

THE INFLUENCE OF EDUCATION AND JOB TRAINING ON EMPLOYEES' WORK PRODUCTIVITY PT. KELOLA OBONK KULINER INDONESIA IN INDONESIA

Dewi Larasati Suprobo ¹, Sutarno ²
Universitas Slamet Riyadi Surakarta

Correspondence		
Email: dlarasati660@gmail.com	No. Telp:	
Submitted: 16 September 2024	Accepted: 19 September 2024	Published: 26 September 2024

ABSTRACT

PT. Kelola Obonk Kuliner Indonesia is a company operating in the food and beverage sector which oversees 8 outlet branches, namely 5 Obonk Steak and Ribs outlets branches located in Solo, Bali, Batam and Jakarta as well as 3 Bebek Haji Slamet By Obonk outlet branches located in Jakarta and Cirebon. This research aims to analyze the significance of the influence of education and job training on the work productivity of employees PT. Kelola Obonk Kuliner Indonesia in Indonesia. The type of data used in this research is quantitative data. The data sources used are primary data and secondary data. The population of this research is employees of PT. Kelola Obonk Kuliner Indonesia in Indonesia. The sampling technique used cluster random sampling with a sample size of 54 respondents. Data collection was carried out by distributing questionnaires using google form. The data analysis method in this research is multiple linear regression analysis using SPSS as a data processing tool. The research results show that education and job training have a significant effect on the work productivity of employees in the PT. Kelola Obonk Kuliner Indonesia in Indonesia. The R^2 value is 41.8%, meaning that the work productivity of employees in the PT. Kelola Obonk Kuliner Indonesia can be explained by education and work training variables, while the remaining 58.2% means employee work productivity is explained by other variables, such as work motivation, work experience, work leadership, work discipline, work ethics, work environment, workload and so on which were not examined in this research.

Keyword: education, job training, employee work of productivity

Pendahuluan

Sumber daya manusia adalah sumber daya yang mempunyai akal dan perasaan, keinginan, ketrampilan, pengetahuan, dorongan serta karya yang dapat dihasilkan untuk perusahaan (Arianty, 2019: 54). Sumber daya manusia merupakan aspek yang tidak terpisahkan dalam kegiatan bisnis, sumber daya manusia atau tenaga kerja yang tepat ada di dalam posisinya dan pada waktu yang tepat akan menghasilkan produktivitas kerja yang optimal dalam sebuah kegiatan bisnis (Saripuddin, Hasbullah dan Ihsan, 2019: 136)

Fenomena tentang produktivitas kerja pada karyawan PT. Kelola Obonk Kuliner Indonesia yaitu tidak tercapainya target manajemen waktu dan munculnya *miss communication* dari pihak jabatan maupun jobdesk di perusahaan tersebut. Fenomena pendidikan masih ada beberapa karyawan yang berpendidikan masih minim dan belum menguasai kompetensi yang sesuai dengan jabatannya. Pelatihan kerja beberapa karyawan masih belum memahami pelatihan kerja yang dilaksanakan, maka dari itu setelah diadakannya program pelatihan kerja diharapkan untuk seluruh karyawan yang mengikuti program pelatihan kerja tersebut dapat mencapai target sesuai target yang sudah ditentukan oleh perusahaan sehingga produktivitas kerja dapat berjalan dengan efektif dan efisien.

Pendidikan dan pelatihan kerja (training) merupakan upaya untuk mengembangkan sumber daya manusia, terutama untuk mengembangkan kemampuan intelektual dan kepribadian manusia (Aida, 2020: 145), secara konseptual membedakan antara pendidikan dan pelatihan kerja. Pendidikan pada umumnya berkaitan dengan mempersiapkan calon tenaga yang diperlukan oleh suatu instansi atau organisasi, sedangkan pelatihan kerja (training) lebih berkaitan dengan peningkatan kemampuan atau ketrampilan karyawan yang sudah menduduki suatu pekerjaan atau tugas tertentu. Dalam pendidikan, orientasi atau penekanannya pada pengembangan kemampuan umum, sedangkan pada pelatihan kerja lebih pada tugas yang

harus dilaksanakan. Pendidikan dianggap lebih luas lingkungannya dibanding pelatihan kerja. Dalam kata lain, pelatihan kerja menekankan kepada kemampuan psikomotor, meskipun didasari pengetahuan dan sikap, sedangkan dalam pendidikan ketiga area kemampuan tersebut (pengetahuan, sikap dan ketrampilan/psikomotor) memperoleh penekanan yang merata. Dalam orientasi atau penekanannya pada pelaksanaan tugas serta kemampuan khusus pada sasaran, maka jangka waktu pelatihan kerja pada umumnya lebih pendek daripada pendidikan. Pelaksanaan pendidikan dan pelatihan kerja yang dilakukan oleh suatu perusahaan atau instansi sangat erat hubungannya dengan produktivitas kerja karyawan pada perusahaan tersebut.

