

## **PENGARUH PENDIDIKAN, PELATIHAN, DAN KESEJAHTERAAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. X DESA SIDAREJA PURBALINGGA**

**Rika Rahayu\***

STIE Indonesia Surabaya

**Ajeng Sekardini**

STIE YKPN Yogyakarta

e-mail: ajengsekardini@gmail.com

### **ABSTRACT**

*Human resources are needed in the process of developing and achieving the goals of an institution or organization. Qualified human resources are needed to improve work understanding. This study aims to examine education, training, and welfare on employee productivity at PT. X Village of Sidareja Purbalingga. The population used is all employees of PT. X. The analytical method in this study is Partial Least Square (PLS) which is a method of Structural Equation Modeling (SEM) based on variation with the help of SmartPLS 3.0 software. From the three hypotheses, one variable (education) was found that had no effect on productivity.*

*Keywords: human resources; employee education; employee training; employee welfare; work productivity.*

### **ABSTRAK**

Sumber daya manusia sangat dibutuhkan dalam proses mengembangkan dan mencapai tujuan suatu lembaga atau organisasi. Sumber daya manusia yang berkualitas sangat dibutuhkan untuk meningkatkan pemahaman kerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji pendidikan, pelatihan, dan kesejahteraan terhadap produktivitas karyawan di PT. Desa X Sidareja Purbalingga. Populasi yang digunakan adalah seluruh karyawan PT. X. Metode analisis dalam penelitian ini adalah Partial Least Square (PLS) yang merupakan metode Structural Equation Modeling (SEM) berdasarkan variasi dengan bantuan software SmartPLS 3.0. Dari ketiga hipotesis tersebut, ditemukan satu variabel (pendidikan) yang tidak berpengaruh terhadap produktivitas.

Kata kunci: sumber daya manusia; pendidikan karyawan; pelatihan karyawan; kesejahteraan karyawan; produktivitas kerja.

JEL: O15; M12.

## 1. PENDAHULUAN

Pada era revolusi industri 4.0 ini peran sumber daya manusia (SDM) sangat penting. Sumber daya manusia sangat dibutuhkan dalam proses pengembangan serta pencapaian tujuan dari lembaga atau organisasi. Sumber daya manusia yang berkualitas diperlukan untuk meningkatkan pemahaman kerja. Jika pemahaman kerja yang dimiliki sumber daya manusia tinggi maka akan berdampak pada peningkatan produktivitas dari lembaga atau organisasi.

Saleh dan Utomo (2018), mengungkapkan produktivitas adalah ukuran kualitas dan kuantitas pekerjaan dengan mempertimbangkan sumber daya yang digunakan dalam proses pengerjaan. Produktivitas tidak hanya untuk memperoleh laba sebanyak-banyaknya, namun kualitas kerja karyawan juga perlu diperhatikan. Adanya peningkatan produktivitas yang signifikan menandakan kinerja yang berkualitas dari karyawan. Perusahaan juga harus menjaga serta membantu meningkatkan produktivitas dari karyawan melalui manajemen SDM yang efektif dan efisien (Kairupan, 2017).

Menurut Sultana *et. al.*, (2012) produktivitas merupakan kemampuan seseorang untuk mencapai tugas-tugas tertentu sesuai dengan standar yang telah ditetapkan seperti kelengkapan, ketetapan, biaya-biaya dan lama bekerja. Tingkat produktivitas menjadi aspek penting dalam menentukan kelangsungan usaha di masa depan, hal tersebut bergantung pada sumber daya manusia. Peningkatan produktivitas dipengaruhi beberapa faktor yaitu pendidikan pelatihan, motivasi, usia, disiplin, kesejahteraan, kompensasi, lingkungan dan pengalaman kerja (Rismayadi, 2015).

Untuk meningkatkan produktivitas perlu adanya proses pendidikan yang sangat penting dan dibutuhkan didalam kehidupan manusia. Marwah *et. al.*, (2018) mengungkapkan pendidikan dapat memberikan pengaruh besar didalam aspek kehidupan manusia, untuk bertahan hidup. Pendidikan pada umumnya telah diajarkan sejak dini melalui pendidikan formal dan informal. Dengan pendidikan, kemampuan serta kepribadian seseorang dapat dilihat dan digunakan sebagai pertimbangan karir dalam dunia kerja. Pendidikan pekerja yang sesuai, dapat memberikan kemudahan mengembangkan karir.

