

---

**PENGARUH PENDIDIKAN DAN LATIHAN DALAM MENINGKATKAN  
PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN**

---

**Nuraini Kemalasari Istiqomah, SE., S.Psi., M.Psi**  
Universitas Pembangunan Panca Budi

**ABSTRAK**

*Masalah penelitian ini mencakup rendahnya pelaksanaan pendidikan dan latihan yang dilakukan perusahaan sehingga produktivitas kerja karyawan belum optimal, Kurangnya motivasi diberikan pimpinan dalam rangka meningkatkan kemampuan karyawan dalam bekerja dan Masih kurangnya pemberian insentif yang dilakukan perusahaan sehingga mempengaruhi produktivitas kerja karyawan pada Perguruan Panca Budi. Melalui perhitungan koefisien korelasi product moment diperoleh nilai r hitung dalam kisaran positif yaitu sebesar 0,7806 sementara bila dibandingkan dengan rtabel yang nilainya 0,433 jauh lebih kecil dengan r hitung, maka menunjukkan adanya pengaruh nyata antara variabel bebas terhadap variabel terikat, atau dengan pengertian bahwa dengan semakin tinggi pelaksanaan pendidikan dan latihan maka tingkat produktivitas kerja karyawan akan semakin tinggi pula. Sedangkan untuk melakukan uji hipotesis antara  $H_a$  dan  $H_o$  berdasarkan kedua variabel yaitu, maka dipergunakan rumus Uji-t, yang hasilnya diperoleh thitung sebesar 5,444 sementara itu pada ttabel sebesar 2,093 maka thitung > t tabel, dengan asumsi bahwa terdapat pengaruh yang nyata antara pelaksanaan pendidikan dan latihan terhadap produktivitas kerja karyawan. Sedangkan untuk mengetahui besarnya persentase pengaruh pemberian motivasi terhadap prestasi kerja karyawan, dipergunakan rumus determinasi. Dimana nilai yang diperoleh sebesar 60,94 %, dengan demikian sisanya sebesar 39,06 %, dipengaruhi oleh faktor lain yaitu insentif, motivasi, struktur organisasi, lingkungan kerja, desentralisasi dan sebagainya.*

**Kata Kunci: Pendidikan dan latihan, Produktifitas Kerja**

**PENDAHULUAN**

Pendidikan dan Latihan mutlak dilakukan dalam mengantisipasi permasalahan di atas. Disamping itu dengan pendidikan dan latihan diharapkan karyawan mampu dalam mengatasi setiap terjadinya perubahan suatu pekerjaan dengan didasarkan pada sistem dan jaringan kerja yang semakin fleksibel.

Kegiatan pendidikan dan latihan tentu dapat dilakukan dalam bentuk formal dan informal, dengan suatu asumsi dasar karyawan dapat menguasai suatu bidang pekerjaan dengan tingkat profesionalitas dan keahlian yang stabil. Sebab pentingnya kegiatan pendidikan dan latihan ini sesuai yang dikemukakan oleh T. Hani Handoko (1998, hal. 103) mengatakan “program latihan dan pengembangan dilakukan untuk menutupi menutup gap antara kecakapan atau kemampuan karyawan dengan permintaan jabatan dan program-program tersebut diharapkan dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja karyawan dalam mencapai sasaran-sasaran kerja yang telah ditetapkan”.

Perguruan Panca Budi, merupakan suatu instansi yang bergerak dalam bidang pendidikan, dan memiliki banyak karyawan, baik pejabat struktural, tenaga pendidik dan tenaga kependidikan, diharapkan mampu memberikan suatu peningkatkan kemampuan kerja karyawan dalam berbagai bidang yang sesuai dengan tufoksinya.

Untuk itu dengan adanya kegiatan pendidikan dan latihan yang dilakukan perusahaan diharapkan dapat memberikan suatu kontribusi positif dalam mengantisipasi terjadinya perubahan pada lingkungan internal dan eksternal perusahaan di masa yang akan

datang.