Metode Penelitian

Penelitian ini menjelaskan hubungan mempengaruhi dan dipengaruhi dari variabel-variabel yang diteliti, yaitu pengaruh variabel pendidikan dan pelatihan kerja terhadap variabel produktivitas kerja karyawan. Pendekatan kuantitatif digunakan karena data yang digunakan untuk menganalisis pengaruh antar variabel dinyatakan dengan angka. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang diperoleh melalui kuesioner yang diberikan secara langsung kepada responden, yaitu seluruh karyawan PT. Kelola Obonk Kuliner Indonesia di Indonesia. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan *cluster random sampling*. "Cluster random sampling adalah teknik pengambilan sampel probabilitas yang digunakan ketika sumber data atau objek yang diteliti sangat luas." (Sugiyono, 2019: 126).

Kuesioner yang digunakan pada penelitian ini menggunakan Skala Likert. "Skala Likert memungkinkan responden untuk menilai item pada skala lima hingga tujuh poin" (Hardani, Hasibuan dan Komarudin, 2020:390). Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen, alasan menggunakan regresi linier berganda adalah karena judul penelitian ini menggunakan 2 variabel bebas (X). penelitian ini uji t digunakan untuk membuktikan signifikansi pengaruh variabel bebas yaitu pendidikan (X1), pelatihan kerja (X2) dan pada variabel terikat yaitu produktivitas kerja (Y).

Hasil dan Pembahasan

Uji validitas digunakan untuk menguji valid atau tidaknya pertanyaan penelitian yang ada pada kuesioner. Pada penelitian ini uji validitas digunakan untuk menguji valid/tepat dalam pengambilan data. Uji validitas menggunakan teknik *pearson correlation product moment/pearson correlation*. Kriteria kuesioner dikatakan valid bila p -value (probabilitas value/signifikansi) $\leq 0,05$.

HASIL UJI VALIDITAS VARIABEL PENDIDIKAN (X1)			
Item Kuesioner	ρ -value (signifikansi)	Kriteria	Keterangan
X1.1	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
X1.2	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
X1.3	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
X1.4	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
X1.5	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid

Sumber: Data primer diolah, 2024

Tabel tersebut menunjukkan bahwa item pernyataan kuesioner X1.1 sampai dengan X1.5 diperoleh nilai signifikansi (p -value) = $0,000 \leq 0,05$, maka semua item kuesioner variabel pendidikan dikatakan valid

HASIL UJI VALIDITAS VARIABEL PELATIHAN KERJA (X2)

Item Kuesioner	ρ -value (signifikansi)	Kriteria	Keterangan
X2.1	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
X2.2	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
X2.3	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
X2.4	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
X2.5	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
X2.6	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
X2.7	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
X2.8	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
X2.9	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
X2.10	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
X2.11	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
X2.12	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
X2.13	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
X2.14	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
X2.15	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid

Sumber: Data primer diolah, 2024

Tabel diatas menunjukkan bahwa item pernyataan kuesioner X2.1 sampai dengan X2.15 diperoleh nilai signifikansi (ρ -value) = $0,000 \leq 0,05$, maka semua item kuesioner variabel pelatihan kerja dikatakan valid.

HASIL UJI RELIABILITAS

Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	Nilai Kritis	Keterangan
Pendidikan	0,722	0,60	Reliabel
Pelatihan Kerja	0,948	0,60	Reliabel
Produktivitas Kerja Karyawan	0,871	0,60	Reliabel

Sumber: Data primer diolah, 2024

Tabel diatas menunjukkan bahwa nilai *Cronbach Alpha* untuk variabel pendidika (X1) sebesar $0,722 \geq 0,60$, pelatihan kerja (X2) sebesar $0,948 \geq 0,60$ dan produktivitas kerja karyawan (Y) sebesar $0,871 \geq 0,60$, karena semua variabel memiliki *Cronbach Alpha* $\geq 0,60$, maka semua item pernyataan kuesioner keseluruhan variabel dikatakan reliabel.

HASIL UJI HETEROSKEDASTISITAS

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1 (Constant)	.195	.118		1.643	.106
Pendidikan	-.001	.002	-.080	-.553	.583
Pelatihan Kerja	-.029	.031	-.136	-.936	.353

a. Dependent Variable: ABSRES_1

Sumber: Data primer diolah, 2024

Tabel ini menunjukkan bahwa nilai p -value (signifikansi) dari variabel pendidikan (X1) sebesar $0,583 \geq 0,05$ dan variabel pelatihan kerja (X2) sebesar $0,353 \geq 0,05$, karena semua variabel memiliki nilai p -value $\geq 0,05$, maka tidak terjadi heteroskedastisitas atau model regresi lolos uji heteroskedastisitas.