Secara umum karyawan yang memiliki pendidikan yang lebih tinggi maka akan memiliki wawasan yang lebih luas, sehingga kesadaran akan pentingnya produktivitas tinggi, yang dapat mendorong karyawan untuk melakukan pekerjaan yang lebih produktif (Ukkas, 2017). Pendidikan diperlukan untuk menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas dan dapat menumbuhkan pola pikir dari tenaga kerja, sehingga mampu dan siap untuk bersaing di dunia kerja. Dengan begitu pendidikan karyawan sangat diperlukan untuk mengembangkan pengetahuan dan keterampilan kerja yang dapat meningkatkan produktivitas organisasi.

Selain pendidikan, pelatihan juga menjadi salah satu hal yang penting dalam organisasi. Menurut Rizqia dan Dedi (2016), pelatihan adalah suatu kegiatan yang dilakukan untuk mengembangkan keterampilan karyawan agar lebih produktif. Pelatihan kerja sangat penting dan berpengaruh terhadap kemampuan kerja karyawan, yang dapat menumbuhkan semangat kerja. Program pelatihan memberikan manfaat besar bagi karyawan, mereka dapat bekerja lebih terampil dan terlatih dalam mengerjakan tugasnya.

Hermawan (2017) mengungkapkan, pelatihan karyawan adalah upaya yang sistematis dari perusahaan yang dapat meningkatkan pengetahuan (*knowlage*), ketampilan (*skill*), dan sikap dalam bekerja (*attitude*) untuk para karyawan yang telah melakukan proses belajar agar

optimal. Terselenggarakannya program pelatihan secara intensif, membuat karyawan yang mengikuti program pelatihan, mendapatkan ilmu baru dan dapat mengasah keahlian dengan mudah. Sehingga karyawan akan berusaha untuk meningkatkan produktivitas kerja (Kairupan, 2021).

Faktor lain yang mempengaruhi tingkat produktivitas kerja yaitu kesejahteraan. Menurut Widyastuti (2012), kesejahteraan merupakan pandangan masyarakat, berada pada kondisi yang sejahtera diukur dari kesehatan, keadaan ekonomi serta kebahagiaan hidup. Kesejahteraan juga ada didalam dunia kerja, berdasarkan Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 th 2003 menegaskan bahwa perusahaan memiliki kewajiban memberikan hak sepenuhnya kepada tenaga kerja seperti kesejahteraan tenaga kerja, tunjangan sosial, insentif, tunjangan hari raya, waktu bekerja dan beberapa lainnya.

Bagi perusahaan, kesejahteraan merupakan usaha untuk meningkatkan produktivitas kerja dan dapat meningkatkan laba perusahaan (Akmal dan Munandar, 2021). Pemberian kesejahteraan dapat menciptakan hubungan yang saling menguntungkan antar perusahaan dan karyawan, dengan adanya kesejahteraan yang baik, maka akan mendorong semangat dan peningkatan produktivitas pada karyawan. Kabupaten Purbalingga merupakan daerah industri yang dikenal dengan industri bulu mata palsu bertempat di Provinsi Jawa Tengah. Industri bulu mata palsu telah ada sejak 1967, salah satu perusahaannya adalah PT. Royal Korindah yang menjadi perusahaan bulu mata palsu pertama di Purbalingga. Pembuatan bulu mata palsu memiliki beberapa tahap, mulai dari membersihkan rambut, menyortir, mewarnai, mengaitkan (*knetting*), memotong, melentikan, membentuk hingga mengepak. Sebagian besar dikerjakan oleh wanita baik di perusahaan pusat maupun cabang rumahan yang tersebar hampir diseluruh desa di Kabupaten Purbalingga.

