

## **PENGARUH PENDIDIKAN DAN PELATIHAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PT. BANK CENTRAL ASIA KCU KALIMALANG**

**Nabila Putri Fachrianda <sup>1)</sup> dan Nuridin <sup>2)</sup>**

**<sup>1)</sup> Mahasiswa Program Studi Manajemen FE UNKRIS**

**<sup>2)</sup> Dosen Program Studi Manajemen FE UNKRIS**

**Alamat: Kampus UNKRIS, Jatiwaringin Jakarta Timur**

**Email: h.nuridin58@gmail.com**

**Abstract:** *Purpose to determine the effect of education and training on the work productivity employees at PT. BCA KCU Kalimalang. This research is included in the category of causal associative research using a quantitative approach. The sampling technique used a saturated sample. The research method uses simultaneous and partially linear regression analysis. The results of the study indicate that in simultaneous or partially ways, education and training had a positive and significant effect on the work productivity employees at PT. BCA KCU Kalimalang.*

**Keywords:** *Education, training, work productivity*

### **PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia yang berkualitas sangat menentukan berhasil tidaknya suatu perusahaan dalam menjalankan usahanya. Agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik, perusahaan harus memiliki karyawan yang berpengetahuan dan berketrampilan tinggi serta usaha untuk mengelola perusahaan seoptimal mungkin sehingga kinerja karyawan meningkat.

Keberhasilan suatu perusahaan dalam menghadapi perkembangan teknologi yang cepat, sumber daya manusia yang berkualitas akan menjadi kekuatan bagi perusahaan untuk bertahan hidup. Pelaksanaan pengembangan sumber daya manusia harus direncanakan dengan baik untuk mendapatkan hasil yang memuaskan dan sesuai dengan yang diharapkan.

Persaingan antar bank di era globalisasi semakin tajam, sehingga sumber daya manusia dituntut untuk terus-menerus mampu mengembangkan diri secara proaktif. Tentunya untuk menjawab tantangan tersebut harus disiapkan tenaga kerja yang andal dalam berbagai bidang masing-masing. Salah satu ukuran keberhasilan kinerja individu, tim atau organisasi terletak pada produktivitasnya. Apabila produktivitasnya tinggi atau bertambah, dinyatakan berhasil. Apabila lebih rendah dari standar atau menurun, dikatakan tidak atau kurang sukses.

Produktivitas merupakan pandangan hidup dan sikap mental yang selalu berusaha untuk meningkatkan mutu kehidupan. Produktivitas adalah perbandingan kerja antara hasil yang dicapai (keluaran) dengan keseluruhan sumber daya (masukan) yang digunakan persatuan waktu. Dengan adanya produktivitas kerja diharapkan pekerjaan akan terlaksana secara efisien dan efektif, agar dapat mencapai tujuan yang diharapkan.

Salah satu cara untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan adalah memberikan pendidikan dan pelatihan kerja. Sasaran obyek penilaian produktivitas adalah pengetahuan, keterampilan, dan sikap karyawan. Dengan demikian maka jelas bahwa

pendidikan dan pelatihan kerja mempunyai peranan penting dalam produktivitas kerja karyawan.

Pada hakikatnya, sumber daya manusia berupa manusia yang dipekerjakan disebut organisasi sebagai penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi tersebut. Kinerja yang mengacu pada prestasi kerja karyawan dapat diukur berdasarkan standard atau kriteria yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Selain itu untuk mencapai organisasi yang baik, maka perusahaan harus memberikan pendidikan dan pelatihan secara terpadu kepada karyawan untuk meningkatkan produktivitas karyawan dalam bekerja.

Pendidikan pada umumnya adalah pembelajaran pengetahuan, keterampilan, dan kebiasaan sekelompok orang yang diturunkan dari satu generasi ke generasi berikutnya melalui pengajaran, pelatihan, dan penelitian. Pendidikan dan pelatihan tidak hanya menambah pengetahuan, akan tetapi meningkatkan keterampilan kerja dan memperbesar keberhasilan dalam penyelesaian tugas. Pemberian latihan atau pendidikan kepada karyawan disuatu bank merupakan tanggung jawab setiap Manajer. Adanya latihan dan pendidikan bagi seseorang, juga dapat menjamin tersedianya tenaga-tenaga kerja yang memiliki keahlian, terlatih atau terdidik dan yang dapat menggunakan pikirannya secara kritis. Selain hal tersebut, latihan juga membantu stabilitas karyawan dan mendorong mereka untuk memberikan jasanya dalam waktu yang lama.