Sementara itu dalam melakukan kegiatan pendidikan dan latihan perusahaan harus dapat melakukan klasifikasi atas bidang pekerjaan yang dilakukan karyawan agar kemampuan teoritis, teknis dan konseptual dapat berjalan pada tataran penguasaan yang benar-benar profesionalitas tinggi. Karena hal penting dari kegiatan tersebut adalah bertujuan untuk mensosialisasikan para karyawan ke dalam budaya yang dapat memberikan pengaruh pada karyawan agar bekerja lebih produktif dan efektif, dengan cara melakukan pelatihan dan pengembangan.

Berdasarkan uraian yang dikemukakan di atas maka penulis sangat tertarik untuk melakukan penelitian dalam bidang pendidikan dan latihan khususnya yang menyangkut pada karyawan yang bekerja pada Perguruan Panca Budi dalam meningkatkan produktivitas kerja. Adapun judul yang penulis ambil adalah mengenai “Pengaruh Pendidikan dan Latihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Perguruan Panca Budi”.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **Pendidikan dan Latihan**

Sebelum kita membahas terlebih jauh bagaimana konsep pendidikan dan latihan yang efektif dilaksanakana, maka secara mendasar harus dipahami bahwa pendidikan dan latihan merupakan suatu kegiatan yang mutlak dilakukan setiap perusahaan apabila ingin tetap bertahan dalam menghadapi persaingan yang semakin kompetitif. Dalam pelaksanaan pendidikan dan latihan ini adanya usaha yang dilakukan perusahaan untuk meningkatkan kemampuan teoritis, praktek dan konseptual.

Sebagai suatu usaha dalam meningkatkan keahlian dan profesionalitas karyawan dalam bekerja maka konsep dari pendidikan dan latihan ini dapat dikemukakan oleh beberapa ahli :

Pengertian pendidikan menurut Flippo (2000, hal. 68) adalah “berhubungan dengan peningkatan pengetahuan umum dan pemahaman atas lingkungan kita secara menyeluruh”. Sedangkan Notoatmojo (1992, hal. 28) mengatakan “pendidikan merupakan usaha untuk mempersiapkan calon tenaga kerja yang diperlukan oleh suatu instansi atau organisasi.

Pengertian pendidikan dan latihan yang dikemukakan oleh Heidjrachman & Suad Husnan (2000, hal. 77) seperti yang dikemukakan dibawah ini :

Arti latihan adalah suatu kegiatan untuk memperbaiki kemampuan kerja seseorang dalam kaitannya dengan aktivitas ekonomi. Latihan membantu pegawai dalam memahami suatu pengetahuan praktis dan penerapannya, guna meningkatkan keterampilan, kecakapan dan sikap yang diperlukan oleh organisasi dalam usaha mencapai tujuannya.

Pendidikan ialah suatu kegiatan untuk meningkatkan pengetahuan umum seseorang termasuk di dalamnya peningkatan penguasaan teori dan keterampilan memutuskan terhadap persoalan-persoalan yang menyangkut kegiatan mencapai tujua.

Sementara itu Nadler (Notoatmojo, 1992, hal. 92) mengemukakan bahwa kegiatan pengembangan meliputi pada kegiatan :

1. Pelatihan pegawai (employee training)
2. Pendidikan pegawai (employee education)
3. Pembangunan pegawai (employee development)
4. Pengembangan non pegawai (non employee development)

Berdasarkan uraian di atas maka jelaslah bahwa pendidikan dan latihan merupakan suatu usaha yang dilakukan perusahaan untuk meningkatkan kemampuan karyawan agar dapat menguasai secara lebih profesional terhadap suatu bidang pekerjaan yang dilakukannya.

Dalam kegiatan pendidikan dan latihan ini perlunya diperhatikan berbagai konsep dari sasaran yang dicapai dalam pendidikan dan latihan dengan harapan terjadinya suatu

perubahan dalam penggunaan peralatan teknologi dan informasi yang semakin canggih dan modern dapat diantisipasi oleh karyawan yang bekerja.

