

PENGARUH PENDIDIKAN DAN PELATIHAN TERHADAP KOMPETENSI KARYAWAN YANG BERDAMPAK PADA PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN DI KLINIK MEDIKA KELUARGA

Riski Nur Arianto¹, Aprilia Dian Evasari²

¹Universitas Islam Kadiri

ARTICLE INFO

Article history:

Received October , 2023

Revised October , 2023

Accepted October , 2023

Available online October, 2023

Kata Kunci:

Pendidikan; Pelatihan; Kompetensi; Produktivitas Kerja

Keywords:

Education; Training; Work Competence; Productivity



This is an open access article under the [CC BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license.
Copyright © 2023 by Author. Published by Universitas Pendidikan Ganesha.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk melakukan analisis pengaruh pendidikan (X_1) dan pelatihan (X_2) terhadap kompetensi (Z) yang berdampak pada produktivitas kerja (Y) di Klinik Medika Keluarga Ngadiluwih. Penelitian ini dilatarbelakangi atas tuntutan perusahaan untuk melakukan pengembangan kepada seluruh karyawan baik bidang medis maupun non medis melalui program pendidikan dan pelatihan program manajemen fasilitas dan keselamatan (MFK) berupa sosialisasi evakuasi bencana, sosialisasi evakuasi kebakaran, dan sosialisasi penggunaan APAR. Dengan melakukan pendidikan dan pelatihan maka perusahaan dapat memperoleh kualitas sumber daya manusia yang lebih unggul untuk perisapan di masa mendatang.

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Data dikumpulkan dengan teknik pengambilan respon melalui observasi, wawancara dan pengisian kuesioner. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sampel jenuh dengan menggunakan seluruh populasi sebagai sampel. Jumlah responden dalam penelitian ini berjumlah 31 responden dengan menggunakan kriteria usia, jenis kelamin dan pendidikan terakhir. Dari hasil analisis yang telah dilakukan, didapatkan hasil bahwa pendidikan dan pelatihan berpengaruh secara simultan terhadap kompetensi dengan nilai R

$Square = 0,736$ atau 73,6%. Kemudian pendidikan, pelatihan dan kompetensi berpengaruh terhadap produktivitas dengan nilai $R Square$ sebesar 0,894 atau 89,4%. Dengan demikian berarti variabel pendidikan (X_1) dan pelatihan (X_2) berpengaruh secara simultan terhadap variabel kompetensi karyawan (Z) dan variabel pendidikan (X_1), pelatihan (X_2) dan kompetensi (Z) berpengaruh simultan terhadap variabel produktivitas kerja (Y).

Kata Kunci : Pendidikan, Pelatihan, Kompetensi dan Produktivitas Kerja.

ABSTRACT

This study aims to analyze the effect of education (X_1) and training (X_2) on competence (Z) which has an impact on work productivity (Y) at the Ngadiluwih Family Medical Clinic. This research was motivated by the company's demand to develop all employees, both medical and non-medical, through education and training programs for facility management and safety (MFK) programs in the form of disaster evacuation socialization, fire evacuation socialization, and socialization of the use of fire extinguishers. By conducting education and training, the company can obtain superior quality human resources for absorption in the future.



*This study used quantitative methods. Data were collected by response collection techniques through observation, interviews and questionnaire issuing. The sampling technique in this study uses a saturated sampling technique using the entire population as a sample. The number of respondents in this study amounted to 31 respondents using the latest age, gender and education criteria. From the results of the analysis that has been done, it was found that education and training simultaneously affect competence with a value of R Square = 0.736 or 73.6%. Then education, training and competence affect productivity with an R Square value of 0.894 or 89.4%. Thus, it means that **the variables of education (X 1) and training (X 2) have a simultaneous effect on the variables of employee competence (Z) and the variables of education (X 1), training (X 2) and competence (Z) simultaneously affect the variables of work productivity (Y).***

Keywords : Education, Training, Work Competence and Productivity.

nurariantoriski00@gmail.com, apriliadianeva@uniska-kadiri.ac.id

1. PENDAHULUAN

Dalam dunia bisnis, produktivitas kerja karyawan yang tinggi sangat diperlukan agar perusahaan bisa berkembang seiring dengan perkembangan zaman. Di era global, perusahaan harus menghadapi sejumlah problematika, dan tidak bisa dipungkiri bahwa sumber daya manusia dalam suatu organisasi atau bidang harus senantiasa berkompetisi dalam persaingan antar perusahaan. Jika satu bisnis ingin berkompetisi, maka diperlukan karyawan yang bertalenta dan kompeten, dan kedua aspek inilah yang memungkinkan satu bisnis bisa berkompetisi dengan persaingan yang ada. Perusahaan diharapkan mengembangkan dan menaikkan kinerja karyawannya untuk memastikan efisiensi, kompetensi, kemampuan beradaptasi pada transformasi kondisi dan kualitas yang bisa diandalkan.

Tiap-tiap sumber daya manusia diharapkan memiliki kompetensi selaras dengan pekerjaannya agar bisa menunjang produktivitas kerja yang tinggi. Produktivitas merupakan salah satu komponen yang harus dimiliki oleh suatu perusahaan apabila ingin mencapai tujuan yang diimplementasikan perusahaan. Dalam aktivitasnya perusahaan harus bisa menaikkan produktivitas dari waktu ke waktu sebab ini menyangkut pada produksi itu sendiri. Suatu perusahaan atau organisasi tidak bisa mencapai tujuan secara efisien dan efektif apabila produktivitas rendah.