PT. Bank Central Asia berdiri sejak tahun 1957 dan bertumbuh menjadi salah satu bank yang terbesar di Indonesia (sumber: [www.bca.co.id](http://www.bca.co.id)). Bank BCA menawarkan beragam solusi perbankan yang menjawab kebutuhan finansial nasabah dari berbagai kalangan. Beragam produk dan layanan yang berkualitas serta tepat sasaran, solusi finansial Bank BCA mendukung perencanaan keuangan pribadi para nasabah dan perkembangan nasabah bisnis. Bank BCA dengan komitmennya “Senantiasa di Sisi Anda” berupaya untuk menjaga kepercayaan dan harapan dari nasabah serta para pemangku kepentingan. Kenyamanan, keamanan, dan keandalan menjadi prioritas utama Bank BCA dalam memberikan layanan finansial bagi seluruh nasabah Bank BCA. Sumber daya manusia yang berkualitas dan handal merupakan aspek penting bagi PT. Bank Central Asia Tbk. dalam mempertahankan keunggulan pada persaingan yang semakin ketat dan kompetitif.

Karyawan yang terlatih dan berdedikasi dapat membuat hubungan antara Bank BCA dengan nasabah melalui kemampuan untuk menawarkan berbagai solusi perbankan yang efektif dan tepat waktu sesuai dengan kebutuhan finansial para nasabahnya. PT. Bank Central Asia Tbk. dalam mencapai tujuan perusahaan, selalu meningkatkan kapabilitas serta kemampuan yang dimiliki oleh semua karyawannya melalui program pelatihan profesional yang berkelanjutan serta program pengembangan karir secara berjenjang. Bank BCA dalam melaksanakan program pelatihan memiliki tujuan, yaitu membangun dan memfasilitasi budaya belajar di perusahaan untuk dapat mengembangkan sumber daya manusia yang handal, dan mengembangkan keterampilan, serta kompetensi karyawan sesuai kebutuhan perusahaan. PT. Bank Central Asia Tbk. melaksanakan kegiatan program pelatihan dan pengembangan karyawan di *BCA Learning Center*.

*BCA Learning Center* mengembangkan dan mengelola berbagai program untuk membekali para karyawan dengan keahlian yang dibutuhkan serta memperkuat karakter dan kompetensi agar para karyawan dapat menghasilkan produktivitas yang optimal. PT. Bank Central Asia Tbk. tidak hanya memberikan program pelatihan keterampilan dan pengembangan kompetensi yang mengacu pada kemampuan teknis perbankan dan manajemen risiko, akan tetapi juga menekankan pada pengembangan kompetensi individu, *team engagement*, *customer engagement*, serta *leadership* melalui budaya *coaching*.

Program pelatihan yang diadakan oleh PT. Bank Central Asia Tbk. antara lain program pelatihan *in class training* yang memberikan pembekalan keterampilan teknis dan standar layanan yang baik dan program pelatihan *on the job training* untuk mengaplikasikan materi yang diperoleh selama *in class training* dalam lingkungan kerja sebenarnya. Program pelatihan *on the job training* yang diadakan oleh PT. Bank Central Asia Tbk untuk *frontliner* salah satunya adalah dengan menggunakan teknik Magang Bakti. Program Magang Bakti memberikan kesempatan kepada para lulusan SMA hingga Sarjana untuk mendapatkan pengalaman operasional sebagai CSO (*Customer Service Officer*) atau sebagai *Teller*.

Program Magang Bakti yang dilakukan oleh PT. Bank Central Asia Tbk. merupakan aktivitas dalam rangka tanggung jawab sosial yang difokuskan pada serangkaian program jangka panjang dengan tujuan untuk meningkatkan sumber daya manusia dan kualitas pendidikan yang lebih baik. Dalam program Magang Bakti, proses pelatihan dan permagangan selama satu tahun tanpa ada ikatan dinas. Masa bakti setiap karyawan yang magang yaitu 1 tahun sampai dengan 3 tahun.

Program-program pelatihan yang diikuti oleh *frontliner* BCA diharapkan membantu dalam peningkatan kinerja dan peningkatan mutu cabang, karena selama mengikuti program pelatihan telah dibekali dengan materi yang berkaitan dengan keterampilan dan cara memberikan layanan berkualitas serta memberi nilai tambah bagi mutu layanan cabang. Target kerja para *frontliner* ditetapkan dan dinilai setiap tahun sebagai dasar evaluasi keberhasilan karyawan dalam memenuhi target yang telah ditentukan oleh perusahaan. Di samping itu dengan lebih profesionalnya seseorang akan berakibat meningkatnya produktivitas dalam bekerja. Dengan meningkatnya produktivitas maka *output* yang dihasilkan oleh perusahaan bertambah.

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Bank Central Asia KCU Kalimalang.