Sebagai suatu kegiatan dalam usaha meningkatkan kemampuan karyawan dalam bekerja agar lebih profesional maka kegiatan pendidikan dan latihan mempunyai suatu sasaran-sasaran yang dituju dalam rangka mengoptimalkan bidang pekerjaan yang akan dilakukan.

Adapun tujuan dari pendidikan dan latihan ini menurut Mangkunegara (2000, hal. 45) adalah untuk :

1. Meningkatkan penghayatan jiwa dan idiologi
2. Meningkatkan produktivitas kerja
3. Meningkatkan kualitas kerja
4. Meningkatkan ketetapan perencanaan sumber daya manusia
5. Meningkatkan sikap moral dan semangat kerja
6. Meningkatkan rangsangan agar pegawai mampu berprestasi secara maksimal
7. Meningkatkan kesehatan dan keselamatan kerja
8. Meningkatkan keusangan
9. Meningkatkan perkembangan pegawai.

Adanya pendidikan dan latihan yang dikemukakan di atas maka dapat disimpulkan bahwa dengan pelaksanaan kegiatan tersebut diharapkan kemampuan karyawan dalam bekerja dapat lebih baik, sementara perusahaan yang mempekerjakan karyawan tersebut mendapatkan suatu kontribusi positif berupa terjadinya peningkatan produktivitas kerja dalam melaksanakan tugas yang diberikan, sedangkan pada dipihak masyarakat adanya suatu nilai tambah terhadap produk/jada yang dihasilkan perusahaan dapat memberikan sutau kepuasan pada mereka. Sebab dalam mencapai suatu standar pekerjaan yang efektif tentu harus dipertimbangkan berbagai alternatif-alternatif yang positif sebagai bahan perbandingan dalam bekerja.

Hal ini dapat dilihat definisi yang dikemukakan oleh Heidjracman & Suad Husnan (2000, hal. 74) bahwa tujuan dari pendidikan dan latihan adalah “Untuk memperbaiki efektivitas kerja karyawan dalam mencapai hasil-hasil kerja yang telah ditetapkan. Perbaikan efektivitas kerja dapat dilakukan dengan cara memperbaiki pengetahuan karyawan, keterampilan karyawan maupun sikap karyawan itu terhadap tugas-tugasnya.”

Dengan demikian dalam pendidikan dan latihan diharapkan konsep yang mendasarkan atas sasaran yang ditujuan adalah terjadinya perubahan pada diri karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang dilakukannya. Merujuk pada pendapat yang dikemukakan oleh Surya Dharma (A. Usmara (Ed), 2002, hal. 117) “Apa yang dapat kita katakan atau perkiraan mengenai kompetensi yang memungkinkan dibutuhkan untuk memenuhi tantangan baru dimasa depan dan bentuk-bentuk organisasi baru yang akan dapat kita hadapi”

Sementara itu Saksono (1998, hal. 80) menyatakan: tujuan pendidikan dan latihan yang diselenggarakan oleh suatu organisasi atau perusahaan baik swasta maupun pemerintah adalah sebagai berikut:

Meningkatkan pengetahuan (knowledge), kemampuan (ability) dan keterampilan (skill) pegawai dalam menjalankan tugasnya masing-masing.

1. Menanamkan pengetahuan yang sama mengenai suatu tugas dalam kaitannya dengan yang lain untuk mewujudkan tujuan organisasi perusahaan.
2. Mengusahakan kemampuan dan keterampilan yang sesuai dengan situasi dan kondisi teknologi yang terjadi akibat berhasilnya pembangunan.
3. Menumbuhkan minat dan perhatian pegawai terhadap bidang tugas masing-masing.
4. Memupuk keberanian berpikir kreatif dan berpartisipasi dalam diskusi.
5. Memupuk hubungan kerja sama antar pegawai secara efisien.

