

**PENGARUH PROGRAM PENDIDIKAN DAN PELATIHAN
TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN DI DINAS
PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN KABUPATEN OGAN ILIR**

Sindi Nova¹, Heriyanto²

sindinovaa684@gmail.com¹ heriyanto@binadarma.ac.id²

^{1,2}**Fakultas Sosial Humaniora, Universitas Bina Darma, Palembang**

Abstract

This study aims to determine how much influence the Education and Training Program has on Employee Work Productivity at the Education and Culture Office of Ogan Ilir Regency. This type of research used is quantitative data. The data collection technique uses a questionnaire, with 32 samples. The quantitative method is a research method that can be interpreted as a research method based on the philosophy of positivism, used to examine a population and a sample of 32. Data collection uses research instruments, data analysis is quantitative with the aim of testing established hypotheses. The results of the study show that education (X1) has a positive and significant effect and training (X2) has a positive effect, but partially all variables have an influence on work productivity (Y). Education has a dominant influence, which also means that the hypothesis proposed is accepted.

Keywords: Education, Training, Work Productivity.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar Pengaruh Program Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Ogan Ilir. Jenis penelitian yang digunakan adalah data kuantitatif. Teknik pengumpulan datanya menggunakan kuesioner, dengan 32 sampel. Metode kuantitatif merupakan metode penelitian yang bisa diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan dalam filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi dan sampel sebanyak 32. Pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif dengan tujuan menguji hipotesis yang sudah ditetapkan. Hasil Penelitian yang menunjukkan bahwa Pendidikan (X1) berpengaruh positif dan signifikan dan Pelatihan (X2) berpengaruh positif akan tetapi secara parsial semua variabel mempunyai pengaruh terhadap Produktivitas kerja (Y). Pendidikan berpengaruh dominan, yang berarti pula bahwa hipotesis yang di ajukan adalah diterima.

Kata Kunci: Pendidikan, Pelatihan, Produktivitas Kerja.

PENDAHULUAN

Perkembangan teknologi 2022 ini pendidikan mengedepankan keterbukaan informasi, dalam hal ini ialah Profil Sekolah Dinas Pendidikan Indralaya Ogan Ilir. Dinas Pendidikan Indralaya Ogan Ilir adalah salah satu satuan Dinas Pendidikan yang ada di Provinsi Sumatera selatan yang beralamat di. Jl. Lintas Timur KM. 36 LPMP Indralaya (30662) (Kab. Ogan Ilir) No. Telepon: 0711 580091. Dalam menjalankan kegiatannya, Dinas Pendidikan Indralaya Ogan Ilir berada di bawah naungan Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan.

Dinas Pendidikan untuk wilayah Kabupaten Ogan Ilir, Sumatera Selatan merupakan instansi pemerintah yang bertanggungjawab tentang semua hal yang berkaitan dengan pendidikan di wilayahnya. Bertugas melaksanakan urusan pemerintahan Kabupaten Ogan Ilir bidang pendidikan berdasarkan azas otonomi dan tugas pembantuan, serta melaksanakan tugas-tugas lain berkaitan dengan pendidikan yang diberikan oleh WaliKabupaten / Bupati sesuai dengan bidang tugasnya.

Melalui kantor dinas pendidikan ini, pemerintah daerah bidang pendidikan melakukan tugasnya pada wilayah kerjanya. Tugas tersebut mencakup pembantuan urusan pendudukan, pengawasan, penyusunan program pendidikan daerahnya, menyusun strategi, perumusan kebijakan pendidikan, hingga memberikan layanan umum dalam hal pendidikan. Dinas pendidikan ini juga menjadi pembina dan pemberi izin sekolah dari taman kanak-kanak, sekolah dasar, sekolah menengah pertama, sekolah menengah atas, hingga lembaga bimbel.