Fenomena rendahnya produktivitas sumber daya manusia Indonesia dalam Najib (2015) juga belakangan ini diperkuat oleh informasi Badan Program Pembangunan di bawah PBB (*United Nations Development Programme/UNDP*) dalam laporan *Human Development Report 2016* mencatat, Indeks Pembangunan Manusia (IPM) Indonesia pada 2015 berada di peringkat 113, turun dari posisi 110 di 2014. Data terbaru tahun 2019, Indonesia berbagi tempat di peringkat 111 dengan Samoa. Angka harapan hidup Indonesia pada usia 71,5 tahun sementara Samoa 73,2 tahun.

Rendahnya produktivitas kerja di Indonesia dalam Najib (2015: 17) sebab kualitas sumber daya manusia yang tidak bisa bersaing, mutu pendidikan rendah, kurikulum pendidikan tidak selaras dengan kebutuhan pasar kerja, fasilitas balai latihan kerja tidak optimal, dan perhatian pemerintah daerah rendah. Rendahnya produktivitas juga disebabkan minimnya penghargaan dan intensif bagi yang memiliki prestasi. Gejala lain yang mengindikasikan rendahnya kualitas sumber daya manusia Indonesia belakangan ini, sebagaimana diberitakan dalam sejumlah media massa adalah kecenderungan penyalahgunaan jabatan, penurunan disiplin, dan sejumlah penyimpangan lainnya secara normatif dianggap sebagai perilaku tidak terpuji.

Klinik Medika Keluarga sudah menentukan jadwal pelatihan itu adalah tiap satu tahun sekali, namun ada pergantian keluar masuk karyawan sehingga karyawan baru yang belum mendapatkan pelatihan itu tidak bisa mengaplikasikannya dalam lingkungan klinik, dan juga karyawan lama yang sudah mengikuti pelatihan namun masih juga belum memahami perihal isi dari pelatihan itu. Kesenjangan ini harus segera diatasi agar seluruh karyawan bisa mengaplikasikannya dan ada kepatuhan dalam ketiga pelatihan itu. Pemanfaatan Sumber Daya Manusia yang efektif dan efisien diharapkan bisa menaikkan produktivitas kerja di Klinik Medika Keluarga lewat pendidikan dan pelatihan. Produktivitas kerja yang tinggi merupakan cerminan karyawan yang kompeten dalam bidangnya.

Berlandaskan uraian latar belakang masalah di atas peneliti tertarik untuk menjalankan penelitian dengan judul **"Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kompetensi Karyawan yang Berdampak pada Produktivitas Kerja Karyawan di Klinik Medika Keluarga"**.



KAJIAN TEORI

Manajemen

Manajemen berasal dari kata *to manage* yang bermakna mengatur. Manajemen adalah ilmu dan seni yang mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan khusus (Hasibuan, 2017: 1). Manajemen sendiri juga bisa dimaknai sebagai ilmu yang mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan organisasi yang sudah ditetapkan.

MSDM

Susan (2019: 11) menuturkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah salah satu bidang dari manajemen umum yang memuat segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian. Kesuksesan suatu perusahaan ataupun organisasi sangat bergantung pada orang-orang yang ada didalamnya, tanpa sumber daya manusia yang berkompeten dan sumber daya lainnya yang terkelola dengan baik, maka tujuan dari suatu perusahaan atau organisasi itu akan tercapai. Sehubungan dengan hal itu, sangat diperlukan pengelolaan sumber daya manusia secara baik dan benar agar proses untuk mendapat, melatih, mengkompensasi karyawan dan mengurus hubungan ketenagakerjaan, kesehatan dan keselamatan karyawan, dan hal-hal yang berhubungan dengan keadilan karyawan bisa tercapai.

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan modal dan kekayaan yang terpenting dari tiap-tiap aktivitas manusia. Sebagai unsur terpenting, manusia harus bisa berkembang dan bisa mengatur waktu, tenaga dan kemampuannya secara optimal untuk kepentingan organisasi, ataupun bagi kepentingan individu itu. Waktu, tenaga dan kemampuannya benar-benar bisa dimanfaatkan secara optimal bagi kepentingan organisasi, ataupun bagi kepentingan individu (Kasmir, 2016: 3).

Pendidikan

Pendidikan adalah bidang penting dan mendasar yang harus dikelola secara baik dan benar oleh pemerintah ataupun masyarakat, sebab proses pendidikan pada hakikatnya merupakan proses pendidikan pada hakikatnya merupakan proses pengembangan potensi diri manusia bagi masa depan.

Wijaya (2021: 20) menuturkan bahwa pendidikan adalah bidang penting dan mendasar yang harus dikelola secara baik dan benar oleh pemerintah ataupun masyarakat, sebab proses pendidikan pada hakikatnya merupakan proses pengembangan potensi diri manusia bagi masa depan.

Pelatihan

Indriayu, dkk (2020) menuturkan bahwa pelatihan adalah satu wadah lingkungan bagi karyawan, dimana mereka mendapat atau mempelajari sikap dan proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian khusus, agar karyawan semakin terampil dan bisa menjalankan tanggung jawab dengan semakin baik, selaras dengan standar yang dibutuhkan. Proses aktivitas pelatihan adakalanya diberikan sesudah karyawan itu ditempatkan dan ditugaskan selaras dengan bidangnya masing-masing.