Seperti PT. Royal Korindah yang membuka cabang di Desa Sidareja, mereka telah berdiri sejak 2007 yang dikoordinasi oleh Ibu Ruruh Setyowati sebagai koordinator cabang Desa Sidareja. Pada tahun 2020 PT cabang Desa Sidareja masuk 10 besar yang akan berhenti beroperasi dikarenakan tingkat produktivitas dari karyawannya yang menurun akibat pandemi Covid-19. PT. Royal Korindah Desa Sidareja memiliki karyawan yang berasal dari berbagai latar belakang sosial dengan usia yang berbeda-beda. Rata-rata karyawan yang bekerja mereka adalah ibu rumah tangga yang tidak berpendidikan tinggi dan tidak memiliki keterampilan khusus. Dalam proses pembuatan bulu mata palsu karyawan tidak dituntut memiliki pendidikan yang tinggi tetapi lebih menekankan pada keterampilan yang dimiliki.

Untuk memudahkan karyawan dalam bekerja PT. Royal Korindah Desa Sidareja memiliki program pelatihan yang dilakukan secara *classroom training* dimana *trainer* akan didatangkan dari perusahaan pusat untuk mengajarkan kepada karyawan mengenai tahapan-tahapan dalam pembuatan bulu mata palsu. Pelatihan dilakukan setiap adanya model bulu mata baru, bertujuan untuk memberikan contoh pembuatan bulu mata palsu, sehingga memudahkan karyawan dalam pengerjaannya.

Pembuatan bulu mata palsu yang sulit, membutuhkan ketelitian dan keterampilan. Pada PT. Royal Korindah Desa Sidareja pekerjaan yang mereka lakukan adalah pembuatan bulu mata palsu pada tahapan *knetting* yaitu mengaitkan helaian rambut pada seutas benang yang berpengaruh terhadap perolehan gaji. Sistem pemberian gaji berdasarkan banyaknya bulu mata yang dihasilkan, gaji diberikan 1 bulan 2 kali dengan besarnya gaji tidak tentu.

Adapula bonus tambahan diberikan kepada karyawan yang dapat menghasilkan bulu

mata melebihi target, tanpa adanya pengembalian bulu mata akibat kerusakan pembuatan bulu mata. Selain itu setiap hari raya (lebaran) karyawan mendapat THR dan bingkisan. Bingkisan tersebut berbentuk sembako yang dapat memenuhi kebutuhan sehari-hari. Dengan kesejahteraan karyawan yang terjamin maka akan membuat karyawan merasa nyaman dan akan meningkatkan produktivitas.

Beberapa penelitian sebelumnya yang berbeda mengenai pendidikan dan pelatihan, menurut Aliya dan Tobari (2019), mengungkapkan bahwa pendidikan tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas. Shahzadi *et. al.*, (2014) juga menyatakan bahwa efektivitas pelatihan karyawan memiliki hubungan yang negatif. Namun menurut Lestari *et. al.*, (2021) menjelaskan bahwa pendidikan, pelatihan memiliki hubungan yang signifikan terhadap produktivitas. Penelitian terdahulu mengenai kesejahteraan terdapat perbedaan pendapat Zongjun dan Teknokrat (2015) yang menyatakan bahwa, tidak ada hubungan yang signifikan antara lingkungan kerja, kesejahteraan, penghargaan dan pengakuan terhadap produktivitas, namun menurut Naveen dan Madhavi (2017), mengungkapkan bahwa untuk meningkatkan produktivitas maka dibutuhkan kesejahteraan sebagai komponen penting.

## **2. TINJAUAN LITERATUR DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS**

### **2.1 Manajemen Sumberdaya Manusia**

Manajemen sumber daya manusia yaitu sumber daya manusia yang menentukan dan pelaksanaan aktivitas, kebijakan dan program untuk memperoleh tenaga kerja, melakukan pengembangan serta pemeliharaan guna meningkatkan efisiensi organisasi (Nuraeni, 2019). Hal yang sama dikemukakan oleh Wibowo (2017) yang menjelaskan manajemen sumber daya manusia berkaitan dengan perencanaan, penempatan, koordinasi, pembinaan, penggunaan serta perlindungan dari sumber daya manusia, dengan tugasnya yaitu mengelola unsur-unsur manusia dengan potensi yang dimiliki sehingga dapat tercapai tujuan organisasi (Kairupan, 2021).

