

**PENGARUH PENDIDIKAN DAN PELATIHAN PADA KARYAWAN
TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA
PADA PT. BANK RAKYAT INDONESIA (PERSERO)
CABANG TULUNGAGUNG**

Ema Desia Prajitasari*

Abstraksi

Pendidikan dan pelatihan dilaksanakan dalam rangka untuk mengembangkan sumber daya manusia. Pendidikan dan pelatihan dapat menambah pengetahuan serta keterampilan yang pada akhirnya akan mempengaruhi produktivitas kerja. Dalam hal ini, kualitas sumber daya manusia pun menjadi salah satu kunci penentu sebagai sarana antisipasi agar bank tidak terdepak dari persaingan (Hutauruk, 2000 : 40). Begitu pentingnya peranan sumber daya manusia dalam mengendalikan perusahaan sehingga peranan yang dimiliki melebihi peranan sumber daya lainnya. Karena apabila pada suatu perusahaan tidak terdapat pengelolaan sumber daya manusia yang tepat dan tanpa didukung oleh karyawan yang berkualitas, maka sumber daya lainnya seperti modal atau uang, alam dan teknologi tidak akan mencapai hasil yang optimum. Hal ini berarti bahwa meskipun terdapat peralatan canggih yang dimiliki tetapi tanpa didukung oleh sumber daya manusia yang handal untuk mengoperasionalkan maka hasilnya akan tetap sia-sia.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pendidikan dan pelatihan pada karyawan terhadap produktivitas kerja. Penelitian ini dilakukan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Cabang Tulungagung dengan seluruh karyawan yang mengikuti program pendidikan dan pelatihan sebagai populasinya. Untuk mengetahui sejauh mana pengaruh variabel independen (pendidikan dan pelatihan) terhadap variabel dependen (produktivitas kerja) maka digunakan analisis regresi linear berganda.

Dari analisis regresi linear berganda dan uji signifikansi, diperoleh bahwa hasilnya signifikan. Hal ini berarti bahwa terdapat hubungan yang nyata antara variabel pendidikan dan pelatihan terhadap produktivitas kerja.

Kata-kata kunci : pendidikan dan pelatihan, produktivitas kerja.

* **Ema Desia Prajitasari**, dosen pada Fakultas Ekonomi Universitas Jember, Jurusan Manajemen Jl. Kalimantan No. 37 Jember Telp. 0331-337990

1. PENDAHULUAN

Rendahnya produktivitas di Indonesia, terutama pada sektor tenaga kerja telah menjadi isu nasional (Troena, 1995). Sementara Asean Economic Community 2015 sudah diambah pintu, sehingga bursa persaingan perbankan juga semakin tidak dapat dielakkan. Untuk menghadapi tantangan tersebut, maka usaha peningkatan produktivitas merupakan salah satu prioritas yang harus segera dilaksanakan.

Pendidikan pada hakekatnya merupakan usaha untuk mencari agar mengetahui informasi yang dibutuhkan dan berguna bagi kehidupan. Belajar untuk mengetahui (*learning to know*) dalam prosesnya tidak sekedar mengetahui apa yang bermakna tetapi juga sekaligus mengetahui apa yang tidak bermanfaat bagi kehidupan.

Guna merealisir *learning to know*, pendidik seyogyanya tidak hanya berfungsi sebagai sumber informasi melainkan juga fasilitator. Di samping itu pendidik dituntut dapat berperan sebagai teman sejawat dalam berdialog dengan peserta didik dalam mengembangkan penguasaan pengetahuan maupun ilmu tertentu

Dalam hal ini, kualitas sumber daya manusia pun menjadi salah satu kunci penentu sebagai sarana antisipasi agar bank tidak terdepak dari persaingan (Hutauruk, 2000 : 40). Meskipun sumber daya manusia ini merupakan aset perusahaan yang tidak pernah tampak secara nyata dalam neraca, akan tetapi neraca itu sendiri merupakan gambaran langsung mengenai efektivitas, efisiensi, dan produktivitas dari hasil kerja bagi seluruh sumber daya manusia pada suatu perusahaan dalam kurun waktu tertentu (Endah, 1999).