Kompetensi

Mardiyanti (2020: 12) menuturkan bahwa kompetensi bisa dimaknai sebagai dasar kemampuan individu dalam mengimplementasikan standar kerja yang tidak dimiliki oleh orang lain yang tercermin dalam sikap dan perilaku sehari-hari dalam menjalankan pekerjaan.

Produktivitas

Produktivitas adalah ukuran sampai sejauh mana individu karyawan bisa menyelesaikan pekerjaannya selaras dengan kualitas dan kuantitas yang ditetapkan perusahaan, produktivitas individu karyawan bisa diukur dengan total output yang dihasilkan individu karyawan dalam menjalankan pekerjaannya (Ramadhani, dkk., 2022).

Ramadhani, dkk (2022) menyatakan produktivitas karyawan merupakan hal yang penting dalam perusahaan, jika karyawan bekerja secara produktif maka perusahaan dikatakan sukses meraih tujuan dan jika karyawan tidak bekerja secara produktif maka perusahaan dikatakan tidak sukses mencapai tujuan perusahaan.

2. METODE

Pada dasarnya tujuan studi ini adalah menjelaskan Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kompetensi Karyawan yang Berdampak pada Produktivitas Kerja Karyawan. Berlandaskan jenis analisisnya, maka studi ini termasuk penelitian kuantitatif sebab selaras dengan latar belakang dalam



tujuan awal penelitian, bahwa studi ini menjelaskan perihal variabel-variabel yang hendak diteliti dan kemudian menguji hipotesis yang sudah dirumuskan sebelumnya.

Gay & Diehl (dalam Supriyanto, 2013) menuturkan bahwa sampel harus senilai-besarnya. Pendapat ini mengansumsikan bahwa semakin banyak sampel yang diambil, maka semakin representatif, dan hasilnya bisa digeneralisir. Namun ukuran sampel yang bisa diterima akan sangat bergantung pada jenis penelitiannya.

Seiring dengan pernyataan itu maka sampel yang dipakai adalah seluruh populasi dipakai sebagai sampel penelitian yaitu sejumlah 31 orang karyawan di Klinik Medika Keluarga.

Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel pada studi ini adalah *Probability sampling* yakni teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi tiap-tiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel (Supriyanto, 2013: 13).

Supriyanto (2013:16) menuturkan bahwa sampling jenuh adalah teknik pengambilan sampel bila semua anggota populasi dijadikan sampel. Hal ini dijalankan sebab jumlah populasi relatif kecil yaitu 31 orang.

Teknik Pengumpulan Data

Supriyanto (2013: 13) menuturkan bahwa teknik pengumpulan data merupakan prosedur yang standar dan sistematis untuk mendapat data yang diperlukan.

1. Observasi

Observasi adalah pengamatan dan pencatatan secara sistematis perihal fenomena – fenomena yang diselidiki. Fenomena – fenomena ini tidak terbatas pada orang tetapi juga pada objek alam yang lain.

2. Wawancara

Wawancara adalah proses mendapatkan informasi dengan cara tanya jawab sambil bertatap muka antara si penanya/pewawancara dengan si penjawab/responden, dengan memakai alat interview guide. Wawancara merupakan bagian yang terpenting dari tiap-tiap survey. Tanpa wawancara, peneliti akan kehilangan informasi yang hanya bisa didapat dengan bertanya langsung pada nara sumber (responden).

3. Kuesioner/Angket

Kuesioner merupakan cara pengumpulan data dalam bentuk pertanyaan yang dikirimkan atau diberikan secara langsung untuk diisi dan dikembalikan. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien apabila peneliti tahu dengan pasti variabel apa yang akan diukur dan jawaban apa yang bisa diharapkan dari responden

Skor yang dipakai dalam studi ini memakai Skala Likert dengan penentuan nilai, yakni:

Sangat Tidak Setuju (STS)	= skor 1
Tidak Setuju (TS)	= skor 2
Ragu-ragu (R)	= skor 3
Setuju (S)	= skor 4
Sangat Setuju	= skor 5

4. Studi Pustaka

Studi pustaka atau kepustakaan bisa dimaknai sebagai serangkaian aktivitas yang berkenaan dengan metode pengumpulan data pustaka, membaca dan mencatat dan mengolah bahan penelitian. Studi kepustakaan juga bisa mempelajari sejumlah buku referensi dan hasil penelitian sebelumnya yang sejenis yang berguna untuk mendapatkan landasan teori perihal masalah yang akan diteliti. Studi kepustakaan juga bermakna teknik pengumpulan data dengan menjalankan penelaahan pada buku, literatur, catatan, dan sejumlah laporan yang berkaitan dengan masalah yang ingin dipecahkan.

5. Dokumentasi

Mode pengumpulan data dengan cara mempelajari atau membaca ataupun mempelajari data – data atau dokumen yang didapat dari tempat penelitian. Dalam studi ini data-data yang diambil dari metode dokumentasi berupa jabatan beserta jumlahnya.

Teknik Analisis

Analisis data merupakan aktivitas sesudah data dari seluruh responden terkumpul (dalam penelitian kuantitatif). Analisis data sebenarnya merupakan aktivitas pengeditan data, pengkodean data, metabulasi data, dan menyajikan data, sehingga data lebih mudah dibaca dan diinterpretasikan (Supriyanto, 2013: 57). Peneliti memakai analisis diskriptif dan analisis statistik. Dimana maksud dari analisis diskriptif adalah merinci dan menjelaskan secara panjang lebar dalam bentuk kalimat berkaitan dengan data penelitian.