## LANDASAN TEORI

### Pendidikan

Pendidikan pegawai merupakan suatu persyaratan pekerjaan untuk memperbaiki penguasaan berbagai keterampilan, keahlian dan pengetahuan berdasarkan aktivitas kerja yang sesungguhnya terinci dan rutin agar dapat menjalankan dan menyelesaikan pekerjaan yang diberikan kepadanya. Menurut Denyer dan dikutip Moekijat (1997). Pendidikan, “berhubungan dengan mengetahui bagaimana dan mengapa, serta lebih banyak berkaitan dengan teori pekerjaan. Sementara pelatihan lebih condong pada hal-hal yang bersifat praktis”. Sedangkan menurut UNESCO “*Education is a fundamental human right and essential for the exercise of all other human rights*”. Artinya “Pendidikan merupakan pokok hak asasi manusia dan memiliki peran yang sangat penting dalam menegakkan hak asasi manusia lainnya”.

Selanjutnya menurut Purwanto (2009) menjabarkan bahwa pendidikan adalah “usaha manusia untuk membina kepribadiannya sesuai dengan nilai-nilai dalam masyarakat dan kebudayaan”. Lalu menurut Dewey (2005), pendidikan adalah “suatu proses pengalaman karena kehidupan adalah pertumbuhan”.

Pendidikan adalah “usaha manusia untuk menumbuhkan dan mengembangkan potensi-potensi pembawaan baik jasmani maupun rohani sesuai dengan nilai-nilai yang ada di dalam masyarakat dan kebudayaan”. Pendidikan bagi kehidupan umat manusia merupakan kebutuhan mutlak yang harus dipenuhi sepanjang hayat. Tanpa pendidikan sama sekali mustahil suatu kelompok manusia untuk maju, sejahtera dan bahagia menurut

konsep pandangan hidup mereka. (Ihsan, 2011)". Menurut Sutrisno, (2017), pendidikan adalah "suatu kegiatan untuk meningkatkan penguasaan teori dan keterampilan memutuskan terhadap persoalan-persoalan yang menyangkut kegiatan mencapai tujuan".

Dari beberapa pendapat tersebut disimpulkan bahwa pendidikan adalah proses pembentukan kecakapan-kecakapan fundamental secara intelektual dan fenomena manusia yang fundamental, yang juga mempunyai sifat konstruktif dalam hidup manusia, semua usaha yang direncanakan untuk mengubah pola perilaku baik jasmani maupun rohani, suatu proses pengembangan kemampuan ke arah yang diinginkan dan mengembangkan potensi-potensi seseorang melalui suatu pengajaran, pengendalian, serta keterampilan yang digunakan dalam pendidikan sehingga dapat berjalan sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan.

Tujuan pendidikan dalam Republik Indonesia. 2003. Undang- Undang No. 20 Tahun 2003 Tentang Pendidikan. Pasal 3. menyatakan bahwa Pendidikan nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab.

Menurut Burnadin dalam Hasbullah, (2015) faktor-faktor tertentu yang memengaruhi pendidikan, yaitu: 1) "Adanya tujuan yang hendak dicapai. 2) Adanya subjek manusia yang melakukan Pendidikan. 3) Yang hidup bersama dalam lingkungan hidup tertentu. 4) Yang menggunakan alat-alat tertentu untuk mencapai tujuan".

Menurut Tirtarahardja (2019), indikator tingkat pendidikan terdiri dari: 1) "Jenjang Pendidikan; Jenjang pendidikan adalah tahapan pendidikan yang ditemukan berdasarkan tingkat perkembangan peserta didik, tujuan yang akan dicapai dan kemampuan yang dikembangkan. 2) Kesesuaian Jurusan; Kesesuaian jurusan adalah sebelum karyawan direkrut terlebih dahulu perusahaan menganalisis tingkat pendidikan dan kesesuaian jurusan pendidikan karyawan tersebut agar hadir bisa ditempatkan pada posisi jabatannya yang sesuai dengan kualifikasi pendidikan. 3) Kompetensi; Kompetensi adalah pengetahuan, penguasaan terhadap tugas, keterampilan dan nilai – nilai dasar yang direfleksikan dalam kebiasaan berpikir dan bertindak".

## **Pelatihan**

Menurut Gomes (2003), pelatihan adalah "setiap usaha untuk memperbaiki performansi pekerja pada suatu pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggung jawabnya, atau satu pekerjaan yang ada kaitannya dengan pekerjaannya". Sedangkan menurut Bernardin dan Russell (2010), pelatihan didefinisikan sebagai "berbagai usaha pengenalan untuk mengembangkan kinerja tenaga kerja pada pekerjaan yang dipikulnya atau juga sesuatu berkaitan dengan pekerjaannya". Hal ini biasanya berarti melakukan perubahan perilaku, sikap, keahlian, dan pengetahuan yang khusus atau spesifik. Dan agar pelatihan menjadi efektif maka di dalam pelatihan harus mencakup suatu pembelajaran atas pengalaman-pengalaman, pelatihan harus menjadi kegiatan keorganisasian yang direncanakan dan dirancang di dalam menanggapi kebutuhan-kebutuhan yang teridentifikasi.

