latihan merupakan kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan yang bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan dari setiap karyawannya agar dapat bekerja sesuai dengan standar yang diinginkan oleh perusahaan. Adanya pendidikan dan pelatihan membuat proses pelaksanaan dari setiap kegiatan dalam perusahaan akan berjalan lebih cepat.

Menurut Robert L Mathis dan Jhon H Jackson (2011 : 7), mengatakan bahwa sifat-sifat operasional itu dapat dikelompokkan menjadi 4 (empat) kelompok yaitu :

a. *On the job training*

Pelatihan yang dilakukan di tempat kerja dapat mengurangi biaya yang dikeluarkan untuk pelatihan dan membuat karyawan lebih mengenal kondisi pelatihan karena berada langsung di tempat dia bekerja

b. *Vestibule school*

Tunjangan dari dalam perusahaan yang juga merupakan hak pegawai atau karyawan.

c. *Apprenti ceshup* (magang)

Bentuk dari pelatihan ditempat kerja yang biasanya mengkombinasikan latihan kerja dengan pengajaran diruang kelas disekolah kejuruan, sekolah kelanjutan, akademi atau universitas.

b. Kursus-kursus khusus

Kursus yang diberikan pada karyawan dengan pengalaman dilingkungan kerja bawah bimbingan dari pekerja yang terampil maupun bersertifikat.

3. Prestasi Kerja

Penilaian prestasi kerja harus dilakukan sesudah fase penerimaan tenaga kerja dari pegawai yang bersangkutan harus dievaluasi oleh seseorang pada waktu tertentu, suatu program penilaian kerja akan membantu pimpinan untuk dasar rasional untuk menentukan siapa yang dipromosikan atau siapa yang akan menerima kenaikan gaji.

Sebagai salah satu alternatif dasar yang dijadikan pimpinan untuk dapat membina dan menegembangkan karier pegawainya adalah dengan mengadakan prestasi kerja, karena dari sinilah untuk menentukan seseorang karyawan dalam mengembangkan kariernya atau juga mengevaluasi hasil pengembangan karier tersebut.

Panggabean (2009:72) menyatakan bahwa penilaian prestasi merupakan proses yang bertujuan untuk memahami tingkat kinerja karyawan dibandingkan pada perusahaan dan membandingkannya dengan standart yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Dalam hal ini penilaian prestasi kerja bersifat positif dalam mendorong karyawan untuk lebih berprestasi di masa yang akan datang, karena masih terbuka kesempatan untuk meningkatkan prestasi kerja. Sedangkan dalam penilaian bersifat negatif, karyawan menjadi mengetahui kelemahannya, sehingga dapat memperbaiki dirinya untuk menutupi kelembahan tersebut.

Dengan kata lain penilaian prestasi kerja adalah suatu penilaian yang dilakukan secara sistematis kepada karyawan oleh beberapa ahli untuk suatu tujuan tertentu. Dengan demikian para pimpinan sestiap tingkatan berusaha memperbaiki tingkat prestasi mereka dengan cara menilai perkerja bawahan mereka untuk mengendalikan prilaku mereka.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan pada perusahaan PDAM Tirta Uumbu Gunung Sitoli. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh pegawai PDAM Tirta Uumbu Gunung Sitoli. Populasi pada penelitian ini sebesar 40 orang karyawan, sehingga semua populasi digunakan sebagai sampel.

Variabel bebas dalam penelitian ini terdiri dari pendidikan (X_1) dan pelatihan (X_2), sedangkan variabel terikat adalah prestasi kerja (Y). Metode pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan menyebarkan kuesioner yang sebagai data utama dan melakukan wawancara yang sebagai data pendukung. Analisis data dilakukan dengan uji regresi linier berganda.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Hasil Penelitian

Dalam penelitian ini menggunakan metode analisis regresi dengan persamaan untuk menganalisis pengaruh variabel independent pendidikan dan pelatihan terhadap variabel dependent prestasi kerja pegawai. Hasil uji regresi dapat dilihat pada Tabel 1.

Tabel 1.
Hasil Uji Regresi

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.648	2.477		3.491	.001
	Pendidikan	.333	.161	.323	2.067	.046
	Pelatihan	.373	.185	.314	2.012	.052

a. Dependent Variable: Prestasi_kerja

$$F\text{-hitung} = 7,685$$

$$R = 0,546$$

Dari Tabel 1 di atas dapat disimpulkan bahwa nilai signifikansi t untuk variabel pendidikan dan pelatihan sebesar 0,00 lebih kecil dari 0,05. Nilai t-hitung variabel pendidikan sebesar $2,067 > t\text{-tabel} (1,701)$, sehingga dapat disimpulkan bahwa pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Nilai t-hitung variabel pelatihan sebesar $2,012 > t\text{-tabel} (1,701)$,

sehingga dapat disimpulkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.