6. Menanamkan jiwa kesatuan (Espirit de corps).
7. Mengubah sikap dan tingkah laku mental (mental attitude dan behaviour) pegawai ke arah kerja yang jujur dan efektif.
8. Mengurangi tingkat labour turnover.
9. Mengembangkan karir pegawai.
10. Mengurangi frekuensi pengawasan

### **Produktivitas**

Dalam mengukur produktivitas kerja yang dilakukan seorang karyawan akan dapat dilihat seberapa besar kontribusi yang didapatkannya dari pelaksanaan kerja yang dilakukan, sehingga dengan demikian pengukuran tersebut akan kelihatan dari hasil akhir pekerjaan yang diperoleh. Produktivitas kerja dapat dijadikan sebagai tolak ukur dalam mencapai keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan yang diharapkan, apabila semua potensi yang ada dapat diberdayakan secara maksimal.

Produktivitas kerja merupakan suatu konsep yang menyeluruh bagi setiap aktivitas kerja yang dilakukan. Produktivitas kerja tidak dapat ditingkatkan apabila elemen-elemen yang menjadi pendorong dalam peningkatannya tidak diberdayakan secara maksimal.

Hal ini sesuai dengan definisi produktivitas kerja yang dikemukakan oleh Mathis & Jackson (2001, hal. 82) mengatakan bahwa produktivitas adalah “ukuran dari kuantitas dan kualitas dari pekerjaan yang telah dikerjakan, dengan memperhatikan biaya sumber daya yang digunakan untuk mengerjakan pekerjaan tersebut. Ini juga berguna dalam melihat produktivitas sebagai rasio antara input dan output.”

Berdasarkan definisi yang dikemukakan di atas maka dalam mengukur produktivitas kerja dilakukan suatu pengukuran antara masukan dan hasil yang didapatkan atau dengan kata lain terjadi suatu perbedaan yang besar antara input (masukan) dengan out (keluaran) dari suatu pekerjaan yang dilakukan.

Sebab produktivitas kerja merupakan tahapan usaha bagi pendayagunaan tenaga kerja secara maksimal, sehingga menjadikannya lebih berpotensi dan lebih mendukung keberhasilan dalam sebuah pencapaian tujuan perusahaan. Hal ini sesuai dengan definisi yang dikemukakan oleh Winardi (1990, hal. 218) yang mengatakan “Para ekonom biasanya mendefinisikan produktivitas sebagai rasio output fisik dibandingkan dengan input fisik, dan hal tersebut biasanya dihubungkan dengan industri-industri secara keseluruhan sektor-sektor di dalam sesuatu perekonomian”.

Berdasarkan definisi yang dikemukakan di atas maka dengan jelas dimana produktivitas kerja sebagai perbandingan output fisik dan input fisik di dalam suatu kegiatan perekonomian.

Menurut Moore dan Hendric (1994, Hal. 9) Untuk mengetahui kegiatan dari produktivitas kerja tentu ada beberapa faktor yang mempengaruhinya antara lain :

1. Kondisi fisik dari pekerjaan,
2. Tingkat otomatisasi yang digunakan,
3. Kecakapan/keahlian pegawai,
4. Motivasi serta upah dan tunjangan-tunjangan yang diberikan.

Namun dalam melihat faktor produktivitas tersebut harus dapat diketahui beberapa variasi yang dapat dijadikan tolak ukur dari kegiatan dalam mencapai produktivitas tersebut Rusli Syarif (1992, hal. 11) mengemukakan ada 4 variasi dalam melihat input dan output dari suatu bidang pekerjaan antara lain :

1. Menurunkan input sedangkan output tetap atau bahkan naik,
2. Menaikkan output sedangkan output tetap,
3. Menaikkan output dan input, tetapi kenaikan output lebih besar dari kenaikan input,

Menurunkan input dan output, tetapi penurunan output lebih kecil dari penurunan input.” Mangkunegara (2000, hal. 67) menyatakan: “Faktor yang mempengaruhi pencapaian

kinerja dan produktivitas kerja adalah faktor kemampuan (ability), dan faktor motivasi (motivation)".

Mengenai masalah kemampuan, menurut Robins (1996, hal. 82): "Faktor kemampuan termasuk di dalamnya adalah kemampuan intelektual atau Intelegensi Quotion (IQ) sebagai bentuk kemampuan kecerdasan, kemampuan akademis".