Kemudian hasil akhirnya memakai analisis statistika yaitu teknik analisis yang hasilnya disajikan untuk membuktikan hipotesa studi yang diajukan sebelumnya.

1. Uji Instrumen

Bagian ini menjelaskan bagaimana penelitian dilakukan, desain penelitian, teknik pengumpulan data, pengembangan instrumen, dan teknik analisis data.

a) Uji Validitas

Uji Validitas Variabel Pendidikan (X_1)

Item-item	R Hitung	R Tabel	Nilai Signifikansi	Probabilitas	Keputusan
X.1.1	0,664	0,355	0,000	Dibawah 0,05	Valid
X.1.2	0,804	0,355	0,000		Valid
X.1.3	0,776	0,355	0,000		Valid
X.1.4	0,826	0,355	0,000		Valid

Berdasarkan hasil perhitungan uji validitas pada tabel 4.8 maka bisa diketahui bahwa seluruh item dari masih masing-masing variabel memiliki nilai signifikansi $< 0,05$ dan nilai perbandingan antara r hitung $> r$ tabel, maka hal ini mengindikasikan bahwa seluruh item pada variabel pendidikan dikatakan valid.

Uji Validitas Variabel Pelatihan (X_2)

Item-item	R Hitung	R Tabel	Nilai Signifikansi	Probabilitas	Keputusan
X.2.1	0,546	0,355	0,001	Dibawah 0,05	Valid
X.2.2	0,848	0,355	0,000		Valid
X.2.3	0,709	0,355	0,000		Valid
X.2.4	0,832	0,355	0,000		Valid
X.2.5	0,624	0,355	0,000		Valid
X.2.6	0,665	0,355	0,000		Valid
X.2.7	0,595	0,355	0,000		Valid
X.2.8	0,541	0,355	0,000		Valid
X.2.9	0,653	0,355	0,000		Valid
X.2.10	0,648	0,355	0,000		Valid
X.2.11	0,771	0,355	0,000		Valid
X.2.12	0,770	0,355	0,000		Valid
X.2.13	0,553	0,355	0,000		Valid
X.2.14	0,615	0,355	0,000		Valid
X.2.15	0,696	0,355	0,000		Valid

Berdasarkan hasil perhitungan uji validitas pada tabel 4.9 maka bisa diketahui bahwa seluruh item dari masih masing-masing variabel memiliki nilai signifikansi $< 0,05$ dan nilai perbandingan antara r hitung $> r$ tabel, maka hal ini mengindikasikan bahwa seluruh item pada variabel pelatihan dikatakan valid.

Uji Validitas Variabel Kompetensi Karyawan (Z)

Item-item	R Hitung	R Tabel	Nilai Signifikansi	Probabilitas	Keputusan
Z.3.1	0,739	0,355	0,000	Dibawah 0,05	Valid
Z.3.2	0,662	0,355	0,000		Valid
Z.3.3	0,693	0,355	0,000		Valid
Z.3.4	0,724	0,355	0,000		Valid
Z.3.5	0,673	0,355	0,000		Valid
Z.3.6	0,664	0,355	0,000		Valid
Z.3.7	0,626	0,355	0,000		Valid
Z.3.8	0,675	0,355	0,000		Valid
Z.3.9	0,691	0,355	0,000		Valid
Z.3.10	0,658	0,355	0,000		Valid
Z.3.11	0,643	0,355	0,000		Valid
Z.3.12	0,750	0,355	0,000		Valid

Berdasarkan hasil perhitungan uji validitas pada tabel 4.10 maka bisa diketahui bahwa seluruh item dari masih masing-masing variabel memiliki nilai signifikansi $< 0,05$ dan nilai perbandingan antara r hitung $> r$ tabel, maka hal ini mengindikasikan bahwa seluruh item pada variabel kompetensi karyawan dikatakan valid.

Uji Validitas Variabel Produktivitas Kerja (Y)

Item-item	R Hitung	R Tabel	Nilai Signifikansi	Probabilitas	Keputusan
Y.4.1	0,569	0,355	0,001	Dibawah 0,05	Valid
Y.4.2	0,654	0,355	0,000		Valid
Y.4.3	0,644	0,355	0,000		Valid
Y.4.4	0,654	0,355	0,000		Valid
Y.4.5	0,849	0,355	0,000		Valid
Y.4.6	0,658	0,355	0,000		Valid
Y.4.7	0,547	0,355	0,001		Valid
Y.4.8	0,769	0,355	0,000		Valid
Y.4.9	0,722	0,355	0,000		Valid
Y.4.10	0,660	0,355	0,000		Valid
Y.4.11	0,626	0,355	0,000		Valid
Y.4.12	0,518	0,355	0,003		Valid

Berdasarkan hasil perhitungan uji validitas pada tabel 4.11 maka bisa diketahui bahwa seluruh item dari masih masing-masing variabel memiliki nilai signifikansi $< 0,05$ dan nilai perbandingan antara r hitung $> r$ tabel, maka hal ini mengindikasikan bahwa seluruh item pada variabel produktivitas kerja dikatakan valid.

b) Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Standar Reliabel	Keterangan
1	Pendidikan (X_1)	0,770	$> 0,6$	Reliabel
2	Pelatihan (X_2)	0,914	$> 0,6$	Reliabel
3	Kompetensi Karyawan (Z)	0,893	$> 0,6$	Reliabel
4	Produktivitas Kerja (Y)	0,881	$> 0,6$	Reliabel

Dari data hasil uji reliabilitas pada 4 variabel maka bisa diketahui bahwa:

1. Variabel X_1 memiliki nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,6$ sehingga bisa dinyatakan reliabel.
2. Variabel X_2 memiliki nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,6$ sehingga bisa dinyatakan reliabel.
3. Variabel Z memiliki nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,6$ sehingga bisa dinyatakan reliabel.
4. Variabel Y memiliki nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,6$ sehingga bisa dinyatakan reliabel.