Hasil uji F diperoleh nilai F-hitung sebesar $7,685 < F\text{-tabel } (3,25)$, yang berarti bahwa secara serempak variabel pendidikan dan pelatihan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.

Dari uraian di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa ada pengaruh positif antara pendidikan dan pelatihan dengan prestasi kerja pegawai, yang artinya dengan program pendidikan dan pelatihan kerja yang semakin baik akan meningkatkan prestasi kerja pegawai.

Koefisien determinasi sebesar 0,546 menunjukkan bahwa prestasi kerja dapat dipengaruhi oleh variabel independen yaitu pendidikan (X_1) dan pelatihan (X_2) sebesar 54,60%, yang artinya pendidikan dan pelatihan yang dilakukan memiliki pengaruh yang cukup kuat dalam mempengaruhi prestasi kerja. Sedangkan sisanya yaitu 45,40% dipengaruhi oleh faktor lainnya.

Tabel 2.
Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.546 ^a	.298	.260	2.20930

a. Predictors: (Constant), Pelatihan, Pendidikan

b. Dependent Variable: Prestasi_kerja

2. Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pendidikan dan pelatihan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja. Pelatihan merupakan suatu proses pendidikan jangka pendek dengan menggunakan prosedur yang sistematis dan terorganisir, sehingga pegawai operasional belajar pengetahuan teknik pengerjaan dan keahlian untuk tujuan tertentu. Peningkatan keahlian akan semakin mempercepat proses penyelesaian pekerjaan menjadi lebih cepat, sehingga prestasi kerjanya akan semakin meningkat.

Dari hasil uji F menunjukkan bahwa pendidikan dan pelatihan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Peningkatan prestasi kerja hanya dapat dilakukan melalui pendidikan dan pelatihan terhadap karyawan dalam perusahaan. Karyawan yang memiliki pendidikan yang lebih baik didukung oleh keterampilan

yang mumpuni akan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan cepat dan tepat sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Pendidikan dan pelatihan dapat meningkatkan kinerja seorang karyawan baik dalam penanganan pekerjaan yang ada saat ini maupun pekerjaan yang ada pada masa yang akan datang sesuai bidang tugas yang diemban dalam organisasi. Pengaruh pendidikan dan pelatihan berperan dalam meningkatkan pengetahuan, keahlian, keterampilan, dan sikap untuk dapat melaksanakan tugas jabatan secara profesional. Disamping itu, pendidikan dan pelatihan dapat meningkatkan kinerja pegawai dalam memberikan kemudahan dalam pemberian pelayanan yang maksimal kepada masyarakat sesuai dengan kewenangan yang dimiliki oleh organisasi.

SIMPULAN

1. Pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PDAM Tirta Umbu Gunung Sitoli dengan nilai t-hitung sebesar 2,381 > t-tabel (1,701).
2. Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PDAM Tirta Umbu Gunung Sitoli dengan nilai t-hitung variabel pelatihan sebesar 2,307 > t-tabel (1,701).
3. Secara serempak (uji F) pendidikan dan pelatihan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PDAM Tirta Umbu Gunung Sitoli dengan nilai F-hitung sebesar 11,215 > F-tabel (3,35).

DAFTAR PUSTAKA

- Hariandya dan Efed M.T. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. Jakarta : Penerbit PT. Gramedia Widia Sarana Indonesia.
- Hasibuan, Malayu, .S. P, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Heidjrachman dan Suad Husnan. 2010. *Manajemen Personalia*. Edisi 4. Yogyakarta: BPFE.
- Khalid Hussain Shaikh, Ghumro Ikhtiar Ahmed, Shah Asif Ali, Shaikh Faiz M., & Afridi Miss. Tahira, 2011. *Impact Analysis Of Hec-based Training Programs On The Performance Of The University Teachers in Pakistan*. Australian Journal Of Business And Management Research. Vol 1 No.6 hal 35-40
- Panggabean M.S. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. Jakarta: Penerbit PT. Gramedia

Sara V., 2005. *Analisis pengaruh Pendidikan, Pelatihan dan pembinaan Karyawan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai KUD di Jayapura. Jurnal aplikasi manajemen.* Vol 3 No 2. Hal 39-46.

Siagian S.P. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Edisi Pertama. Penerbit Jakarta : PT. Bumi Aksara

Soeroto. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta : LP3ES

Sutrisno, 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Prenada Group.