Begitu pentingnya peranan sumber daya manusia dalam mengendalikan perusahaan sehingga peranan yang dimiliki melebihi peranan sumber daya lainnya. Karena apabila pada suatu perusahaan tidak terdapat pengelolaan sumber daya manusia yang tepat dan tanpa didukung oleh karyawan yang berkualitas, maka sumber daya lainnya seperti modal atau uang, alam dan teknologi tidak akan mencapai hasil yang optimum. Hal ini

berarti bahwa meskipun terdapat peralatan canggih yang dimiliki tetapi tanpa didukung oleh sumber daya manusia yang handal untuk mengoperasionalkan maka hasilnya akan tetap sia-sia.

Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut :

1. Apakah ada pengaruh pendidikan pada karyawan secara simultan terhadap produktivitas kerja ?
2. Apakah ada pengaruh pelatihan pada karyawan secara parsial terhadap produktivitas kerja ?
3. Di antara variabel pendidikan dan pelatihan pada karyawan, manakah yang berpengaruh dominan terhadap produktivitas kerja ?

2. TINJAUAN TEORI

Mengingat peranan sumber daya manusia pada perusahaan yang begitu penting, maka perlu adanya usaha untuk memperbaiki kualitas karyawan yang akan mempengaruhi produktivitas kerja dalam rangka mengimbangi dan mengantisipasi persaingan yang semakin tajam. Salah satu cara yang dilakukan adalah perlu adanya program secara matang serta terencana mengenai pendidikan dan pelatihan, baik yang diadakan oleh perusahaan itu sendiri (in house training) maupun lembaga-lembaga professional yang khusus mengadakan program pendidikan dan pelatihan sumber daya manusia.

Pendidikan dan pelatihan pada dasarnya merupakan sarana untuk menambah pengetahuan dan keterampilan karyawan, karena ilmu pengetahuan selalu berubah dan berkembang dari masa ke masa mengikuti tuntutan perkembangan dan hasil penemuan serta penelitian (Muhsin, 1991). Sehingga apabila dari penemuan tersebut dihasilkan suatu sistem dan teknologi yang baru, maka karyawan dapat mengoperasikan dan menguasai hasil penemuan teknologi tersebut dengan baik.

Dengan pendidikan dan pelatihan yang berkesinambungan akan menambah kecakapan dan kehandalan (profesionalisme) karyawan sehingga pada akhirnya nanti akan berpengaruh pada produktivitas kerja. Pendidikan dan Pelatihan pada karyawan Flippo (1980 : 2) yang menyebutkan: “Pendidikan dan latihan dapat meningkatkan produktivitas kerja dalam kuantitas maupun kualitas. Kecakapan yang lebih tinggi dapat meningkatkan hasil dan dapat menghasilkan kualitas yang baik”.

Bagi setiap perusahaan produktivitas selalu menjadi pemikiran utama, karena keberhasilan perusahaan ditentukan oleh produktivitas tenaga kerjanya. Masalah produktivitas sangat ditentukan oleh faktor manusia sebagai karyawan. Dalam arti, karyawan merupakan faktor utama keberhasilan perusahaan-perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan. Definisi produktivitas oleh beberapa ahli antara lain :

“Produktivitas adalah kemampuan seperangkat sumber-sumber ekonomi atau menghasilkan sesuatu atau diartikan juga sebagai perbandingan antara pengorbanan (input) dengan menghasilkan (output) (Soeprianto,1998). Sedangkan menurut Moekijat (1992), produktivitas adalah nilai output dalam hubungannya dengan suatu kesatuan input tertentu. Produktivitas biasanya sebagai sumbangsih daripada tenaga kerja yang diberikan dalam proses tertentu”.

$$\text{Rumus Produktivitas} = \frac{\text{hasil produksi}}{\text{input produksi}}$$

Hubungan pemberian dengan produktivitas kerja adalah sangat erat dimana diantara keduanya saling melengkapi. Pada prinsipnya produktivitas mencakup sikap mental dan perilaku tenaga kerja atau karyawan itu sendiri. Saat ini harus lebih baik daripada sistem kerja masa lalu, dengan harapan kebutuhan hidup yang harus ada peningkatan untuk masa yang akan datang. Dengan kata lain pemberian pemberian yang tepat oleh perusahaan diharapkan pula peningkatan produktivitas kerja yang dihasilkan tenaga kerja.