Sementara Ravianto (Suharsono Sagir, 1992, hal. 11) menyatakan :

Produktivitas dipengaruhi oleh faktor-faktor:

1. Latar belakang pendidikan dan latihan.
2. Alat-alat produksi yang dipengaruhi oleh teknologi dalam proses produksi.
3. Value system, nilai-nilai atau pranata sosial masyarakat atau juga faktor lingkungan hidup tenaga kerja (modern atau tradisional) status, dan dinamis, kuat tidaknya ikatan kekeluargaan, mobilitas tenaga kerja, motivasi, dan lain-lain.
4. Lingkungan pekerjaan atau iklim kerja.
5. Derajat kesehatan (kesehatan lingkungan), nilai gizi, makanan, sanitasi, tersedianya air bersih, dan
6. Tingkat upah minimal yang berlaku, tingkat upah yang terlalu rendah tidak memungkinkan tenaga kerja untuk dapat memenuhi kebutuhan fisik minimal atau tidak memungkinkan untuk mampu bekerja produktif (malas akibat kekurangan gizi).

### **Hubungan Pendidikan dan Latihan Terhadap Produktivitas Kerja**

Dalam usaha mengoptimalkan aktivitas kerja yang dilakukan oleh karyawan, maka pertimbangan kemampuan baik teknis, teoritis maupun konseptual merupakan suatu landasan dalam mencapai tingkat produktivitas kerja yang maksimal. Dimana pelaksanaan kegiatan pendidikan dan latihan tentu akan memberikan suatu respon positif bagi peningkatan kemampuan karyawan dalam bekerja. Hal ini terlihat pada saat selesai dalam mengikuti pendidikan dan latihan dimana akan terjadi perubahan yang mendasar pada karyawan yaitu adanya penguasaan atas suatu bidang keahlian yang diperolehnya selama mengikuti pendidikan dan latihan, tentunya kemampuan ini dapat diaplikasikan dalam bidang pekerjaan yang ditekuninya sehari-hari.

Menurut Mangkunegara (2000, hal. 45) mengatakan bahwa kegiatan pendidikan dan latihan salah satunya adalah dapat "meningkatkan produktivitas kerja". Maka dengan demikian jelaslah bahwa secara konseptual bahwa kegiatan pendidikan dan latihan dapat memberikan suatu kerangka yang jelas terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan dalam melaksanakan tugas yang diberikan.

### **Hipotesis**

Sementara itu dalam menjabarkan hipotesis pada penelitian ini dimana penulis memberikan suatu jawaban sementara terhadap variabel yang akan diteliti, yaitu "Ada pengaruh pendidikan dan latihan terhadap produktivitas kerja karyawan Perguruan Panca Budi".

### **METODE PENELITIAN**

Penerapan definisi operasional dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui secara jelas konsep dari variabel yang akan diteliti.

Pendidikan dan latihan adalah : suatu kegiatan yang dilaksanakan untuk meningkatkan kemampuan karyawan baik dalam bidang teoritis, teknis maupun konseptual.

Produktivitas kerja adalah : adanya suatu usaha yang dilakukan karyawan dalam bekerja lebih baik dengan ukuran terjadinya suatu perbedaan yang besar antara input (masukan) dan output (keluaran) terhadap suatu pekerjaan yang dilakukan.

Adapun jumlah populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang ada pada Perguruan Panca Budi yang berjumlah sebanyak 21 orang Dan Adapun sampel dalam penelitian ini adalah seluruh populasi yang ada yaitu sebanyak 21 orang.

