

The Influence of Education, Job Training and Work Experience on Increasing Work Productivity of Employees of PT Bank BTN Sidoarjo Branch

[Pengaruh Pendidikan, Pelatihan Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan Pt Bank BTN Cabang Sidoarjo]

Rahmad Dani, Hasan Ubaidillah SE.MM

Program Studi Management, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Program Studi management, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

*Email Penulis Korespondensi: ubaid@umsida.ac.id

Abstract. . The purpose of this research is to ascertain whether or whether employees at Bank BTN's Sidoarjo branch may boost their productivity by formal education, formal training, and/or prior work experience. Descriptive quantitative methodologies were used for this study. Non-probabilistic sampling employing the total sampling methodology was used for this study's sampling, with 100 participants serving as the sample size. Methods of collecting information by means of a questionnaire. Multiple linear regression was utilized to analyze the data in SPSS Statistics version 26 for this investigation. This study's findings demonstrate that employees' educational background has a positive effect on their productivity at Bank BTN's Sidoarjo Branch. The efficiency of bank workers is unaffected, at least partially, by job training. Sidoarjo Office of BTN. Employees' output at the Bank BTN Sidoarjo Branch is, in part, influenced by their level of professional experience.

Keywords : Education, Job Training, Work Experience, Work Productivity.

Abstrak.. Tujuan dari penelitian ini yakni untuk memastikan apakah pegawai Bank BTN Cabang Sidoarjo dapat meningkatkan produktivitasnya melalui pendidikan formal, pelatihan formal, dan/atau pengalaman kerjasebelumnya. Metodologi kuantitatif deskriptif digunakan untuk penelitian ini. Pengambilan sampel non-probabilistik menggunakan metodologi total sampling digunakan untuk pengambilan sampel penelitian ini, dengan 100 peserta sebagai ukuran sampel. Metode pengumpulan informasi melalui kuesioner. Regresi linier berganda digunakan untuk menganalisis data dalam SPSS Statistics versi 26 untuk penelitian ini. Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa latar belakang pendidikan pegawai berpengaruh positif terhadap produktivitas pegawai di Bank BTN Cabang Sidoarjo. Produktivitas pekerja bank tidak terpengaruh secara parsial oleh pelatihan kerja. Kantor BTN Sidoarjo. Produktivitas pegawai di Bank BTN Cabang Sidoarjo antara lain dipengaruhi oleh tingkat pengalaman kerja

Kata Kunci - Pendidikan, Pelatihan Kerja, Pengalaman Kerja, Produktivitas Kerja.

I. PENDAHULUAN

Bisnis yang sukses sangat bergantung pada sumber daya manusia mereka. Anggota staf adalah orang-orang yang menjalankan kebijakan, oleh karena itu sangat penting bagi mereka untuk memiliki keterampilan dan pengetahuan yang tepat untuk melakukan pekerjaan itu. Semua tingkatan manajemen harus menyepakati pentingnya SDM. Elemen manusia masih penting untuk pencapaian tujuan bisnis, tidak peduli seberapa modern teknologi saat ini.

Upaya terus-menerus harus dilakukan untuk meningkatkan sumber daya manusia, atau tenaga kerja, dengan tujuan akhir untuk mencapai tenaga kerja berkualitas tinggi. Karena manusia memiliki perilaku, akal, dan tujuan, maka faktor tenaga kerja sama pentingnya dengan faktor produksi lainnya. Laju kemajuan yang lambat dan tingkat output yang stagnan di banyak industri terkait langsung dengan kualitas tenaga kerja yang buruk. Perusahaan dapat memaksimalkan produktivitas dengan mempekerjakan orang yang tepat dan menyediakan lingkungan yang kondusif untuk keunggulan dalam pekerjaan mereka.