HASIL ANALISIS REGRESI LINIER BERGANDA

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	13.499	4.402		3.066	.003
	Pendidikan	.634	.193	.368	3.282	.002
	Pelatihan Kerja	.264	.070	.425	3.790	.000

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja Karyawan

Sumber: Data primer diolah, 2024

Tabel XIV menunjukkan hasil analisis regresi linier berganda dengan persamaan: $Y = 13,499 + 0,634 X_1 + 0,264 X_2 + e$. Interpretasi dari persamaan regresi di atas adalah: $a = 13,499$ (positif), artinya jika variabel bebas yaitu pendidikan (X1) dan pelatihan kerja (X2) konstan maka variabel terikat yaitu produktivitas kerja karyawan (Y) adalah positif. $b_1 = 0,634$ (pengaruh positif), artinya variabel bebas yaitu pendidikan (X1) berpengaruh positif terhadap variabel terikat yaitu produktivitas kerja karyawan (Y), jika pendidikan (X1) meningkat maka produktivitas kerja karyawan (Y) akan meningkat dengan asumsi variabel pelatihan kerja (X2) konstan/tetap. $b_2 = 0,264$ (pengaruh positif), artinya variabel bebas yaitu pelatihan kerja (X2) berpengaruh positif terhadap variabel terikat yaitu produktivitas kerja karyawan (Y), jika pelatihan kerja (X2) meningkat maka produktivitas kerja karyawan (Y) juga akan meningkat dengan asumsi variabel pendidikan (X1) konstan/tetap. Uji t bertujuan untuk menganalisis signifikan pengaruh masing-masing variabel bebas yaitu pendidikan (X1) dan pelatihan kerja (X2) terhadap variabel terikat yaitu produktivitas kerja karyawan (Y) secara parsial, ditentukan α (level of signifikansi) = 0,05 (5%). Formulasi hipotesis yang digunakan yaitu: $H_0 : \beta = 0$ artinya tidak ada pengaruh yang signifikan X terhadap Y $H_a : \beta \neq 0$ artinya ada pengaruh yang signifikan X terhadap Y Kriteria pengujian yang digunakan yaitu:

H_0 diterima bila p -value (signifikansi) $\geq 0,05$

H_0 ditolak bila p -value (signifikansi) $\leq 0,05$

Pada penelitian ini uji t dihitung menggunakan program SPSS. Hasil uji t disajikan pada tabel berikut:

HASIL UJI t

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	13.499	4.402		3.066	.003
	Pendidikan	.634	.193	.368	3.282	.002
	Pelatihan Kerja	.264	.070	.425	3.790	.000

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja Karyawan

Sumber: Data primer diolah, 2024

Uji t variabel pendidikan (X2) diperoleh nilai p -value (signifikansi) = $0,002 \leq 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya pendidikan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Hipotesis pertama (H1) yang menyatakan bahwa pendidikan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Kelola Obonk Kuliner Indonesia di Indonesia terbukti kebenarannya. Uji t variabel pelatihan kerja (X2) diperoleh nilai p -value (signifikansi) = $0,000 \leq 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Hipotesis kedua (H2) yang menyatakan bahwa pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Kelola Obonk Kuliner Indonesia di Indonesia terbukti kebenarannya.

Uji F atau disebut juga dengan uji signifikan serentak (uji simultan) yang dimaksudkan untuk melihat kemampuan F_{hitung} yang menyeluruh dari variabel bebas yaitu pendidikan (X1) dan pelatihan kerja (X2) untuk dapat atau mampu menjelaskan keragaman variabel tidak bebas yaitu produktivitas kerja karyawan (Y). Uji F juga dimaksudkan untuk mengetahui apakah semua variabel memiliki koefisien regresi dengan nol. Uji F bertujuan untuk mencari apakah variabel independen secara bersama-sama (simultan) mempengaruhi variabel dependen. Uji F dilakukan untuk melihat pengaruh dari seluruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Tingkatan yang digunakan adalah sebesar 0.05 atau 5%, jika nilai signifikan $F \leq 0.05$ maka dapat diartikan bahwa variabel independen secara simultan mempengaruhi variabel dependen ataupun sebaliknya. Formulasi hipotesis yang digunakan yaitu: $H_0 : \beta_1 = \beta_2 = 0$, artinya secara simultan atau bersama-sama tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel bebas yaitu pendidikan (X1) dan pelatihan kerja (X2) terhadap variabel terikat yaitu produktivitas kerja karyawan (Y). $H_a : \beta_1 \neq \beta_2 \neq 0$, artinya secara simultan atau bersama-sama ada pengaruh yang signifikan antara variabel bebas yaitu pendidikan (X1) dan pelatihan kerja (X2) terhadap variabel terikat yaitu produktivitas kerja karyawan (Y). Kriteria yang digunakan yaitu: H_0 diterima bila p -value (signifikansi) $\geq 0,05$ H_0 ditolak bila p -value (signifikansi) $\leq 0,05$