Jadi, dengan hasil uji reliabilitas pada variabel pendidikan (X_1), variabel pelatihan (X_2), variabel kompetensi karyawan (Z) dan variabel produktivitas kerja (Y), didapatkan nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,6$ maka kuesioner bisa dinyatakan sebagai reliabel dan bisa dipercaya.

2. Uji Asumsi Klasik

a) Uji Normalitas

No	Variabel	Exact Sig. (2-Tailed)	Keterangan
1	Pendidikan (X_1)	0,75	Normal
2	Pelatihan (X_2)	0,102	Normal
3	Kompetensi Karyawan (Z)	0,113	Normal
4	Produktivitas Kerja (Y)	0,152	Normal

Berlandaskan hasil uji normalitas didapatkan bahwa seluruh variabel penelitian memiliki nilai *Sig* $> 0,05$ sehingga data yang ada dalam penelitian berdistribusi normal.

b) Uji Multikolinearitas

No	Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
1	Pendidikan (X_1)	0,586	1,708	Tidak terjadi multikolinearitas
2	Pelatihan (X_2)	0,586	1,708	Tidak terjadi multikolinearitas

Berlandaskan hasil uji multikolinearitas pada variabel independent diketahui bahwa nilai *Tolerance* pada variabel pendidikan (X_1) $> 0,10$ dan variabel pelatihan (X_2) $> 0,10$, kemudian nilai VIF pada variabel pendidikan (X_1) $< 10,00$ dan variabel pelatihan (X_2) $< 10,0$. Maka bisa diketahui bahwa dalam studi ini tidak terjadi gejala multikolinearitas.

c) Uji Heteroskedastisitas

No	Variabel	Sig.	Keterangan
1	Pendidikan (X_1)	0,974	Tidak terjadi heteroskedastisitas
2	Pelatihan (X_2)	0,730	Tidak terjadi heteroskedastisitas

Berlandaskan hasil uji heteroskedastisitas diketahui bahwa nilai *Sig.* pada variabel pendidikan (X_1) > 0,05 yang bermakna tidak terjadi heteroskedastisitas pada variabel itu, begitu pula pada variabel pelatihan (X_2) > 0,05. Maka bisa diketahui pada studi ini tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

d) Uji Autokorelasi

n	31
d	2,232
dL	1,2969
dU	1,5701
4-dL	2,7031
4-dU	2,4299

Berlandaskan data hasil uji autokorelasi bisa ditarik suatu simpulan untuk dasar pengambilan keputusan $dU < d < 4-dU$ maka nilainya adalah $1,5701 < 2,232 < 2,4299$ maka tidak ada autokorelasi.

3. Analisis Jalur

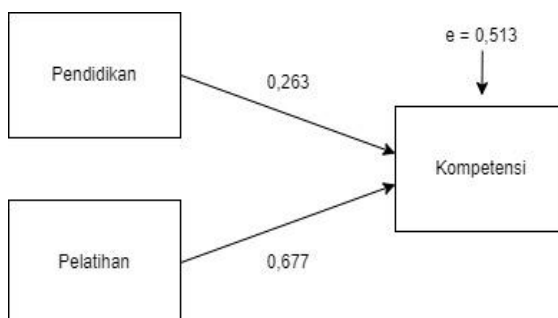
Hasil Analisis Jalur Model 1

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.858 ^a	.736	.717	2.42971
a. Predictors: (Constant), Pelatihan, Pendidikan				

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	460.637	2	230.319	39.014	.000 ^b
	Residual	165.298	28	5.904		
	Total	625.935	30			
a. Dependent Variable: Kompetensi						
b. Predictors: (Constant), Pelatihan, Pendidikan						

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
		B	Std. Error	Beta	t
1	(Constant)	12.079	5.162		2.340
	Pendidikan	.406	.184	.263	2.199
	Pelatihan	.524	.093	.677	5.649
a. Dependent Variable: Kompetensi					

Berlandaskan pada output Model Regresi 1 pada bagian tabel koefisien bisa diketahui bahwa nilai signifikansi dari variabel pendidikan (X_1) yaitu 0,036 lebih kecil dari 0,05 dan nilai signifikansi dari variabel pelatihan (X_2) yaitu 0,000 lebih kecil dari 0,05. Hasil memberikan kesimpulan bahwa Regresi Model 1, yakni Variabel pendidikan dan pelatihan berpengaruh signifikan pada variabel kompetensi. Besarnya nilai R^2 atau *R Square* yang ada pada tabel *Model Summary* adalah senilai 0,736, hal ini mengindikasikan bahwa kontribusi pengaruh variabel pendidikan dan pelatihan pada variabel kompetensi adalah senilai 73,6%, sementara sisanya senilai 26,4% merupakan kontribusi dari variabel – variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian. Sementara itu nilai $e1$ bisa dicari dengan rumus $e1 = \sqrt{(1-0,736)} = 0,513$. Sehubungan dengan hal itu didapat diagram model jalur 1, yakni:



Berlandaskan perhitungan Uji t atau uji parsial didapatkan Variabel pendidikan pada variabel kompetensi menghasilkan nilai signifikansi senilai 0,036 dan variabel pendidikan pada variabel kompetensi senilai 0,000. Nilai sig ini < 0,05 maka bisa ditarik suatu simpulan bahwa secara langsung ada pengaruh signifikan variabel pendidikan dan pelatihan pada variabel kompetensi. Maknanya dengan ini bisa ditarik suatu simpulan H_a yang menuturkan bahwa pendidikan dan pelatihan kerja bisa berpengaruh secara signifikan pada kompetensi bisa diterima dan H_0 ditolak.