Setiap perusahaan dalam menjalankan tugas kegiatannya pasti mempunyai tujuan yang sudah ditentukan yang mana tujuan ini adalah pada umumnya dapat dibagi menjadi dua, yaitu jangka pendek dan jangka panjang. Dengan adanya penetapan tujuan sebagaimana, tersebut diatas, maka perusahaan dapat berpedoman dalam menjalankan aktifitas

3. METODE PENELITIAN

Penelitian yang dilakukan adalah penelitian penjelasan yang menjelaskan hubungan sebab akibat antara variabel *independent* (pendidikan dan pelatihan) dan variabel *dependent* (produktivitas kerja). Penelitian penjelasan ini menyoroti hubungan antara variabel-variabel penelitian dan menguji hipotesa yang telah dirumuskan sebelumnya. Dengan demikian akan diperoleh kepastian pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap produktivitas kerja secara signifikan.

Penelitian mengenai pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap produktivitas kerja ini dilakukan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Tulungagung, dengan populasi target (seluruh karyawan) sebanyak 172 orang.

Dalam penelitian ini, sampel yang digunakan sama dengan populasi survei. Agar sampel yang diambil dapat dikatakan representatif, maka jumlah sampel dalam penelitian ini dihitung dengan menggunakan rumus Slovin (Umar, 2000:108) :

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

$$n = \frac{172}{1 + 172 \times (0,1)^2} = 63 \text{ karyawan.}$$

Pengambilan sampel dilakukan dengan metode *Stratified Random Sampling*, dengan cara membagi populasi yang bersangkutan ke dalam lapisan-lapisan (strata) yang seragam, dan setiap lapisan dapat diambil sampel secara acak.

Data dalam penelitian ini berupa data kualitatif dan kuantitatif yang diperoleh dari sumber data primer (yang dikumpulkan melalui kuesioner yang

disampaikan kepada para karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Tulungagung sebagai responden) dan data sekunder (yang merupakan data dan informasi pendukung yang diperoleh dari publikasi dan dokumentasi yang diterbitkan oleh PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk serta studi kepustakaan yang berhubungan dengan pendidikan dan pelatihan serta produktivitas kerja).

Skala pengukuran variabel yang digunakan adalah Skala *Likert* dimana setiap pernyataan tersedia lima jawaban, sehingga penelitian ini memakai kuesioner yang menggunakan lima alternatif jawaban sebagai berikut : “Sangat Setuju” dengan skor 5, “Setuju” dengan skor 4, “Ragu-ragu” dengan skor 3, “Tidak Setuju” dengan skor 2, dan “Sangat Tidak Setuju” dengan skor 1. : Instrumen penelitian yang baik harus mempunyai dua pengukuran yaitu harus valid (sahih) dan reliabel (handal, konsisten dan stabil). Sedangkan analisis statistik deskriptif bertujuan untuk mendeskripsikan karakteristik responden yang diteliti serta masing-masing variabel. Penggunaan analisis regresi berganda dimaksudkan untuk memperoleh nilai prediksi yang tidak bias.

4. ANALISA DAN INTERPRETASI DATA

Pendidikan dan Pelatihan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Cabang Tulungagung

Dibidang pembinaan sumber daya manusia, langkah dan perbaikan yang dilakukan BRI diantaranya adalah penerapan sistem pendidikan dan pelatihan sesuai kebutuhan (Training Need Assesment/TNA) dalam rangka meningkatkan sistem ini disusun berdasarkan visi, misi dan strategi perusahaan melalui identifikasi dan analisis kebutuhan yang mengacu pada peningkatan kinerja perusahaan.

Pelaksanaan pendidikan dan pelatihan tersebut dapat dibedakan menjadi :

1. Program pendidikan pengenalan

Diberikan bagi calon karyawan (trainee) perusahaan yang merupakan bagian dari proses perekrutan sebagai pembekalan awal tentang pengetahuan dasar atau umum perbankan serta pengetahuan yang berkaitan dengan perusahaan.