Teknik pengumpulan data dimama penulis melakukan dengan cara interview (wawancara), kepada pejabat atau personil dalam perusahaan untuk memperoleh informasi yang diinginkan, daftar questioner (daftar pertanyaan) dalam rangka memperlancar proses wawancara, disamping itu juga dilakukan suatu penyebaran angket serta kegiatan studi dokumentasi

## ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Untuk memberikan suatu gambaran yang jelas dalam penelitian ini maka dilakukan analisa data dengan lingkup pembahasan berdasarkan susunan dari rencana penelitian yang telah dikemukakan di atas, dengan ketentuan sebagai berikut :

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh dengan menyebarkan angket kepada responden maka diperoleh data mengenai identitas responden berupa umur, jenis kelamin, pendidikan, yang tertera pada tabel dibawah ini :

Tabel I  
Identitas Responden

Responden	Keterangan	Jumlah	Persentase (%)	Total Responden
Umur	20 – 30 tahun	9 Orang	42,86 %	21
	31 – 40 tahun	6 Orang	28,57 %	
	41 – 50 tahun	4 Orang	19,05 %	
	50 tahun ~	2 Orang	9,52 %	
Jenis Kelamin	Laki-laki	17 Orang	80,95 %	21
	Perempuan	4 Orang	19,05 %	
Pendidikan	SMU/MAN	11 Orang	52,38 %	21
	Diploma	3 Orang	25 %	
	Sarjana	7 Orang	33,33 %	

Sumber : Data Responden Per Oktober 2020

Jawaban responden melalui angket (pertanyaan) yang diberikan kepada 21 orang responden, setelah dikumpulkan, dikalkulasikan dan dianalisis. Dengan menggunakan konsep pengklasifikasian berdasarkan skor atas jawaban yang diberikan responen atas pertanyaan yang ada. Adapun ketentuan yang berlaku sebagai berikut :

- Bila jawabannya Sangat baik total skor = 4
- Bila jawabannya Baik total skor = 3
- Bila jawabannya Kurang Baik total skor = 2
- Bila jawabannya Tidak Baik total skor = 1

Data jawaban responden yang dikemukakan di atas yang berhubungan dengan pertanyaan mengenai pendidikan dan latihan dapat dijabarkan sebagai berikut : menggunakan rumus korelasi product moment :  $r = 0,7806$ . Dalam hal ini perhitungan dilakukan dengan menggunakan analisa koefision korelasi product moment, untuk harga rhitung diperoleh nilai sebesar 0,2119 sedangkan rtabel sebesar 0,7806 (rhitung > rtabel atau  $0,7806 > 0,433$ ), Dengan demikian berdasarkan hipotesis yang dikemukakan di atas maka dapat disimpulkan terdapat pengaruh antara variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) yaitu dalam kategori positif atau dengan kata lain dimana pada saat pelaksanaan diklat diberikan maka akan diikuti dengan peningkatan produktivitas kerja,

Adapun untuk mengetahui apakah ada signifikansi antara variabel bebas dengan variabel terikat maka dilakukan pengujian dengan menggunakan rumus Uji-t,  $t = 5,444$

Melalui pengujian hipotesis dengan menggunakan rumus Uji-t yang telah dikemukakan diatas maka diperoleh nilai thitung sebesar 5,444 sementara itu pada saat yang sama dalam penggunaan tabel (ttabel) dengan suatu ketentuan yaitu  $\alpha = 0,05$  dan dk

=  $n - 2 = 21 - 2 = 19$ ) diperoleh  $t$  tabel 2,093, sehingga dapat klasifikasi yaitu  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel atau dengan pengertian dimana  $5,444 > 2,093$ .

Berdasarkan hasil perhitungan yang dikemukakan di atas dalam mencari nilai  $t$  hitung dengan  $t$  tabel dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara pelaksanaan diklat yang dilakukan perusahaan terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan.

Dari perhitungan diperoleh nilai determinasi sebesar 60,94 %, atau dengan kata lain bahwa besarnya pengaruh pelaksanaan diklat yang dilakukan perusahaan terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan hanya sebesar 60,94 %, sedangkan sisanya sebesar 39,06 % dipengaruhi oleh faktor lain seperti insentif, motivasi, struktur organisasi, lingkungan kerja, desentralisasi dan lain sebagainya.

## KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

Dalam penelitian ini judul yang dikemukakan adalah mengenai Pengaruh Diklat Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Perguruan Panca Budi.

Diklat merupakan suatu kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kemampuan karyawan baik dalam bidang teoritis, teknis maupun konseptual.