Pada dewasa ini teknologi yang menjadi pemicu untuk bersaing secara tidak langsung memaksa organisasi, untuk mengembangkan segenap sumber daya manusia yang dimiliki agar dapat berkompetisi terhadap kegiatan yang dibebankan setiap insitusi. Dengan demikian jenis sumber daya yang dimiliki oleh organisasi, sumber daya manusia akan tetap menempati posisi paling strategis dan penting diantara sumber daya yang lainnya. Sumber daya manusia adalah yang mengalokasikan dan mengelola segenap sumber daya – sumberdaya lainnya dengan menonjolkan keterampilan yang dimiliki. pengembangan sumber daya ini harus disesuaikan dengan kegiatan serta pihak manajemen agar dapat diarahkan ketujuan tertentu, pada gilirannya akan mendorong serta meningkatkan produktivitas organisasi. Hal ini sangat penting, karena produktivitas kerja merupakan salah satu aspek penting yang mendukung kehidupan ekonomi baik di tingkat mikro maupun di tingkat makro.

Berdasarkan latar belakang diatas penulis tertarik untuk melakukan penelitian terkait dengan bagaimana meningkatkan produktivitas kerja di kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Ogan Ilir. Dengan memilih judul ”Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Ogan Ilir”.

METODE

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif, yaitu data yang diperoleh dalam bentuk-bentuk angka dan berkaitan dengan masalah-masalah yang akan dibahas. Metode kuantitatif merupakan metode penelitian yang bisa diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan dalam filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti

pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang sudah ditetapkan.

Untuk melengkapi data yang digunakan dalam penelitian ini, penulis memperoleh data yang bersumber dari: Data primer, yaitu data yang diperoleh dengan cara mengadakan pengamatan langsung pada perusahaan dan wawancara secara langsung dengan pimpinan perusahaan beserta stafnya yang ada kaitannya dengan penulisan proposal ini. Data sekunder, yaitu data yang diperoleh dari dokumen-dokumen dan data lainnya yang ada, khususnya dengan masalah yang akan dibahas khususnya jumlah tenaga kerja, produktivitas kerja dalam hubungannya dengan motivasi.

Proses pengumpulan data melalui penelitian pustaka (library research) dan penelitian lapang (field research) guna memecahkan masalah yang timbul dalam pembahasan proposal ini, sebagai berikut: 1. Penelitian pustaka (library research), yaitu penulis mengadakan penelitian dengan peninjauan pada berbagai pustaka dengan membaca atau mempelajari buku-buku literatur lainnya yang erat hubungannya dengan penulisan proposal ini dan dapat mendukung pokok pembahasan. 2. Penelitian lapangan (field research), adalah penelitian yang bertujuan untuk memperoleh data yang berhubungan dengan penelitian ini dengan meninjau langsung objek penelitian, Teknik Observasi, wawancara, Angket (Kuesioner), dan Dokumen. populasi pada penelitian ini adalah keseluruhan jumlah yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Adapun sampel dalam penelitian ini adalah bagian dari populasi yang ada sedangkan teknik penentuan jumlah sampel dalam penelitian ini adalah tehnik total sampling yakni semua populasi menjadi sampel dalam penelitian ini yakni 32 orang. Teknik analisis menggunakan Analisis kuantitatif, Uji Kualitas Data (Uji Kuesioner). Ada dua macam pengujian yang dilakukan, yaitu uji validitas dan uji reliabilitas. Dan Uji Hipotesis, Analisis Regresi linear Berganda dan Uji Parsial t digunakan untuk mengetahui pengaruh masing – masing variabel independen terhadap variabel dependen.

HASIL PENELITIAN

Uji Validitas

Hasil Uji Validitas melalui program SPSS 16.0 dengan membandingkan nilai Pearson Correlation (korelasi product moment) dengan nilai R_{Tabel} dengan menggunakan tingkat keyakinan 95 % $\alpha = 5\%$ $df = 3 - 1 = 2$ (jumlah variabel bebas dan terikat dikurangkan 1), dan $df = n - 2$ atau $32 - 2 = 30$ (n adalah jumlah sampel dan k adalah jumlah variable bebas), hasil diperoleh untuk R_{Tabel} sebesar 0,3610 untuk lebih jelasnya, hasil uji validitas dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 1. Uji Validitas

Item	<i>Pearson Correlation</i>	R_{Tabel}	Keterangan
X1.1.1	0,417	0,349	Valid
X1.1.2	0,648	0,349	Valid