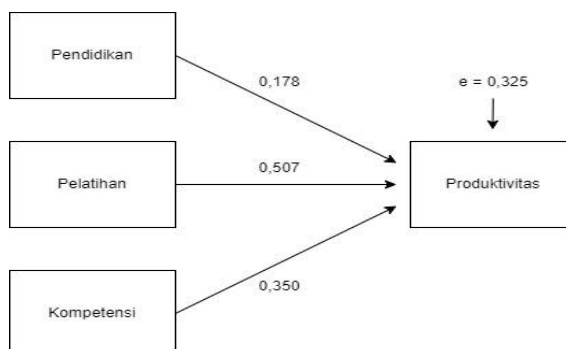
Hasil Analisis Jalur Model 2

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.945 ^a	.894	.882	1.53462
a. Predictors: (Constant), Kompetensi, Pendidikan, Pelatihan				

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	535.962	3	178.654	75.860	.000 ^b
	Residual	63.586	27	2.355		
	Total	599.548	30			
a. Dependent Variable: Produktivitas						
b. Predictors: (Constant), Kompetensi, Pendidikan, Pelatihan						

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.884	3.565		1.370	.182
	Pendidikan	.268	.126	.178	2.124	.043
	Pelatihan	.385	.086	.507	4.487	.000
	Kompetensi	.342	.119	.350	2.868	.008
a. Dependent Variable: Produktivitas						

Berlandaskan pada output Model Regresi 2 pada bagian tabel koefisien, diketahui bahwa nilai signifikan dari variabel yaitu pendidikan adalah senilai 0,043, variabel pelatihan senilai 0,000 dan variabel kompetensi senilai 0,008 yang mana ketiga nilai signifikansi itu lebih kecil dari 0,05. Besarnya nilai R^2 atau *R Square* yang ada pada tabel *Model Summary* adalah senilai 0,894 hal ini mengindikasikan bahwa kontribusi variabel pendidikan, pelatihan dan kompetensi pada produktivitas kerja adalah senilai 89,4% sementara sisanya 11,6% merupakan kontribusi dari variabel – variabel lain yang tidak diteliti. Semetara untuk nilai $e^2 = \sqrt{1 - 0,894} = 0,325$. Sehubungan dengan hal itu didapat diagram jalur model struktur II, yakni:



4. Uji Hipotesis

No	Pengaruh Antar Variabel	T Hitung	Signifikansi
1	Pendidikan berpengaruh secara parsial pada kompetensi karyawan	2,199	0,036
2	Pelatihan berpengaruh secara parsial pada kompetensi karyawan	5,649	0,000
3	Pendidikan berpengaruh secara parsial pada produktivitas kerja	2,124	0,043
4	Pelatihan berpengaruh secara parsial pada produktivitas kerja	4,487	0,000
5	Kompetensi berpengaruh secara parsial pada produktivitas kerja	2,868	0,008
6	Pendidikan berpengaruh secara parsial pada kompetensi yang berdampak pada produktivitas kerja	2,848	0,008
7	Pelatihan berpengaruh secara parsial pada kompetensi yang berdampak pada produktivitas kerja	4,843	0,000

Berlandaskan tabel diatas didapatkan hasil uji t variabel pendidikan pada kompetensi menghasilkan nilai signifikan senilai 0,036. Nilai sig. ini < 0,05, maka bisa ditarik suatu simpulan bahwa secara langsung ada pengaruh secara parsial signifikan variabel pendidikan pada variabel kompetensi. Maknanya, hal ini membuktikan Ha yang menyatakan pendidikan berpengaruh secara signifikan pada kompetensi diterima dan H0 ditolak.

Hasil uji t variabel pelatihan pada kompetensi menghasilkan nilai signifikan senilai 0,000. Nilai sig. ini < 0,05, maka bisa ditarik suatu simpulan bahwa secara langsung ada pengaruh secara parsial signifikan variabel pelatihan pada variabel kompetensi. Maknanya, hal ini membuktikan Ha yang menyatakan pelatihan berpengaruh secara signifikan pada kompetensi diterima dan H0 ditolak.

Hasil uji t variabel pendidikan pada produktivitas menghasilkan nilai signifikan senilai 0,043. Nilai sig. ini < 0,05, maka bisa ditarik suatu simpulan bahwa secara langsung ada pengaruh secara parsial signifikan variabel pendidikan pada variabel produktivitas. Maknanya, hal ini membuktikan Ha yang menyatakan pendidikan berpengaruh secara signifikan pada produktivitas diterima dan H0 ditolak.

Hasil uji t variabel pelatihan pada produktivitas menghasilkan nilai signifikan senilai 0,000. Nilai sig. ini < 0,05, maka bisa ditarik suatu simpulan bahwa secara langsung ada pengaruh secara parsial signifikan variabel pelatihan pada variabel produktivitas. Maknanya, hal ini membuktikan Ha yang menyatakan pelatihan berpengaruh secara signifikan pada produktivitas diterima dan H0 ditolak.