Berdasarkan hasil uji t diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 3,282 dengan nilai p -value sebesar $0,002 \leq 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya pendidikan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, sehingga hipotesis pertama (H1) yang menyatakan bahwa pendidikan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Kelola Obonk Kuliner Indonesia di Indonesia terbukti kebenarannya. Implikasi penelitian ini agar variabel pendidikan dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan PT. Kelola Obonk Kuliner Indonesia di Indonesia, sehingga dengan adanya pendidikan maka karyawan dapat meningkatkan penguasaan teori dan keterampilan dalam memutuskan terhadap persoalan-persoalan yang menyangkut kegiatan untuk mencapai tujuan perusahaan dan dengan adanya pendidikan karyawan dapat menumbuhkan dan mengembangkan potensi-potensi pembawaan baik jasmani maupun rohani sesuai dengan nilai-nilai yang ada di dalam masyarakat dan kebudayaan, serta dengan adanya pendidikan bertujuan agar karyawan dapat meningkatkan kompetensi yang dapat disesuaikan dengan jabatannya, sehingga produktivitas kerja dapat berjalan secara efektif dan efisien. Berdasarkan hasil uji t diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 3,790 dengan nilai p -value sebesar $0,000 \leq 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, sehingga hipotesis kedua (H2) yang menyatakan bahwa pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Kelola Obonk Kuliner Indonesia di Indonesia terbukti kebenarannya. Implikasi penelitian ini agar variabel pelatihan kerja dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan PT. Kelola Obonk Kuliner Indonesia di Indonesia, sehingga dengan

adanya pelatihan kerja maka karyawan dapat meningkatkan keahlian, kemampuan, pengetahuan dan perilakunya dalam bekerja dan produktivitas kerja karyawan dapat berjalan secara efektif dan efisien.

Kesimpulan

Berdasarkan analisis data dan hasil penelitian, maka dapat ditarik kesimpulan: a. Pendidikan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Kelola Obonk Kuliner Indonesia di Indonesia. Pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Kelola Obonk Kuliner Indonesia di Indonesia.

Referensi

- Prof. Dr. Subyonto, Arif. (2022). *Pelatihan Kerja dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Zahir Publishing.
- Utomo, S. B. (2021). Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Kerja Tenaga Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Kasir pada Toserba Yogya di Kabupaten Majalengka. *Jurnal Ilmiah Indonesia*, 83-97.
- Aida, N. (2020). Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. BPR Syariah Jabal Tsur Pandaan. *Jurnal Akuntansi dan Manajemen*, 74-88.
- Malik, D. A., Tumbel, A., dan Trang, I. (2020). Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Tirta Investama-Airmadidi (Aqua). *Jurnal EMBA*, 2189 – 2197.
- Astuti, R., Safitri, R. (2019). Pengaruh Pelatihan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Razza Prima Trafo Medan. *Jurnal Keuangan dan Bisnis*, 68-78.
- Azuar, Juliandi (2019). *Metodologi Penelitian Kuantitatif untuk Ilmu-ilmu Bisnis*. Medan: Perdana Mulya Sarana.
- Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT. Raja Grafindo Persada.
- Khadafi, Muammar Dini. (2019). Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV. Sinar Utama Group Pusat di Samarinda. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 36-46.
- Komarudin. (2019). Pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Lion Mentari Airlines Bandara Soekarno Hatta Cengkareng. *Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma*, 128-145.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Perdana, A. (2019). *Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Bank Sumut Kantor Pusat di Medan*. Skripsi: Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Program Studi Ekonomi dan Bisnis.
- Redho, M. R. (2019). *Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Pelatihan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Indokom Samudra Persada*. Skripsi: Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Institut Informatika dan Bisnis Darmajaya Bandar Lampung.
- Safitri, D. L. (2019). *Pengaruh Pendidikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Surabaya Industrial Estate Rungkut dengan Melalui Pelatihan Kerja dan Pengalaman Kerja Sebagai Variabel Intervening*. Skripsi: Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Program Studi Manajemen Surabaya.

- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta, CV. Soewadji, J.
- Sutrisno, Edi. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Pertama*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Wahyu, M. (2019). *Pengaruh Pelatihan Kerja dan Disiplin Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Fifgroup Cabang Marelان*. Skripsi: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan.
- Yudha, K. T., Wasesa, S., dan Utari, D. (2019). Peranan Pendidikan dan Pelatihan Kerja untuk Meningkatkan Produktivitas Kerja Karayawandi PT. Bank Sumut, Medan. *Jurnal Riset Manajemen & Bisnis*, 101-106