X1.2.1	0,648	0,349	Valid
X1.2.2	0,648	0,349	Valid
X1.3.1	0,648	0,349	Valid
X1.3.2	0,648	0,349	Valid
Item	<i>Pearson Correlation</i>	R _{Tabel}	Keterangan
X2.1.1	0,648	0,349	Valid
X2.1.2	0,654	0,349	Valid
X2.2.1	0,654	0,349	Valid
X2.2.2	0,654	0,349	Valid
X2.3.1	0,731	0,349	Valid
X2.3.2	0,731	0,349	Valid
Item	<i>Pearson Correlation</i>	R _{Tabel}	Keterangan
Y.1.1	0,491	0,349	Valid
Y.1.2	0,491	0,349	Valid
Y.1.3	0,491	0,349	Valid
Y.2.1	0,753	0,349	Valid
Y.2.2	0,731	0,349	Valid
Y.2.3	0,731	0,349	Valid
Y.2.4	0,731	0,349	Valid
Y.3.1	0,515	0,349	Valid
Y.3.2	0,541	0,349	Valid
Y.3.3	0,541	0,349	Valid
Y.3.4	0,541	0,349	Valid

Sumber data: Data diolah Tahun 2023.

Berdasarkan pada Tabel 1. di atas hasil Uji Validitas di atas, diketahui bahwa seluruh item pertanyaan yang digunakan dalam penelitian ini adalah valid, yang ditunjukkan dengan nilai dari masing – masing item pertanyaan memiliki nilai Pearson Correlation positif dan lebih besar dari pada nilai R tabel.

Hasil Uji Realibilitas

Teknik yang digunakan untuk mengukur tingkat reliabilitas adalah CrombachAlphadengan cara membandingkan nilai Aplha dengan standartnya dengan

ketentuan jika:

- Nilai Cronbach Alpha 0,00 s.d 0,20, berarti kurang reliabel.
- Nilai Cronbach Alpha 0,21 s.d 0,40, berarti agak reliable.
- Nilai Cronbach Alpha 0,42 s.d 0,60, berarti cukup reliabel.
- Nilai Cronbach Alpha 0,61 s.d 0,80, berarti reliabel.
- Nilai Cronbach Alpha 0,81 s.d 1,00, berarti sangat reliabel.

Tabel dibawah ini menunjukkan hasil pengujian reliabilitas dengan menggunakan alat bantu SPSS.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variable	Cronbach's Alpha	Cronbach, Alpha Standar	Keterangan
Pendidikan	0,668	0,60	Reliabel
Pelatihan	0,669	0,60	Reliabel
Produktivitas kerja	0,735	0,60	Reliabel

Sumber: Data diolah Tahun 2023.

Berdasarkan pada tabel 2. hasil Uji Reliabilitas, 32 item variabel (pertanyaan) memiliki koefisien alpha lebih besar dari 0,60. Berdasarkan ketentuan di atas maka variabel – variabel dalam penelitian ini reliabel.

Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis Regresi Linear Berganda adalah hubungan secara linear antara dua tau lebih variabel independen ($X_1, \dots, X_2, \dots, X_n$) dengan variabel dependen (Y). Analisis ini untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen, apakah masing – masing variabel independen berhubungan positif atau negative dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan. Data yang digunakan biasanya berskala interval atau rasio. Adapun ringkasan hasil regresi dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 3. Ringkasan Hasil Regresi

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	20,338	5,317		3,825	<,001
TOTAL PENDIDIKAN X1	,347	,111	,477	3,126	,004
TOTAL PELATIHAN X2	,410	,199	,314	2,062	,048

Sumber hasil pengolahan data kuesioner dengan menggunakan SPSS dan nilai $\alpha = 5 \%$ (0,5), 2023.

Berdasarkan pada tabel 3. dapat diperoleh hasil regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 20,338 + 347 X_1 + 410 X_2$$

b1 = Pendidikan berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja dengan

koefisien sebesar 347 dan tingkat signifikan 0,004 hal ini berarti semakin baik atau semakin tinggi pendidikan maka produktivitas kerja pegawai akan semakin meningkat.

b2 = Pelatihan berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja dengan koefisien sebesar 410 dan tingkat signifikan 0.048 hal ini berarti semakin baik atau semakin tingginya pelatihan maka produktivitas pegawai maka semakin meningkat.