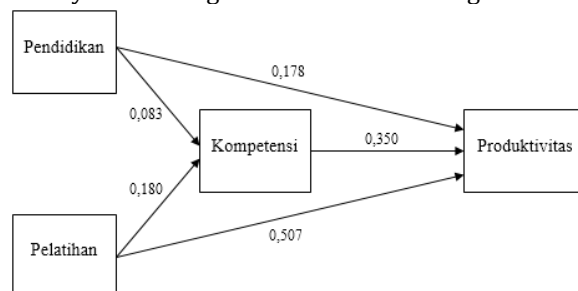
Hasil uji t variabel kompetensi pada produktivitas menghasilkan nilai signifikan senilai 0,008. Nilai sig. ini < 0,05, maka bisa ditarik suatu simpulan bahwa secara langsung ada pengaruh secara parsial signifikan variabel kompetensi pada variabel produktivitas. Maknanya, hal ini membuktikan Ha yang menyatakan kompetensi berpengaruh secara signifikan pada produktivitas diterima dan H0 ditolak.

Hasil uji t variabel pendidikan pada produktivitas lewat kompetensi menghasilkan nilai signifikan senilai 0,008. Nilai sig. ini < 0,05, maka bisa ditarik suatu simpulan bahwa secara langsung ada pengaruh secara parsial signifikan variabel pendidikan pada produktivitas lewat kompetensi. Maknanya, hal ini membuktikan Ha yang menyatakan secara parsial pendidikan berpengaruh secara signifikan pada produktivitas lewat kompetensi diterima dan H0 ditolak.

Hasil uji t variabel pelatihan pada produktivitas lewat kompetensi menghasilkan nilai signifikan senilai 0,000. Nilai sig. ini < 0,05, maka bisa ditarik suatu simpulan bahwa secara langsung ada pengaruh

secara parsial signifikan variabel pelatihan pada produktivitas lewat kompetensi. Maknanya, hal ini membuktikan H_a yang menyatakan secara parsial pelatihan berpengaruh secara signifikan pada produktivitas lewat kompetensi diterima dan H_0 ditolak.

5. Analisis Jalur Kompetensi Karyawan Sebagai Variabel Intervening



- Berlandaskan hasil pengujian statistik mengindikasikan bahwa pengaruh langsung variabel pendidikan (X_1) dan pelatihan (X_2) pada produktivitas kerja (Y) mempunyai pengaruh yang signifikan. Hal ini bisa diketahui dari hasil nilai signifikansi dan nilai *coefficient beta* dari masing-masing variabel pendidikan ($0,043 < 0,05$), ($0,178$) dan pelatihan ($0,000 < 0,05$), ($0,507$).
- Pengaruh langsung variabel pendidikan (X_1), pelatihan (X_2) dan produktivitas kerja (Y) menyatakan hasil ada pengaruh yang signifikan pada kompetensi. Hal ini didapat dari nilai signifikansi dan nilai *Coefficient Beta* senilai variabel pendidikan (X_1) ($0,508 > 0,05$), ($0,083$), variabel pelatihan (X_2) ($0,384 > 0,05$), ($0,180$) dan variabel produktivitas kerja (Y) senilai ($0,008 < 0,05$).
- Pengaruh tidak langsung variabel pendidikan (X_1) dan pelatihan (X_2) pada produktivitas kerja (Y) lewat kompetensi karyawan (Z) didapatkan dari perkalian Beta X_1 pada Z ($0,178 \times 0,350 = 0,0623$) dan perkalian beta X_2 pada Z ($0,507 \times 0,350 = 0,177$) sehingga pengaruh total yang diberikan variabel pendidikan (X_1) pada produktivitas (Y) lewat kompetensi karyawan (Z) adalah senilai $0,0623$ dan variabel pelatihan (X_2) pada (Y) lewat kompetensi karyawan (Z) adalah $0,177$.
- Berlandaskan hasil perhitungan diatas bisa diketahui nilai pengaruh langsung variabel pendidikan senilai $0,083$ dan pengaruh tidak langsung senilai $0,0623$ dan pengaruh variabel pelatihan (X_2) senilai $0,180$ dan pengaruh tidak langsung senilai $0,177$, maka bisa ditarik suatu simpulan bahwa secara tidak langsung variabel pendidikan dan pelatihan pada produktivitas kerja lewat kompetensi karyawan berpengaruh signifikan.

3. SIMPULAN DAN SARAN

Studi ini bermaksud untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kompetensi Karyawan yang berdampak pada produktivitas kerja karyawan di Klinik Medika Keluarga Ngadiluwih. Berlandaskan hasil penelitian yang sudah peneliti lakukan, maka bisa ditarik suatu simpulan, yakni:

- Hasil uji t variabel pendidikan pada kompetensi menghasilkan nilai signifikan senilai $0,036$. Nilai sig. ini $< 0,05$, maka bisa ditarik suatu simpulan bahwa secara langsung ada pengaruh secara parsial signifikan variabel pendidikan pada variabel kompetensi. Maknanya, hal ini membuktikan H_a yang menyatakan pendidikan berpengaruh secara signifikan pada kompetensi diterima dan H_0 ditolak.
- Hasil uji t variabel pelatihan pada kompetensi menghasilkan nilai signifikan senilai $0,000$. Nilai sig. ini $< 0,05$, maka bisa ditarik suatu simpulan bahwa secara langsung ada pengaruh secara parsial signifikan variabel pelatihan pada variabel kompetensi. Maknanya, hal ini membuktikan H_a yang menyatakan pelatihan berpengaruh secara signifikan pada kompetensi diterima dan H_0 ditolak.
- Hasil uji t variabel pendidikan pada produktivitas menghasilkan nilai signifikan senilai $0,043$. Nilai sig. ini $< 0,05$, maka bisa ditarik suatu simpulan bahwa secara langsung ada pengaruh secara parsial signifikan variabel pendidikan pada variabel produktivitas. Maknanya, hal ini membuktikan H_a yang menyatakan pendidikan berpengaruh secara signifikan pada produktivitas diterima dan H_0 ditolak.