Keberhasilan bisnis juga dapat diukur dengan melihat kinerja karyawannya di tempat kerja, karena upaya mereka berdampak langsung pada hasil perusahaan. Semakin besar produktivitas pekerja, semakin besar manfaat potensial bagi kesejahteraan pekerja. PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk bergerak di industri perbankan dan merupakan BUMN dengan spesialisasi Kredit Pemilikan Rumah (KPR). BTN telah mendapatkan reputasi yang kokoh di kawasan ini sebagai penyedia layanan kredit perumahan yang andal yang ditawarkan melalui saluran perbankan konvensional. Sebagai pemimpin industri dalam layanan KPR, mulai menghadapi persaingan dari bank lain yang telah memasuki pasar KPR. Efektivitas perusahaan dalam bersaing dengan bank lain dan menjaga reputasi perusahaan di masyarakat, antara lain, tergantung pada produktivitas karyawannya, yang harus dianalisis.

Keberhasilan bisnis apa pun secara langsung terkait dengan efisiensi yang dilakukan karyawannya dalam menjalankan tugasnya. Secara khusus, bisnis dan karyawan mendapat manfaat dari peningkatan produktivitas. Etos kerja dan sikap mental positif karyawan tercermin dalam produktivitas mereka. Pengusaha dan pekerja di perusahaan mana pun harus selalu mencari cara untuk meningkatkan hasil [1]. Output karyawan dipengaruhi oleh berbagai elemen, seperti pola pikir pekerja, tingkat pendidikan dan pelatihan, kualitas penyelia dan manajer mereka, sifat struktur organisasi pekerjaan mereka, kualitas gaji dan tunjangan mereka, fisik dan kesehatan mental, keselamatan kondisi kerja mereka, akses mereka ke peluang kemajuan, dan banyak lagi [2].

Tingkat pendidikan tenaga kerja menunjukkan kualitasnya. Di tempat kerja, pendidikan adalah proses membangun keterampilan dengan cara yang menguntungkan perusahaan [3]. Kemampuan karyawan untuk melakukan pekerjaan mereka dan menggunakan secara efektif sumber daya yang tersedia bagi mereka di tempat kerjadapat sangat ditingkatkan melalui pelatihan dan pendidikan.

Karyawan akan memiliki kesempatan untuk mempelajari hal-hal baru dan meningkatkan kemampuannya melalui program pelatihan. Ini karena pengetahuan dan keterampilan yang diperoleh akan memberi mereka pemahaman yang kuat tentang bagaimana dan mengapa pekerjaan mereka. Memiliki semua orang pada halaman yang sama dalam hal apa yang diharapkan dari mereka dan bagaimana mereka harus melakukannya sangat penting, dan pelatihan diperlukan mengingat bahwa orang-orang itu unik dan mungkin tidak memiliki bakat yang dicari oleh pemberi kerja. Pelatihan adalah proses memfasilitasi pengembangan kemampuan karyawan saat ini dan perolehan yang baru [4].

Semakin banyak seseorang bekerja, semakin banyak yang dipelajarinya, dan semakin banyak yang dapat dibawa ke meja dalam hal keahlian. Seseorang yang melakukan tugas yang sama berulang kali dari waktu ke waktu pada akhirnya akan unggul dalam hal itu. Semakin banyak seseorang bekerja, semakin banyak yang dipelajarinya, dan semakin banyak yang dapat dibawa ke meja dalam hal keahlian. Seseorang yang melakukan tugas yang sama berulang kali dari waktu ke waktu pada akhirnya akan unggul dalam hal itu. Kualitas dan kuantitas layanan yang ditawarkan terkait langsung dengan tingkat pengalaman yang dibawa pekerja ke meja.

II. METODE

Metode kuantitatif digunakan untuk penelitian ini. 100 orang yang bekerja di Bank BTN Sidoarjo merupakan populasi untuk penelitian ini. 100 orang dari populasi penelitian/output tenaga kerja di Bank BTN Sidoarjo dijadikan sampel penelitian ini dengan menggunakan pendekatan total sampling.