Uji Parsial(t)

Pengujian ini untuk melihat sejauh mana pengaruh secara terpisah dari masing-masing variabel bebas (X1,X2) terhadap variabel terikat (Y) berdasarkan hasil regresi yang ada pada tabel 4.10 uji t dilakukan dengan membandingkan nilai thitung dengan ttabel dengan tingkat kesalahan 5% Uji ini dilakukan dengan melihat kolom signifikan pada masing-masing variabel Independen (bebas) dengan taraf signifikan <0,05. Uji .

a. Variabel Pendidikan (X1)

Variabel Pendidikan (X1) mempunyai pengaruh yang Positif dan signifikan terhadap peningkatan produktivitas kerja. Hal ini juga diperkuat dengan nilai signifikansi X1 (0,004<0,05),artinya variabel Pendidikan (X1) berpengaruh Positif dan tetapi signifikan terhadap peningkatan produktivitas kerja.

Nilai table = $t(a/2;n-k-1) = t(0,05/2; 32 - 3 - 1) = (0,025;28) = 44,4607$. Berarti nilai thitung lebih besar dari tabel (3,126>44,4607), maka Ho ditolak dan H1 diterima. Sehingga hipotesis yang berbunyi terdapat pengaruh pendidikan terhadap produktivitas kerja pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Ogan Ilir secara parsial diterima.

b. Variabel Pelatihan (X2)

Variabel Pelatihan (X2) mempunyai pengaruh yang positif terhadap peningkatan produktivitas kerja. Hal ini juga dapat dilihat dengan nilai signifikan (0,026<0,05), artinya variabel Pelatihan (X2) berpengaruh positif dan signifikan dengan nilai signifikansinya 0,026.

Nilai tabel = $t(a/2;n-k-1) = t(0,05/2; 32 - 3 - 1) = (0,025;28) = 44,4607$. Berarti nilai thitung lebih besar dari tabel (2,062>44,4607), maka Ho ditolak dan H1 diterima. Sehingga hipotesis yang berbunyi terdapat pengaruh pendidikan terhadap produktivitas kerja pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Ogan Ilir secara parsial diterima.

Uji F (simultan)

Uji F (simultan) digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersama – sama atau simultan berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen (Y). Uji ini dilakukan dengan membandingkan nilai Fhitung > Ftabel maka dapat diartikan bahwa model regresi sudah tepat artinya pengaruh secara bersama, dengan melihat nilai Ftabel = $f(n-k-1)$, $F = (32 - 2-1)$, $F_{tabel} = (2;29) = 3,33$ Hasil uji F dapat dilihat pada output ANOVA sebagai berikut.

Tabel 4. Hasil Uji F
ANOVAa

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	19,948	2	9,947	12,281	<,001 ^b
Residual	23,552	29	,812		
Total	43,500	31			

Sumber: Data Primer yang diolah 2023

Berdasarkan hasil uji F (simultan) pada tabel 4.11 diatas, menunjukan bahwa nilai Fhitung diperoleh nilai 12,281 dan bernilai positif. Sedangkan pada Ftabel adalah 3,33 sehingga nilai Fhitung > Ftabel atau $12,281 > 3,33$, dan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$ maka H_0 di tolak H_1 diterima. Dapat disimpulkan bahwa variabel Pendidikan (X1), Pelatihan (X2), secara bersamaan berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja (Y).

Pembahasan

Setelah dilakukan pengujian statistic secara parsial (Individu) dengan menggunakan uji t, maka analisis lebih lanjut dari hasil analisis regresi adalah sebagai berikut:

1. Pengaruh Variabel Pendidikan (X1) Terhadap Produktivitas kerja (Y)

Hasil uji regresi menunjukkan Variabel Pendidikan berpengaruh Positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja, dengan nilai koefisien 347 dan nilai signifikan 0,004. Hal ini berarti Pendidikan (X1) berpengaruh positif dalam meningkatkan Produktivitas Kerja hal ini berarti Pendidikan didefinisikan sebagai suatu proses, teknis dan metode belajar mengajar dengan maksud mentransfer suatu pengetahuan dari seseorang kepada orang lain sesuai dengan standar yang telah ditetapkan sebelumnya.