Kemudian menurut Dessler (2016), "pelatihan merupakan proses mengajarkan pegawai baru atau yang ada sekarang, keterampilan dasar yang mereka butuhkan untuk menjalankan pekerjaan mereka. Pelatihan merupakan salah satu usaha dalam meningkatkan mutu sumber daya manusia dalam dunia kerja. Pegawai baik yang baru atau pun yang sudah bekerja perlu mengikuti pelatihan".

Berdasarkan pada pendapat para ahli tersebut, dapat di katakan bahwa pelatihan adalah suatu alat manajemen sumber daya manusia yang digunakan untuk memperoleh keahlian, keterampilan, atau sikap pegawai dalam rangka meningkatkan prestasi kerja pegawai.

Menurut Rivai (2017) dalam melakukan pelatihan ada beberapa faktor yang memengaruhi yaitu instruktur, peserta, materi (bahan), metode, tujuan pelatihan, dan lingkungan yang menunjang. Metode pelatihan terbaik tergantung dari berbagai faktor. Faktor-faktor yang perlu dipertimbangkan dalam pelatihan yaitu: 1) “Efektivitas biaya. 2) Materi program yang dibutuhkan. 3) Prinsip-prinsip pembelajaran. 4) Ketepatan dan kesesuaian fasilitas. 5) Kemampuan dan preferensi peserta pelatihan. 6) Kemampuan dan preferensi instruktur pelatihan”.

Indikator pelatihan karyawan menurut Mangkunegara (2017) diantaranya: 1) “Instruktur; Mengingat pelatih umumnya berorientasi pada peningkatan *skill*, maka para *trainer* yang dipilih untuk memberikan materi pelatihan karyawan harus benar-benar memiliki kualifikasi yang memadai sesuai bidangnya, personal dan kompeten, selain itu pendidikan instruktur pun harus benar-benar baik untuk melakukan pelatihan untuk karyawan. 2) Peserta; Peserta pelatihan karyawan tentunya harus diseleksi berdasarkan persyaratan tertentu dan kualifikasi yang sesuai, selain itu peserta pelatihan juga harus memiliki semangat yang tinggi untuk mengikuti pelatihan bagi karyawan. 3) Materi; Materi pelatihan karyawan sumber daya manusia merupakan materi atau kurikulum yang sesuai dengan tujuan pelatihan karyawan sumber daya manusia yang hendak dicapai oleh perusahaan dan materi pelatihan karyawan pun harus *update* agar si peserta dapat memahami masalah yang terjadi pada kondisi yang sekarang. 4) Metode; Metode pelatihan karyawan akan lebih menjamin berlangsungnya kegiatan program pelatihan sumber daya manusia yang efektif apabila sesuai dengan jenis materi dan komponen peserta pelatihan. 5) Tujuan Pelatihan; Merupakan tujuan yang ditentukan, khususnya terkait dengan penyusunan rencana aksi dan penetapan sasaran, serta hasil yang diharapkan dari pelatihan yang akan diselenggarakan, selain itu tujuan pelatihan karyawan harus disosialisasikan sebelumnya pada para peserta agar dapat memahami pelatihan karyawan perusahaan tersebut. 6) Sasaran; Sasaran pelatihan untuk karyawan perusahaan harus ditentukan dengan kriteria yang terinci dan terukur”.

### **Produktivitas Kerja**

Produktivitas merupakan suatu proses dimana sumber daya manusia dapat menghasilkan suatu keluaran dengan ukuran yang produktif. Menurut Hasibuan (2017) mengemukakan bahwa produktivitas adalah “perbandingan antara output (hasil) dengan *input* (masukan). Jika produktivitas naik ini hanya dimungkinkan oleh adanya peningkatan efisiensi (waktu-bahan-tenaga) dan sistem kerja, teknik produksi dan adanya peningkatan keterampilan dari tenaga kerja”. Produktivitas mengikut sertakan pendayagunaan secara terpadu sumber daya manusia dan keterampilan, barang modal, teknologi, manajemen, informasi, dan energi kepada pengembangan dan peningkatan standar hidup untuk seluruh masyarakat, melalui konsep produktivitas total. “Produktivitas mempunyai pengertian lebih luas dari ilmu pengetahuan, teknologi dan teknik manajemen, yaitu sebagai suatu sikap mental yang timbul dari motivasi yang kuat dari orang lain yang secara terus menerus berusaha meningkatkan kualitas kehidupan”. (Sinungan, 2014).