Teknik analisis data berupa uji validitas memungkinkan penelitian ini selesai hanya dalam waktu 2 bulan, antara Juli - Agustus 2022. Semua pernyataan dalam penelitian dengan r hitung $> 0,195$ wajib memberikan informasi pada kolom berlabel "Corrected Item." Cronbach's Alpha untuk uji reliabilitas yang digunakan dalam analisis ini $> 0,50$, sehingga hasilnya dapat dipercaya

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam analisis ini, kami melihat usia dan jenis kelamin responden.

Tabel 1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin Karyawan Bank BTN Sidoarjo Tahun 2022

		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	Laki-Laki	40	40.0	40.0	40.0

Perempuan	60	60.0	60.0	100.0
Total	100	100.0	100.0	

Peneliti akan menganalisis tanggapan responden dalam penelitian ini, yang mungkin mencakup laki-laki dan perempuan, berdasarkan kuesioner yang mereka isi dan kembalikan. Ada 20 laki-laki dan 20 perempuan, atau rasio 40% laki-laki dan 60% perempuan. Sementara proporsi perempuan adalah 60% (60 orang), laki-laki mencapai 40%.

Tabel 2 Responden Berdasarkan Usia Karyawan Bank BTN Sidoarjo Tahun 2022

		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	21 - 30 Tahun	38	38.0	38.0	38.0
	31 - 40 Tahun	46	46.0	46.0	84.0
	41 - 50 Tahun	16	16.0	16.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

Dari total responden, 46 (atau 46%) berusia antara 31 - 40, sementara 38 (atau 38%) berusia antara 21 - 30, dan 16 (atau 16%) berusia antara 41 - 50.

Tabel 3 Uji Validitas

Variabel		(r-hitung)	r - Tabel	Sig.	Keterangan
Pendidikan	X1.1	0,642	0,195	0,00	VALID
	X1.2	0,733		0,00	VALID
	X1.3	0,716		0,00	VALID
	X1.4	0,592		0,00	VALID
	X1.5	0,527		0,00	VALID
Pelatihan Kerja	X2.1	0,756	0,195	0,00	VALID
	X2.2	0,579		0,00	VALID
	X2.3	0,670		0,00	VALID
Pengalaman Kerja	X3.1	0,872	0,195	0,00	VALID
	X3.2	0,657		0,00	VALID
	X3.3	0,602		0,00	VALID
Produktivitas Kerja	Y.1	0,804	0,195	0,00	VALID
	Y.2	0,496		0,00	VALID
	Y.3	0,543		0,00	VALID
	Y.4	0,526		0,00	VALID
	Y.5	0,804		0,00	VALID

Semua nilai $> 0,195$, sehingga Reliabilitas dan validitas pada urutan pertama dipertahankan. untuk menegaskan bahwa tes tersebut dapat diandalkan dan dapat digunakan untuk mengukur faktor diselidiki.

Tabel 4 Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Alpha Cronbach	Nilai Kritis	Keterangan
Pendidikan	0,606	0,50	Reliabel
Pelatihan Kerja	0,539	0,50	Reliabel
Pengalaman Kerja	0,532	0,50	Reliabel
Produktivitas Kerja	0,628	0,50	Reliabel

Skor Alpha Cronbach untuk penelitian ini > 0,50, maka uji reliabilitas dianggap berhasil. Untuk menegaskan bahwa instrumen kuesioner dapat dipercaya di semua variabel.

Tabel 5 Uji Regresi Linear Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.803	1.534		5.085	.000
	Pendidikan	.182	.069	.155	2.633	.010
	Pelatihan Kerja	-.778	.142	-.656	-5.463	.000
	Pengalaman Kerja	1.541	.144	1.305	10.709	.000

Tabel di atas menunjukkan bahwa koefisien B dapat dinyatakan sebagai persamaan regresi dalam bentuk:

$$Y = 7,803 + 0,182 X_1 - 0,778 X_2 + 1,541 X_3 + e$$

Berdasarkan apa yang telah dikatakan sejauh ini:

Konstanta=7,803

Nilai konstanta adalah 7,803, dan bernilai positif. Hal ini menunjukkan bahwa nilai variabel dependen yaitu produktivitas kerja tetap konstan 7,803 dengan pendidikan, pelatihan kerja, dan pengalaman.