- 4 Hasil uji t variabel pelatihan pada produktivitas menghasilkan nilai signifikan senilai 0,000. Nilai sig. ini $< 0,05$, maka bisa ditarik suatu simpulan bahwa secara langsung ada pengaruh secara parsial signifikan variabel pelatihan pada variabel produktivitas. Maknanya, hal ini membuktikan H_a yang menyatakan pelatihan berpengaruh secara signifikan pada produktivitas diterima dan H_0 ditolak.
- 5 Hasil uji t variabel kompetensi pada produktivitas menghasilkan nilai signifikan senilai 0,008. Nilai sig. ini $< 0,05$, maka bisa ditarik suatu simpulan bahwa secara langsung ada pengaruh secara parsial signifikan variabel kompetensi pada variabel produktivitas. Maknanya, hal ini membuktikan H_a yang menyatakan kompetensi berpengaruh secara signifikan pada produktivitas diterima dan H_0 ditolak.
- 6 Hasil uji t variabel pendidikan pada produktivitas lewat kompetensi menghasilkan nilai signifikan senilai 0,008. Nilai sig. ini $< 0,05$, maka bisa ditarik suatu simpulan bahwa secara langsung ada pengaruh secara parsial signifikan variabel pendidikan pada produktivitas lewat kompetensi. Maknanya, hal ini membuktikan H_a yang menyatakan secara parsial pendidikan berpengaruh secara signifikan pada produktivitas lewat kompetensi diterima dan H_0 ditolak.
- 7 Hasil uji t variabel pelatihan pada produktivitas lewat kompetensi menghasilkan nilai signifikan senilai 0,000. Nilai sig. ini $< 0,05$, maka bisa ditarik suatu simpulan bahwa secara langsung ada pengaruh secara parsial signifikan variabel pelatihan pada produktivitas lewat kompetensi. Maknanya, hal ini membuktikan H_a yang menyatakan secara parsial pelatihan berpengaruh secara signifikan pada produktivitas lewat kompetensi diterima dan H_0 ditolak.

a) Bagi Perusahaan

Berlandaskan hasil penelitian yang sudah dijelaskan, bahwa bagi Klinik Medik Keluarga Ngadiluwih disarankan agar mempertahankan pendidikan dan pelatihan yang sudah diberikan dan terus memaksimalkannya, pendidikan dan pelatihan harus diberikan baik bagi karyawan lama ataupun karyawan baru, sehingga seluruh karyawan bisa memiliki ketrampilan dan bisa mengembangkan produktivitas kerjanya.

Saran lainnya adalah sebaiknya pendidikan dan pelatihan juga dikondisikan untuk diberikan pada saat apel pagi, siang dan malam sehingga materi yang sudah diberikan tidak akan dilupakan oleh seluruh karyawan. Seorang karyawan tidak akan berkembang sendiri maka perlu diberikan bimbingan pada mereka lewat pendidikan dan pelatihan yang akan menaikkan kompetensi karyawan sehingga akan berpengaruh pada produktivitas kerja mereka.

b) Bagi Peneliti Selanjutnya

Saran untuk peneliti selanjutnya diharapkan studi ini bisa dipakai sebagai bahan acuan dan pertimbangan untuk penelitian selanjutnya. Khususnya dengan memakai variabel pendidikan, pelatihan, kompetensi karyawan dan produktivitas kerja. Dan diharapkan juga pada peneliti selanjutnya untuk bisa mempersiapkan diri dalam menjalankan penelitian untuk mendapatkan hasil yang diinginkan.

4. DAFTAR PUSTAKA

- Aliya, S., & Tobari, T. (2019). *Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT. Semen Baturaja (Persero) Tbk Palembang*. JMKSP (Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, dan Supervisi Pendidikan), 4(1). (13 Desember 2022)
- Evasari, A. D. (2022). Produktivitas Kerja Dosen yang Dipengaruhi oleh Work From Home (WFH), Fasilitas Dan Lingkungan Kerja Pada Masa Pandemi Covid-19. *YUME : Journal of Management*. <https://journal.stieamkop.ac.id/index.php/yume/article/view/1431>
- Isnawati, T., Herawati, J., & Kurniawan, I. S. (2020). *Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Pada Cv. Danagung D'briquettes*. Jurnal Penelitian IPTEKS, 5 (2). (8 Desember 2022)
- Ramadhani, S. (2022). *Pengaruh Kompetensi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Gasing Sulawesi Kota Makassar*. Dipublikasikan. Universitas Muhammadiyah Makassar (2022) (19 Desember 2022)

Triwikrama: Jurnal Ilmu Sosial

Volume 01, Number 08, 2023 pp. 30-40

E-ISSN: 2988-1986

Open Access:



Zatlzy, R. E., Astuti, B., & Cholimah, N. (2020). *Pelatihan Dan Pengembangan Karyawan Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan di Airlangga University* . Press (AUP) Surabaya. Angewandte Chemie International Edition, 6(11), 951–952. (15 Desember 2022)