Menurut Simanjuntak (2015), mengemukakan bahwa Secara filosofis, “produktivitas mengandung pandangan hidup dan sikap mental yang selalu berusaha untuk meningkatkan mutu kehidupan. Keadaan hari ini harus lebih baik dari kemarin, dan mutu kehidupan besok harus lebih baik dari hari ini. Pandangan hidup dan sikap mental yang demikian

akan mendorong manusia untuk tidak cepat merasa puas, akan tetapi terus mengembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan sehingga akan dihasilkan produktivitas yang tinggi”. Produktivitas juga dapat diartikan “sebagai proses yang memfokuskan perhatian pada keluaran yang dihasilkan oleh sumber daya manusia dengan suatu rasio antara masukan dan keluaran”. (Ramadon dan Pasmawati., 2017)

Kemudian menurut Wibowo (2016), produktivitas kerja adalah “dimana produk barang maupun jasa yang dihasilkan oleh setiap individu atau kelompok yang menunjukkan pertimbangan antara *input* dan *output* dengan tindakan kinerja lebih efisien”. Menurut Sutrisno (2017) mengemukakan bahwa produktivitas kerja adalah “rasio dari keseluruhan hasil kerja yang telah ditentukan untuk menghasilkan suatu produk dari tenaga kerja”.

Berdasarkan pengertian produktivitas kerja tersebut dapat disimpulkan bahwa produktivitas kerja adalah rasio antara produksi yang dapat dihasilkan dengan keseluruhan kepuasan yang dapat diperoleh dengan pengorbanan yang diberikan oleh tenaga kerja sesuai cita-cita di perusahaan, namun tidak hanya mencakup perbandingan *output* dan *inputnya* tetapi juga pada sikap dan tingkah laku tenaga kerjanya, karena tidak semua produktivitas dapat diukur dengan *output* dan *inputnya*.

Menurut Sulistiyani dan Rosidah (2018), menyatakan ada faktor-faktor yang memengaruhi produktivitas, di antaranya adalah: 1) “Pengetahuan; Pengetahuan merupakan akumulasi hasil proses pendidikan baik yang diperoleh secara formal maupun nonformal. Keterampilan memberikan kontribusi pada seseorang di dalam pemecahan masalah, daya cipta, termasuk dalam melakukan atau menyelesaikan pekerjaan. Dengan pengetahuan yang luas dan pendidikan yang tinggi, seorang pegawai diharapkan mampu melakukan pekerjaan dengan baik dan produktif. 2) Keterampilan; Keterampilan merupakan kemampuan dan penguasaan teknis operasional mengenai bidang tertentu yang bersifat kekaryaan. Keterampilan diperoleh melalui proses belajar dan berlatih serta berkaitan dengan kemampuan seseorang untuk melakukan atau menyelesaikan pekerjaan-pekerjaan bersifat teknis. Dengan keterampilan yang dimiliki seorang pegawai, diharapkan mampu menyelesaikan pekerjaan secara produktif. 3) Kemampuan; Salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja adalah kemampuan. Kemampuan terbentuk dari sejumlah kompetensi yang dimiliki oleh seorang pegawai. Konsep ini jauh lebih luas, karena dapat mencakup sejumlah kompetensi. Pengetahuan dan keterampilan termasuk faktor pembentuk kemampuan. Dengan demikian, apabila seseorang mempunyai pengetahuan dan keterampilan yang tinggi, diharapkan memiliki kemampuan yang tinggi pula. 4) Sikap; Sikap merupakan suatu kebiasaan yang memiliki pola. Apabila pegawai memiliki kebiasaan baik, hal tersebut dapat menjamin perilaku kerja yang baik pula. Sebagai contoh, seorang pegawai yang memiliki kebiasaan tepat waktu, disiplin, akan berbanding lurus juga dengan perilakunya. 5) Perilaku; Sesuai yang sudah dijelaskan sebelumnya, perilaku berasal dari sikap seseorang. Sikap yang baik akan menghasilkan perilaku yang baik juga. Dengan perilaku yang baik, produktivitas kerja akan tercipta dengan efisien.

Sutrisno, (2017), mengatakan bahwa untuk dapat mengukur produktivitas kerja, sangat diperlukan suatu indikator, yaitu: 1) “Kemampuan; Mempunyai kemampuan di dalam melaksanakan tugas, disini seorang karyawan sangat bergantung kepada keterampilan yang dimiliki serta profesionalisme mereka dalam bekerja. Hal ini memberikan daya untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diembannya kepada mereka. 2) Meningkatkan hasil yang dicapai; Berusaha untuk meningkatkan hasil yang dicapai. Hasil merupakan salah satu yang dapat dirasakan baik oleh yang mengerjakan maupun yang menikmati hasil pekerjaan tersebut. 3) Semangat kerja; Keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai



produktivitas yang maksimal, ini merupakan suatu usaha untuk lebih baik dari hari kemarin. 4) Pengembangan diri; Pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang dihadapi. 5) Mutu; Mutu merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja seorang pegawai. 6) Efisiensi; Perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan”.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini termasuk dalam kategori penelitian asosiatif kausal dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi penelitian berjumlah 72 orang, Teknik pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh, semua anggota populasi dijadikan sampel yang berjumlah 72 orang karyawan PT. Bank Central Asia KCU Kalimantan. Metode analisis dengan menggunakan analisis regresi linear berganda dan sederhana.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Hasil Penelitian