2. Program pendidikan pengembangan

Untuk kepentingan perusahaan dan pengembangan karir karyawan perusahaan dapat melaksanakan program pendidikan pengembangan bagi para karyawan yang memenuhi kriteria tertentu untuk dikembangkan ke jenjang yang lebih tinggi.

3. Program pendidikan aplikasi dan refresing

Diberikan untuk meningkatkan kinerja karyawan pada jabatan atau tugas yang sedang diduduki. Pendidikan ini berisi pengetahuan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan baik dalam bisnis, operasional maupun pengawasan.

4. Cash program

Berupa seminar atau lokakarya sehari bagi para karyawan mengenai berbagai hal yang berkaitan dengan pekerjaannya.

Program pendidikan dan pelatihan ini dilaksanakan di Sentral Pendidikan (Sendik) Bank Rakyat Indonesia yang secara organisatoris berada di bawah Divisi Pendidikan dan Pelatihan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Kantor Pusat. Ada lima Sendik yang tersebar di kota-kota besar seluruh Indonesia, yaitu Padang, Bandung, Yogyakarta, Surabaya dan Ujungpandang.

Setiap tahun secara terus-menerus karyawan BRI mengikuti pendidikan dan pelatihan di Sendik untuk meningkatkan kemampuan dan wawasan yang meliputi tiga dimensi, yaitu kognitif (ilmu pengetahuan bidang perbankan), afektif (perubahan sikap dan perilaku dalam hubungan intern antar karyawan maupun pelayanan kepada nasabah) dan psikomotorik (keterampilan menggunakan perangkat pendukung operasional maupun perhitungan sistematis).

Metode pendidikan dan pelatihan yang digunakan adalah ceramah, diskusi kelompok, seminar, latihan-latihan, role play (bermain peran), brainstorming (curah pendapat) dan case study. Partisipasi aktif dari para peserta pendidikan dan pelatihan sangat ditekankan dalam system pembelajaran di Sendik. Jadi peserta

dilatih untuk berpikir kritis dengan lebih banyak memberikan ide, pendapat, saran serta bantahan seandainya ada hal-hal yang memang tidak sesuai.

Untuk mengukur sejauh mana keberhasilan program pendidikan dan pelatihan tersebut, maka digunakan tiga cara yaitu tes pasca Sendik (karyawan yang baru kembali dari Sendik dites lagi sesuai substansi yang diperoleh), evaluasi secara periodik (melalui rapat, pertemuan atau diskusi) dan melalui ujian dinas kenaikan pangkat.

Uji Instrumen Penelitian

Untuk menguji kuesioner sebagai instrumen penelitian, maka digunakan uji validitas dan realibilitas. Suatu instrumen dalam penelitian dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang ingin diukur dan dapat mengungkapkan data dari variabel-variabel yang diteliti secara tetap. Sedangkan hasil dari uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui apakah instrumen penelitian yang dipakai dapat digunakan berkali-kali pada waktu yang berbeda.

Variabel Pendidikan (X_1)

Berdasarkan output kuesioner variabel Pendidikan (X_1), maka dapat dibuat analisis sebagai berikut :

1. Bagian pertama berisi data singkat dari keempat butir pertanyaan yang mencakup *Mean* dan *Standar Deviasi* dari masing-masing butir. Kemudian dilanjutkan dengan *Mean* dan *Standar Deviasi* untuk keempat butir tersebut, yaitu **16,65** dan **1,06** yang sebenarnya tidak berarti karena hanya merupakan suatu data ordinal.
2. Bagian kedua adalah hasil dari proses validitas dan reliabilitas. Pengujian dimulai dengan menguji validitas kuesioner, baru kemudian reliabilitas kuesioner tersebut.
 - a. Validitas

Terlihat dari keempat butir pertanyaan tersebut, bahwa semuanya mempunyai r_{hasil} di atas r_{tabel} (r_{tabel} tetap **0,250** karena jumlah kasus tidak berubah) dan semua r_{hasil} adalah positif, seperti r_{hasil} untuk butir 1 adalah

0,2615 serta r_{hasil} untuk butir 2 adalah **0,3220** dan seterusnya. Sehingga bisa dikatakan bahwa butir 1, 2, 3, dan 4 adalah **valid**. Karena keempat butir tersebut sudah valid semua, maka analisis dilanjutkan pada reliabilitasnya.

b. Reliabilitas

Seluruh item pertanyaan variabel Pendidikan (X_1) mempunyai nilai koefisien korelasi $> 0,250$ sehingga semua item variabel Pendidikan (X_1) dinyatakan valid dan mempunyai tingkat reliabilitas yang akurat atau reliabel yaitu **0,5923**.