Koefisien regresi Pendidikan (X_1)=0,182

1 satuan pendidikan dikaitkan dengan 0,182 peningkatan produktivitas kerja.

Koefisien regresi Pelatihan Kerja (X_2)= -0,778.

Nilai koefisien -0778, Pelatihan kerja tidak membuat adanya peningkatan dan pengaruh pada produktivitas kerja.

Koefisien regresi Pengalaman Kerja (X_3)=1,541.

Peningkatan persepsi dukungan organisasi 1 satuan diprediksi dapat meningkatkan produktivitas kerja dengan faktor 1,541, sesuai dengan nilai koefisien 1,541.

Tabel 6 Uji Hipotesis

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.803	1.534		5.085	.000
	Pendidikan	.182	.069	.155	2.633	.010
	Pelatihan Kerja	-.778	.142	-.656	-5.463	.000
	Pengalaman Kerja	1.541	.144	1.305	10.709	.000

Berikut ini dapat disimpulkan dengan menggunakan parameter berikut: tingkat signifikansi 5% (0,05), derajat kebebasan k = 3, dan $df_2 = n - k - 1$ ($100 - 3 - 1 = 96$) untuk menghasilkan tabel dari 1,6608.

[1] Pendidikan

Hitung-t 2,633 dihitung dengan menggunakan tabel uji-t. Hal ini membuktikan bahwa $t_{hitung} = 2,633 > t_{tabel} = 1,6610$. Oleh karena itu, H_1 diterima dan H_0 ditolak, karena tingkat pendidikan mempengaruhi hasil kerja.

[2] Pelatihan Kerja

Nilai t_{hitung} adalah -5,463 sesuai tabel uji t. Bahwa $t_{hitung} -5,463 < t_{tabel} 1,6608$ dapat dilihat di sini. Akibatnya, H_0 diterima dan H_2 ditolak yang menyatakan bahwa tidak ada hubungan antara pelatihan kerja dan produktivitas kerja.

[3] Pengalaman Kerja

$t_{hitung} 10,709 > t_{tabel} 1,6608$ seperti gambar di atas. Oleh karena itu, H_3 diterima dan H_0 ditolak, karena terdapat hubungan yang signifikan antara tingkat pengalaman kerja dan produktivitas kerja.

IV.

KESIMPULAN

Kesimpulan hasil penelitian yakni:

1. Pendidikan berpengaruh terhadap produktivitas kerja.
 Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa karyawan PT. Bank BTN Cabang Sidoarjo lebih produktif bila tingkat pendidikannya lebih tinggi. Dengan kata lain, pendidikan karyawan akan berguna bagi mereka dalam posisinya saat ini, dan informasi yang mereka serap di sekolah akan membuat mereka lebih selaras dengan dunia di sekitar mereka. Temuan penelitian ini dikuatkan oleh penelitian yang dilakukan oleh Isnawati *et al.* (2020) membuktikan Pendidikan berpengaruh positif pada produktivitas karyawan. Penelitian lain yang dilakukan oleh Ramadhani (2018) menunjukkan bagaimana tingkat pendidikan seseorang memengaruhi produktivitas mereka dalam pekerjaan.
2. Pelatihan Kerja tidak berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja
 Temuan dari uji hipotesis menunjukkan bahwa variabel pelatihan kerja tidak berpengaruh terhadap produktivitas karyawan PT. Bank BTN Cabang Sidoarjo. Hal ini menunjukkan bahwa perolehan produktivitas dari keikutsertaan karyawan dalam pelatihan kerja belum sepenuhnya terwujud. Siswadi (2016) menekankan perlunya program pelatihan untuk bisnis. Produktivitas kerja karyawan meningkat karena mereka lebih mampu melakukan pekerjaannya setelah mendapatkan pelatihan rutin. Samsudin (2010) mendukung gagasan bahwa berinvestasi dalam pelatihan kerja dapat membuahkan hasil yang lebih baik. Produktivitas pekerja dapat digunakan sebagai ukuran efektivitas program pelatihan reguler. Hal ini memerlukan sesi pelatihan rutin bagi para pekerja untuk memastikan mereka terus berkembang dan menjadi mahir dalam peran mereka.
3. Pengalaman Kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja
 Temuan penelitian ini mengkonfirmasi bahwa hipotesis hubungan antara pengalaman kerja dan produktivitas di PT. Bank BTN Cabang Sidoarjo didukung oleh data tersebut. Ini menunjukkan bahwa pekerja lebih mampu melakukan tugas yang diberikan karena pengalaman mereka sebelumnya telah mempersiapkan mereka untuk menghadapi tantangan yang akan mereka hadapi. Temuan penelitian ini konsisten dengan hipotesis yang diajukan oleh Salju & Lukman (2018) menjelaskan bahwa persepsi produktivitas seseorang meningkat seiring dengan masa kerja mereka pada organisasi, tetapi produktivitas yang dirasakan seseorang tanpa pengalaman kerja hanya sedikit meningkat. Itu sesuai dengan apa yang dilihat dalam studi, seperti yang ditunjukkan oleh Hidayat *et al.* (2020) ada pengaruh pengalaman kerja pada produktivitas kerja. Juga penelitian dilakukan oleh Lubis & Suhada (2020) bahwa pengalaman kerja sebelumnya memang memiliki pengaruh pada produktivitas kerja.