#### Hasil uji validitas

Pengujian validitas ini dilakukan untuk menguji apakah tiap-tiap butir pernyataan telah mewakili indikator yang akan diselidiki. Validitas pengukuran tersebut dapat dilihat dengan bantuan *software SPSS. Ver.26.0*. Syarat minimum untuk dianggap valid adalah  $r = 0.30$ . Jadi apabila korelasi antara butir-butir dengan skor total kurang dari 0.30 maka butir dalam *instrument* tersebut dinyatakan tidak valid. Uji validitas dilakukan dengan melihat korelasi antar skor masing-masing item pernyataan dengan skor total. (Sugiyono, 2018)

Dari hasil perhitungan koefisien korelasi skor tiap butir pernyataan dari 72 responden dengan jumlah pernyataan variabel pendidikan 9 butir pernyataan, pelatihan 10 butir pernyataan dan produktivitas kerja karyawan 10 butir pernyataan dengan total skor setiap responden hasil hitung lebih besar dari  $r$  kritis 0.30.

#### Hasil uji reliabilitas

Uji reliabilitas untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukurannya dapat diandalkan dan konsisten. Pada tabel hasil pengujian berikut diketahui bahwa semua variabel mempunyai alpha di atas 0.60 yang berarti bahwa semua variabel dalam penelitian ini dapat diandalkan.

**Tabel 1: Hasil Uji Reliabilitas**

| Variabel            | Cronbach Alpha | Nilai kritis ( $\alpha$ ) = 5% | Keterangan |
|---------------------|----------------|--------------------------------|------------|
| Pendidikan          | 0.798          | 0.600                          | Reliabel   |
| Pelatihan           | 0.713          | 0.600                          | Reliabel   |
| Produktivitas Kerja | 0.615          | 0.600                          | Reliabel   |

**Sumber: Data Primer, diolah tahun 2023**

Berdasarkan *cronbach alpha* tersebut tampak bahwa seluruh pernyataan yang ada membentuk ukuran yang reliabel, yaitu pendidikan, pelatihan, dan produktivitas kerja karyawan membentuk ukuran yang reliabel dari masing-masing variabel.

### Analisis regresi linier berganda

**Tabel 2: Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. BCA KCU Kalimantan**

| Variabel   | Parameter |          |           |                   |       |          |
|------------|-----------|----------|-----------|-------------------|-------|----------|
|            | Mult. R   | R Square | Konstanta | Koefisien Regresi | Sig.  | $\alpha$ |
| Pendidikan | 0,867     | 0,752    | 9,922     | 0,410             | 0,000 | 0,05     |
| Pelatihan  |           |          |           | 0,404             | 0,000 |          |

#### **Pengujian Signifikan**

F hitung > F tabel = 104,660 > 3,130

**Keterangan: Variabel Produktivitas\_Kerja**

**Sumber: data diolah 2022**

$$\text{Persamaan Regresi } Y = 9,922 + 0,410 (X_1) + 0,404 (X_2)$$

Berdasarkan Tabel 2, Nilai F hitung sebesar 104,660 lebih besar dari F tabel sebesar 3,310, artinya pendidikan dan pelatihan berpengaruh signifikan pada tingkat nyata 99% terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Bank Central Asia KCU Kalimantan. Nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0.752, artinya pendidikan dan pelatihan memberikan kontribusi sebesar 75,2% kepada produktivitas kerja karyawan PT. Bank Central Asia KCU Kalimantan, sedangkan sisanya sebesar 24,8% disumbangkan faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Pendidikan dan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Bank Central Asia KCU Kalimantan pada tingkat nyata 99%. Koefisien regresi pendidikan sebesar 0,410 artinya jika ada peningkatan pendidikan 1 kali, maka produktivitas kerja karyawan PT. Bank Central Asia KCU Kalimantan akan meningkat sebesar 0,410 kali atau sebaliknya dengan asumsi pelatihan tidak berubah. Koefisien regresi pelatihan sebesar 0,404, artinya jika ada peningkatan pelatihan 1 kali, maka produktivitas kerja karyawan PT. Bank Central Asia KCU Kalimantan akan meningkat sebesar 0,404 kali atau sebaliknya, dengan asumsi pendidikan tidak berubah.