Variabel Pelatihan (X_2)

Berdasarkan output kuesioner variabel Pelatihan (X_2), maka dapat dibuat analisis sebagai berikut :

1. Bagian pertama berisi data singkat dari keempat butir pertanyaan yang mencakup *Mean* dan *Standar Deviasi* dari masing-masing butir. Kemudian dilanjutkan dengan *Mean* dan *Standar Deviasi* untuk keempat butir tersebut, yaitu **16,52** dan **0,89** yang sebenarnya tidak berarti karena hanya merupakan suatu data ordinal.
2. Bagian kedua adalah hasil dari proses validitas dan reliabilitas. Pengujian dimulai dengan menguji validitas kuesioner, baru kemudian reliabilitas kuesioner tersebut.

a. Validitas

Terlihat dari keempat butir pertanyaan tersebut, bahwa semuanya mempunyai r_{hasil} di atas r_{tabel} (r_{tabel} tetap **0,250** karena jumlah kasus tidak berubah) dan semua r_{hasil} adalah positif, seperti r_{hasil} untuk butir 1 adalah **0,4464** serta r_{hasil} untuk butir 2 adalah **0,3471** dan seterusnya. Sehingga bisa dikatakan bahwa butir 1, 2, 3, dan 4 adalah **valid**. Karena keempat butir tersebut sudah valid semua, maka analisis dilanjutkan pada reliabilitasnya.

b. Reliabilitas

Seluruh item pertanyaan variabel Pelatihan (X_2) mempunyai nilai koefisien korelasi $> 0,250$ sehingga semua item variabel Pelatihan (X_2) dinyatakan valid dan mempunyai tingkat reliabilitas yang akurat atau reliabel yaitu **0,5798**.

Variabel Produktivitas Kerja (Y)

Berdasarkan output kuesioner variabel Produktivitas Kerja (Y), maka dapat dibuat analisis sebagai berikut :

1. Bagian pertama berisi data singkat dari kesebelas butir pertanyaan yang mencakup *Mean* dan *Standar Deviasi* dari masing-masing butir. Kemudian dilanjutkan dengan *Mean* dan *Standar Deviasi* untuk kesebelas butir tersebut, yaitu **45,95** dan **2,76** yang sebenarnya tidak berarti karena hanya merupakan suatu data ordinal.
2. Bagian kedua adalah hasil dari proses validitas dan reliabilitas. Pengujian dimulai dengan menguji validitas kuesioner, baru kemudian reliabilitas kuesioner tersebut.

a. Validitas

Terlihat dari kesebelas butir pertanyaan tersebut, bahwa semuanya mempunyai r_{hasil} di atas r_{tabel} (r_{tabel} tetap **0,250** karena jumlah kasus tidak berubah) dan semua r_{hasil} adalah positif, seperti r_{hasil} untuk butir 1 adalah **0,4314** serta r_{hasil} untuk butir 2 adalah **0,5867** dan seterusnya. Sehingga bisa dikatakan bahwa butir 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, dan 11 adalah **valid**. Karena kesebelas butir tersebut sudah valid semua, maka analisis dilanjutkan pada reliabilitasnya.

b. Reliabilitas

Seluruh item pertanyaan variabel Produktivitas Kerja (Y) mempunyai nilai koefisien korelasi $> 0,250$ sehingga semua item variabel Produktivitas Kerja (Y) dinyatakan valid dan

mempunyai tingkat reliabilitas yang akurat atau reliabel yaitu **0,8158**.

Hasil uji validitas dan reliabilitas instrumen penelitian di atas menunjukkan bahwa seluruh item yang digunakan adalah valid dan reliabel. Oleh karena itu, kuesioner yang ada dalam penelitian ini dapat dikatakan layak sebagai instrumen untuk mengukur variabel.

Analisis Statistik Deskriptif

Analisis statistik deskriptif bertujuan untuk menginterpretasikan distribusi jawaban responden dalam penelitian ini.