Sedangkan yang menyangkut pada produktivitas kerja adalah suatu usaha yang dilakukan karyawan bekerja lebih baik dengan melihat terjadinya perbedaan antara input (masukan) output (keluaran).

Adapun masalah yang menjadi objek dalam penelitian ini adalah apakah ada pengaruh pendidikan dan latihan terhadap produktivitas kerja karyawan Perguruan Panca Budi.

Pelaksanaan Diklat yang dilakukan perusahaan didasarkan pada tahapan-tahapan yang telah disusun diantaranya melakukan identifikasi dan analisis kebutuhan pendidikan dan pelatihan, penyusunan desain program, penyelenggaraan, evaluasi program, kegiatan pra-pendidikan dan latihan (pre-class activities), pelaksanaan pendidikan dan latihan (in-class activities), kegiatan pasca pendidikan dan latihan (post-class activities), tahapan pelaksanaan pendidikan dan latihan, persyaratan jenjang pendidikan dan pelatihan dan melakukan tugas belajar

Sedangkan struktur organisasi yang diterapkan Perguruan Panca Budi adalah dengan memakai sistem garis yang maka pembagian tugasnya berdasarkan tugas dan tanggung jawab masing-masing.

Dalam perhitungan menggunakan rumus koefisien korelasi product moment diperoleh nilai  $r$  hitung sebesar 0,7806 sedangkan  $r$  tabel diperoleh nilai sebesar 0,4333, maka dengan demikian bahwa ( $r$  hitung  $>$   $r$  tabel atau  $0,7806 > 0,4333$ ). Sehingga kegiatan diklat berpengaruh positif terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan.

Sedangkan pengujian hipotesis digunakan rumus Uji- $t$  dengan taraf signifikansi 0,05 dengan  $dk = n - 2$  atau  $dk = 21 - 2 = 19$ , diperoleh nilai  $t$  hitung sebesar 5,444 sedangkan  $t$  tabel diperoleh sebesar 2,093 ( $5,444 > 2,093$ ), maka dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara diklat terhadap produktivitas kerja.

Adapun untuk melihat besarnya persentase pengaruh diklat terhadap produktivitas kerja karyawan, digunakan rumus determinasi, yang nilainya sebesar 60,94 %. Maka dengan demikian sisanya sebesar 39,06 % dipengaruhi oleh faktor lain antara lain insentif, motivasi, struktur organisasi, lingkungan kerja, desentralisasi dan lain sebagainya. dan lain sebagainya

### Saran

Perlunya perusahaan memberikan lebih besar lagi kesempatan kepada karyawan untuk mengikuti pendidikan dan latihan baik di dalam negeri maupun diluar negeri..

Perlunya perusahaan membuat suatu perencanaan secara spesifik mengenai kegiatan diklat yang akan dilakukan dalam rangka untuk mengetahui dampak dari pelaksanaan diklat tersebut bagi perusahaan dalam jangka panjang.

Perlunya perusahaan melakukan pemantauan terus-menerus kepada karyawan yang mempunyai prestasi yang baik, dalam usaha memberikan kesempatan kepada karyawan yang berpotensi untuk dikembangkan melalui kegiatan pendidikan dan latihan.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. (1991), Metode Penelitian Ekonomi, Jakarta : Erlangga.
- Batubara, S. S. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada Departemen Pengadaan PT Inalum (Persero). *Liabilities (Jurnal Pendidikan Akuntansi)*, 3(1), 40-58.
- Hasibuan, Melayu S.P (2000), Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta : Bumi Aksara, Cetakan Kedua, Edisi Revisi.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu (2000), Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Bandung : Remaja Rosdakarya Bandung, Cetakan Pertama.
- Nawawi, Hadari (2000), Manajemen Sumber Daya Manusia, Yogyakarta : Gadjah Mada University Press, Cetakan Ketiga,.
- Simamora, Henry (1995), Manajemen Sumber Daya Manusia, Yogyakarta : STIE YKPN
- T. Hani Handoko (1993), Manajemen, Cetakan Ketuju, Penerbit : BPFE, Yogyakarta