UCAPAN TERIMA KASIH

Terima kasih kepada seluruh bapak dan ibu dosen di Universitas Muhammadiyah Sidoarjo. Kedua orang tua penulis, teman, sahabat dan rekan penulis atas dukungannya sehingga dapat menyelesaikan penelitian ini dengan baik.

REFERENSI

- [1] A. Sulaeman, "Pengaruh Upah Dan Pengalaman Kerja terhadap Produktivitas Karyawan Kerajinan Ukiran Kabupaten Subang," *Trikonomika*, vol. 13, no. 1, pp. 91–100, 2014.
- [2] S. Sedarmayanti, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, 3rd ed. Bandung: Bandung: CV Mandar Maju, 2009.
- [3] S. Notoatmodjo, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Jakarta : PT. Rineka Cipta, 2003.
- [4] H. Nawawi, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis yang Kompetitif*, 7th ed. Yogyakarta: Yogyakarta : Gadjah Mada University Press, 2003.
- [5] T. Isnawati, J. Herawati, and I. S. Kurniawan, "Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Pada Cv. Danagung D'briquettes," *J. Penelit. IPTEKS*, vol. 5, no. 2, pp. 210–215, 2020, doi: 10.32528/ipteks.v5i2.3659.
- [6] R. Ramadhani, "Pengaruh Pendidikan dan Kemampuan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai di Kantor Kecamatan Babulu Kabupaten Penajam Paser Utara," vol. 6, no. 4, pp. 2069–2080, 2018.
- [7] Y. Siswadi, "Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Jasa Marga Cabang (Belmera) Medan," vol. 17, no. 01, pp. 124–137, 2016.
- [8] S. Samsudin, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 3rd ed. Bandung: Bandung: Pustaka Setia, 2010.
- [9] S. Salju and M. Lukman, "Pengaruh Motivasi dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

- Karyawan PT Comindo Mitra Sulawesi Cabang Palopo,” vol. 4, no. 2, pp. 1–7, 2018.
- [10] N. Hidayat, B. Burhanuddin, and T. Nurbiah, “Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Pegawai Kerja Di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Gowa,” *Kaji. Ilm. Mhs. ...*, vol. 1, no. 3, pp. 1071–1085, 2020.
- [11] A. N. Lubis and S. Suhada, “Pengaruh Pelatihan dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Tunas Baru Lampung, Tbk. Banyuasin,” *J. Media Wahana Ekon.*, vol. 17, no. 4, p. 314, 2020, doi: 10.31851/jmwe.v17i4.5094.

Conflict of Interest Statement:

The author declares that the research was conducted in the absence of any commercial or financial relationships that could be construed as a potential conflict of interest.