1. Variabel Pendidikan (X_1)

Nilai mean untuk variabel X_1 adalah **4,15**, maka dapat diartikan bahwa rata-rata karyawan telah mendapatkan manfaat dengan adanya program pendidikan.

2. Variabel Pelatihan (X_2)

Nilai mean untuk variabel X_2 adalah **4,12**, maka dapat diartikan bahwa rata-rata karyawan telah mendapatkan manfaat dengan adanya program pelatihan.

3. Variabel Produktivitas Kerja (Y)

Nilai mean untuk variabel Y adalah **4,17**, maka dapat diartikan bahwa rata-rata adalah karyawan yang produktif.

Hasil Analisis Regresi Berganda

Berdasarkan data pada output regresi linier berganda, maka dapat dibuat tabel dan analisis sebagai berikut:

Tabel 1. Analisis Regresi Berganda

Variabel	B	Beta	t	Sig t	Keterangan
Pendidikan (X_1)	0,987	0,379	2,187	0,002	Signifikan
Pelatihan (X_2)	0,790	0,255	1,471	0,001	Signifikan
Konstanta	16,429		3,102	0,003	Signifikan

R : 0,603
R square : 0,363
Adjusted R square: 0,342
F_{hitung} : 17,125
Sig F : 0,000
Sumber : Data primer diolah.

Analisis :

1. Model Summary

Angka R sebesar **0,603** menunjukkan bahwa korelasi atau hubungan antara produktivitas kerja dengan dua variabel *independentnya* adalah kuat karena angka di atas 0,5.

Angka R square atau koefisien determinasi adalah **0,363** (berasal dari $0,363 \times 0,363$). Namun untuk jumlah variabel *independent* lebih dari dua, lebih baik digunakan *Adjusted R Square* yaitu **0,342** (selalu lebih kecil dari R square). Hal ini berarti **34,2%** variasi dari produktivitas kerja bisa dijelaskan oleh variasi dari kedua variabel *independent*. Sedangkan sisanya ($100\% - 34,2\% = 65,8\%$) dijelaskan oleh variabel lain di luar model.

Standard Error of Estimate (SEE) adalah **2,25**. Makin kecil SEE akan membuat model regresi semakin tepat memprediksi variabel *dependent*.

2. Anova

Dari uji ANOVA atau F_{test}, di dapat F_{hitung} yaitu **17,125** dengan tingkat signifikansi **0,000**. Karena probabilitas (0,000) jauh lebih kecil dari 0,05 maka model regresi bisa dipakai untuk memprediksi produktivitas

kerja atau bisa dikatakan Pendidikan dan Pelatihan pada karyawan **secara simultan** berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja.

3. Koefisien Regresi

Persamaan regresi :

$$\text{Produktivitas Kerja} = \mathbf{16,429 + 0,987 \text{ Pendidikan} + 0,790 \text{ Pelatihan}}$$

Dari persamaan regresi linier berganda tersebut dapat dilihat arah hubungan dari Pendidikan (X_1) dan Pelatihan (X_2) yang ditunjukkan oleh tanda koefisien regresinya. Koefisien regresi variabel X_1 dan X_2 yang bertanda positif menunjukkan bahwa ada hubungan positif antara Pendidikan dan Pelatihan pada karyawan terhadap Produktivitas Kerja. Setiap penambahan (karena tanda positif) Pendidikan dan Pelatihan pada karyawan akan meningkatkan Produktivitas Kerja.

Uji F menunjukkan nilai F_{hitung} sebesar **17,125** (sig F = **0,000**). Hal ini berarti bahwa secara **simultan** variabel Pendidikan dan Pelatihan pada karyawan berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja. Apabila kedua variabel *independent* tersebut meningkat secara simultan maka akan menyebabkan produktivitas kerja meningkat. Jadi dugaan terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Pendidikan dan Pelatihan pada karyawan secara simultan terhadap variabel Produktivitas Kerja telah terbukti.

Dari uji t terlihat pada kolom *sig/significance* bahwa variabel Pendidikan dan Pelatihan pada karyawan mempunyai angka signifikan di bawah 0,05. Karena itu kedua variabel *independent* tersebut secara **parsial** berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja. Dengan demikian dugaan terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Pendidikan dan Pelatihan pada karyawan secara parsial terhadap variabel Produktivitas Kerja telah terbukti.