### Analisis regresi linear sederhana

**Tabel 3: Pengaruh Pendidikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Bank Central Asia KCU Kalimantan**

| Variabel   | Parameter |          |           |                   |       |          |
|------------|-----------|----------|-----------|-------------------|-------|----------|
|            | R         | R Square | Konstanta | Koefisien Regresi | Sig   | $\alpha$ |
| Pendidikan | 0,823     | 0,677    | 16,690    | 0,690             | 0,000 | 0.05     |

#### **Pengujian Signifikan**

t hitung > t tabel = 12,109 > 1,994

**Keterangan: Variabel Produktivitas\_Kerja**

**Sumber: data diolah 2022**

$$\text{Persamaan Regresi } Y = 16,052 + 0,690 (X_1)$$

Berdasarkan Tabel 3, nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0.677, artinya pendidikan memberikan kontribusi sebesar 67,7% kepada produktivitas kerja karyawan PT. Bank Central Asia KCU Kalimantan, sedangkan sisanya sebesar 32,3% disumbangkan variabel lain yang tidak diteliti. Pendidikan berpengaruh positif dan signifikan pada tingkat



nyata 99% terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Bank Central Asia KCU Kalimantan. Koefisien regresi pendidikan sebesar 0,690, artinya jika ada peningkatan pendidikan satu kali, maka produktivitas kerja karyawan PT. Bank Central Asia KCU Kalimantan akan meningkat sebesar 0,690 kali atau sebaliknya.

**Tabel 4: Pengaruh Pelatihan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. BCA KCU Kalimantan**

| Variabel  | Parameter |          |           |                   |       |
|-----------|-----------|----------|-----------|-------------------|-------|
|           | R         | R Square | Konstanta | Koefisien Regresi | Sig   |
| Pelatihan | 0,810     | 0,656    | 10,729    | 0,756             | 0,000 |

**Pengujian Signifikan**

t hitung > t tabel = 11,549 > 1,994

**Keterangan: Variabel Produktivitas\_Kerja**

**Sumber: data diolah 2022**

$$\text{Persamaan Regresi } Y = 10,729 + 0,756 (X_2)$$

Berdasarkan Tabel 4, nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0.656, artinya pelatihan memberikan kontribusi sebesar 65,6% kepada produktivitas kerja karyawan PT. Bank Central Asia KCU Kalimantan, sedangkan sisanya sebesar 34,4% disumbangkan variabel lain yang tidak diteliti. Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan pada tingkat nyata 99% terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Bank Central Asia KCU Kalimantan. Koefisien regresi pelatihan sebesar 0,756, artinya jika ada peningkatan pelatihan satu kali, maka produktivitas kerja karyawan PT. Bank Central Asia KCU Kalimantan akan meningkat sebesar 0,756 kali atau sebaliknya.

## Pembahasan

### Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. BCA KCU Kalimantan

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa pendidikan dan pelatihan mendukung peningkatan produktivitas kerja karyawan. Hasil penelitian ini sama dengan hasil penelitian yang dilakukan Aida, (2018), Hadjri dan Perizade, (2018), Amelia dan Lubis, (2021), yang menyatakan bahwa pendidikan dan pelatihan dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

### Pengaruh Pendidikan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. BCA KCU Kalimantan

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa peningkatan pendidikan mendorong meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Hal ini dikarenakan bahwa jenjang pendidikan karyawan dapat membedakan hasil kerja, karyawan dapat terlihat dalam merespon atas pekerjaan, karyawan dapat terlihat dalam mengambil keputusan, perusahaan dalam merekrut karyawan sesuai dengan yang dibutuhkan, dapat ditempatkan pada posisi yang dibutuhkan, kesesuaian jurusan dapat mempermudah proses pekerjaan, karyawan memiliki kompetensi dalam menangani permasalahan nasabah, memiliki pengetahuan dalam menghadapi nasabah dan memiliki kompetensi dalam menangani kasus-kasus tertentu. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan

Ginting, (2021) dan Asi dan Cahyani, (2020) yang menyatakan bahwa dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

### **Pengaruh Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. BCA KCU Kalimalang**

Berdasarkan hasil penelitian menyatakan bahwa peningkatan pelatihan mendorong meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Hal ini dikarenakan bahwa instruktur memiliki kualifikasi yang sesuai dengan yang dibutuhkan, benar-benar baik untuk melaksanakan pelatihan pada karyawan, peserta sudah melalui proses seleksi sesuai persyaratan, peserta merasa nyaman saat pelatihan, materi pelatihan sudah update sehingga karyawan dapat memahami, metode yang digunakan mudah dipahami dan dimengerti, pelatihan dapat bermanfaat bagi karyawan untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan, dan setelah pelatihan, karyawan dapat dengan cepat menyelesaikan pekerjaan. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan Yudha, *et al*, (2019) dan Purwodono, (2018) yang menyatakan bahwa pelatihan dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

### **Kesimpulan**

Setelah melakukan pembahasan, maka dapat ditarik suatu kesimpulan yang dapat di sampaikan sebagai berikut: 1) Pendidikan dan pelatihan dapat mendorong peningkatan produktivitas kerja karyawan PT. Bank Central Asia KCU Kalimalang. 2) Pendidikan dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan PT. Bank Central Asia KCU Kalimalang. 3) Pelatihan dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan PT. Bank Central Asia KCU Kalimalang.