Hasil penelitian ini monalakan hasil penelitian yang dilakukan oleh Alindra (2015), Arya Teguh (2013), Indah Wahyuni (2013), Hendriks Manullang (2016) yang menyatakan bahwa Pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja, Hal ini mengindikasikan asumsi awal penulis terbukti benar yang menganggap bahwasanya Pendidikan berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja.

2. Pengaruh Variabel Pelatihan (X2) Terhadap Peningkatan produktivitas kerja (Y)

Hasil uji regresi menunjukkan variabel Pelatihan berpengaruh Positif dan signifikan terhadap Produktivitas kerja, dengan nilai koefisien 410 dan nilai signifikan 0,048. Hal ini berarti Pelatihan berpengaruh dalam meningkatkan Produktivitas kerja didefinisikan sebagai adalah suatu proses dimana orang-orang mencapai kemampuan tertentu untuk membantu pencapaian tujuan organisas. Secara terbatas, pelatihan menyediakan para pegawai dengan pengetahuan yang spesifik dan dapat diketahui serta ketrampilan yang digunakan dalam melakukan pekerjaan mereka saat ini. Sementara batasan yang lebih luas menyimpulkan bahwa pelatihan merupakan cakupan dari pengembangan serta memfokuskan individu untuk mencapai kemampuan baru yang berguna baik bagi pekerjaannya saat ini maupun masa yang akan datang.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data pada penelitian di atas tentang Pengaruh Program Pendidikan dan Pelatihan terhadap Produktivitas Karyawan Di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Ogan Ilir maka dihasilkan kesimpulan sebagai berikut:

Pendidikan (X1), berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan produktivitas kerja pada kantor dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Ogan Ilir hal ini berarti semakin sesuai tingkat pendidikan maka produktivitas kerja pegawai yang akan meningkat.

Pelatihan (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan produktivitas kerja pada kantor dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Ogan Ilir. hal ini berarti semakin baik pelatihan yang diikuti maka produktivitas kerja juga akan semakin meningkat.

DAFTAR PUSTAKA

- Alindra, 2015, Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap peningkatan produktivitas kerja pegawai Depok Sport Center. *Skripsi*.
- Ainun, riri. 2008, Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Regional V Bandung. *Skripsi*.
- Edwin B.F, 1999, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Ghozali, Imam. 2005 *Aplikasi Analisis Multivariate dengan SPSS*. Semarang: Badan Penerbit UNDIP. Diambil dari: <http://eprints.ums.ac.id> (12 Maret 2018).
- Hani, T, Handoko, 1999, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, Cetakan Kedua, Mandar Maju, Bandung.
- Hasibuan, SP, 1999, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Hendriks, M, 2016, Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan kerja terhadap produktivitas kerja pegawai pada PT. Bank. Sumut Cabang Simalingkar Medan. *Skripsi*.
- Hardjanto, Imam. (2012) *Manajemen Sumber Daya Aparatur (MSDA)*. Malang
- John. H. J. L. Mathhis. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Pertama, Buku Kedua, Salemba Empat, Jakarta.
- Kamil, mustofa. 2012. *Model pendidikan dan pelatihan (Konsep dan Aplikasi)*. Bandung: Alfabeta.
- Manullang, M. 2003. *Manajemen Personalialia*, Ghalai Indonesia, Jakarta.
- Nitisemito, Alex, S, 2000, *Manajemen Personalialia*, Edisi ke II, BPPE, Yogyakarta.
- Ranupandojo, heidjrachman dan suad husnan 2002. *Manajemen personalialia*. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.
- Ruky, S. Achmad. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Bina Aksara.
- Risni, Lia. 2009, Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Kerja Terhadap Produktifitas Kerja Pegawai pada PT. PLN (Persero) Distribusi Jakarta Raya Dan Tangerang. *Skripsi*.
- Simanjuntak, P, J. 2000, *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua, Fakultas ekonomi, Universitas Indonesia, Jakarta
- Suprihanto, J, 2000, *Penilaian Kinerja dan Penilaian Karyawan*. PT. Kineka: Jakarta.
- Sedarmayanti, 2001, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. PT. Gramedia, Jakarta.