Untuk mengetahui variabel yang dominan dapat diperoleh dari koefisien Beta hasil analisis regresi berganda. Dari Tabel 1 diketahui bahwa variabel yang dominan pengaruhnya adalah variabel Pendidikan (X_1) yaitu memiliki nilai beta sebesar **0,987**.

Interpretasi

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa variabel Pendidikan dan Pelatihan pada karyawan berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja. Secara teoritis hasil ini mendukung Flippo (1980 : 2) yang menyebutkan : “Pendidikan dan latihan dapat meningkatkan produktivitas kerja dalam kuantitas maupun kualitas. Kecakapan yang lebih tinggi dapat meningkatkan hasil dan dapat menghasilkan kualitas yang baik”. Selain itu menurut Kussriyanto (1993 : 310), pendidikan untuk menambah pengetahuan dan keterampilan pekerja, sehingga mempunyai dampak paling langsung terhadap produktivitas.

Berdasarkan hasil distribusi frekuensi diketahui bahwa pada umumnya Pendidikan dan Pelatihan pada karyawan di PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Tulungagung sudah baik. Hal ini bisa dilihat dari nilai rata-rata untuk masing-masing variabel mengarah pada jawaban Setuju dan Sangat Setuju.

Secara empiris, hasil penelitian ini mendukung pemikiran Kubr (1986) yang mengemukakan: “Dalam jangka panjang tidaklah berlebihan apabila kita rumuskan arti produktivitas sebagai suatu kemampuan jiwa hasil pendidikan dan pelatihan yang menumbuhkan kecakapan mengorganisasikan pada diri manusia”.

5. SIMPULAN

Simpulan

Berdasarkan dari hasil analisis yang dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

- a) Ada hubungan yang positif antara Pendidikan dan Pelatihan pada karyawan dengan Produktivitas Kerja.
- b) Uji F menunjukkan bahwa secara **simultan** variabel Pendidikan dan Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja. Hasil dari uji t signifikansi menunjukkan bahwa variabel Pendidikan dan Pelatihan secara **parsial** mempengaruhi Produktivitas Kerja. Hal ini berarti terdapat hubungan yang nyata antara Pendidikan dan Pelatihan terhadap Produktivitas Kerja.

- c) Dari dua variabel *independent* yang diteliti, variabel Pendidikan adalah variabel yang dominan pengaruhnya terhadap Produktivitas Kerja.

Rekomendasi

- a) Karyawan tetap memiliki sikap mental yang selalu ingin maju dalam arti memiliki keinginan untuk mengembangkan dirinya melalui kegiatan pendidikan dan pelatihan.
- b) Penggunaan metode yang baru mungkin dapat mengurangi kejemuhan atau kebosanan terhadap metode pendidikan dan pelatihan yang selama ini telah dilaksanakan.
- c) Untuk penelitian berikutnya memungkinkan untuk menambah beberapa variabel lain yang dapat mempengaruhi kondisi perusahaan tersebut di masa mendatang.

Daftar Pustaka

Endah S, Ninuk. 1999. Sumber Daya Manusia Asset Penting Dalam Dunia Perbankan. *Warta BRI*.

Flippo, Edwin B. 1980. *Berbagai Macam Teknik Pembinaan Tenaga Kerja*. Terjemahan oleh Hardoyo. Jakarta : Bhratara Karya Aksara.

Hutauruk, Ramlan. Nopember 2000. Mencetak Karyawan Profesional Berprestasi. *Warta BRI*. Nomor 11 Tahun XXIII.

Kussriyanto, Bambang. 1993. *Meningkatkan Produktivitas Karyawan*. Cetakan keempat. Jakarta : LPPM dan Pustaka Binaan Pressindo.

Muhsin, A. Ubaidillah. 1991. Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. *Warta BRI*.

Troena, Eka Afnan. Desember 1995. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja Wanita. *Jurnal Universitas Brawijaya*. Volume 7 : Nomor 3.

Umar, Husein. 2000. *Riset Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Gramedia Pustaka Utama.