### **Saran**

Berdasarkan hasil penelitian, ada beberapa hal yang direkomendasikan yaitu antara lain: 1) Agar dapat mempertahankan dan meningkatkan hasil kerja karyawan secara optimal, tentunya karyawan harus senantiasa dibekali dengan pengetahuan dan pengalaman sesuai dengan bidangnya melalui pendidikan dan pelatihan. 2) Pelaksanaan pendidikan dan pelatihan harus direncanakan dengan baik agar memberi dampak yang baik bagi instansi tersebut dan bagi karyawan itu sendiri. 3) Bagi penelitian selanjutnya yang berkeinginan meneliti tentang pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan, disarankan untuk menambah variabel-variabel lain yang lebih bervariasi dalam membahas yang berhubungan dengan produktivitas kerja karyawan di suatu bergerak sektor perbankan, serta tambahkan jumlah sampel lebih banyak lagi hasilnya lebih valid.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Aida, Nur. 2018. "Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. BPR Syariah Jabal Tsur Pandaan". *Jurnal Akuntansi dan Manajemen*. Vol. 3, No. 3. 2018. Hal. 74-88. ISSN: 2086-3659 (P).
- Amelia, Resi dan Lubis, Risa Kartika. 2021. "The Effect of Education and Job Training on Increasing Employee Productivity at PT. Sagami Indonesia". *Journal of Management Science*. Vol. 4 No. 2 April 2021, pp. 28-32. E-ISSN: 2684-9747.
- Asi, Lisda L dan Cahyani, Vatra Ayu. 2020. "The Effect of Education and Training on Employee Performance at PT. Pertamina (Persero)". *Jambura Science of*

- Management*. Vol. 2, Number 1, January 2020. P-ISSN: 2655-3651; E-ISSN: 2656-0435.
- Bernardin, H. John and Russel. 2010. *Human Resource Management*. New York: McGraw-Hill.
- Depdiknas. 2003. UU RI No. 22 tahun 2003 tentang *Pendidikan Sistem Nasional*. Jakarta.
- Dessler, Gary. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jilid 1 Edisi 10, Alih Bahasa: Paramita Rahay, (2016). Jakarta: Indeks.
- Dewey, John, 2005. *Democracy and Education*. London: Collier Macmillon Publisher.
- Ginting, Helmina Br. 2021. "Effect of Employee Training on Work Productivity at PT. Aryan Indonesia". *Journal of Research in Business, Economics and Education*. Vol. 3, Issue 3, June Edition 2021. Pp. 1937-1943. E-ISSN: 2686-6056.
- Gomes, Faustino Cardoso. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: ANDI.
- Hadjri, Muhammad Ichsan dan Perizade, Badia. 2018. "Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bank Sumsel Babel Syariah". *Jurnal Manajemen dan Bisnis Sriwijaya*. Vol. 16 No. 3. 2018. Hal. 142-152. ISSN: 1412-4521.
- Hasbullah. 2015. *Dasar-Dasar Ilmu Pendidikan*. Edisi Revisi. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara.
- Ihsan, Fuad. 2011. *Dasar-dasar Kependidikan Komponen MKDK*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Cetakan Kesepuluh, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Moekijat. 1997. *Latihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Mandar Maju.
- Purwanto, Ngalm. 2009. *Psikologi Pendidikan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Purwodono, Beby F.A., Areros, William A dan Sumayku, Sontje M. 2018. "Pengaruh Pelatihan Tenaga Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero), Tbk Cabang Manado". *Jurnal Administrasi Bisnis*. Vol. 6 No. 5 Tahun 2018. Hal. 10-18. ISSN: 2338-9605.
- Rivai, Veithzal. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan, dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen. 2016. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Penerbit Salemba Empat.
- Ramadan, Syahri., Yanti Pasmawati., C. D. K. 2017. *Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Produktivitas Kerja*. Universitas Bina Darma, 3(12), 1–12.
- Simanjuntak, Payaman J. 2015. *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit FEUI.
- Sinungan. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2018. *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Sulistiyani, Ambar Teguh dan Rosidah. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sutrisno, Edy. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Tirtarajardja, Umar. 2019. *Pengantar Pendidikan*. Edisi: Cetakan 1. Jakarta: Rineka Cipta.
- Wibowo. 2016. *Manajemen Kinerja*. Edisi Keempat. Jakarta: Rajawali Pers.
- Yudha, Tri Kartika., Wasesa, Supar dan Utari, Dini. 2019. "Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan untuk Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan di PT. Bank Sumut Medan". *Jurnal Riset Manajemen & Bisnis*. Vol. 4 No. 2, Nopember 2019. Hal. 101-106.