### **2.2 Pendidikan**

Pendidikan merupakan proses untuk mencapai tujuan, memperoleh pengalaman, kecakapan dan ketrampilan dalam menumbuhkan wawasan seseorang (Sentia dan Iswahyudi, 2019). Berdasarkan Undang-Undang No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, pendidikan adalah usaha yang sadar dan terencana dalam mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar dapat mengembangkan potensi diri untuk memiliki kekuatan keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia serta keterampilan yang diperlukan oleh dirinya, masyarakat dan negara. Dapat dikatakan pendidikan menjadi sarana untuk menumbuhkan wawasan untuk mencapai tujuan hidup baik berasal dari pendidikan formal maupun informal.

### **2.3 Pelatihan**

Pelatihan merupakan kegiatan perusahaan untuk memperbaiki serta mengembangkan sikap, tingkah laku, keterampilan dan pengetahuan yang sesuai dengan peraturan perusahaan, dimaksud pelatihan mampu membuat karyawan berkembang dan memberikan semangat, serta dapat menumbuhkan kepercayaan diri karyawan sehingga memperoleh prestasi dalam bekerja (Ichsan, 2020). Dapat disimpulkan pelatihan adalah proses pembelajaran karyawan agar memiliki keterampilan, pengetahuan dan kepercayaan sehingga mampu dengan mudah

melaksanakan tanggung jawabnya sebagai pekerja dan dapat menghasilkan hasil kerja yang sesuai target.

#### **2.4 Kesejahteraan**

Kesejahteraan karyawan merupakan bentuk program yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya dari segi ekonomis seperti pemberian tunjangan pensiun, tunjangan hari raya, upah/gaji dilihat dari segi fasilitas seperti tersedianya tempat ibadah, kantin serta adanya pemberian asuransi kesehatan kepada karyawan (Pratiwi *et. al.*, 2019).

Kesejahteraan karyawan merupakan keadaan bahagia, kepuasan, perlindungan, ketersediaan fasilitas dalam perusahaan serta pengembangan sumber daya manusia yang dapat memotivasi karyawan dalam bekerja (Tiwari, 2014). Pemberian kesejahteraan karyawan sangat berarti dan bermanfaat bagi karyawan untuk menciptakan hubungan harmonis dengan perusahaan, meningkatkan semangat kerja, disiplin kerja dan terjadinya sikap loyalitas terhadap perusahaan. Bagi perusahaan, kesejahteraan merupakan usaha untuk meningkatkan produktivitas kerja dan dapat meningkatkan laba perusahaan (Akmal dan Munandar, 2021).

#### **2.5 Produktivitas**

Produktivitas adalah efisiensi penggunaan sumber daya agar menghasilkan keluaran, dihitung dengan cara membagi jumlah pendapatan yaitu jumlah upah dan insentif rata-rata (Adhadika dan Pujiyono, 2014). Produktivitas adalah perbandingan antara hasil yang didapatkan oleh individu atau kelompok dengan sumber daya yang digunakan dalam proses kerja, produktivitas juga menunjukkan sebagai tingkat kemampuan pekerja dalam mencapai hasil yang didapat, semakin tinggi produk yang telah dihasilkan maka akan semakin tinggi tingkat produktivitasnya (Faslah dan Savitri, 2013).

#### **Pengembangan Hipotesis**

##### **Pengaruh Pendidikan terhadap Produktivitas Kerja**

Tingkat pendidikan yang tinggi dapat mengakibatkan produktivitas tenaga kerja meningkat dan memungkinkan penghasilan yang lebih tinggi. Pendidikan menjadi faktor penting dalam sumber daya manusia (Ukkas, 2017). Menurut Sari (2017) menyatakan bahwa pendidikan tenaga kerja yang tinggi dapat mendorong tenaga kerja untuk melakukan tindakan yang produktif. Berdasarkan latar belakang dan permasalahan yang sudah dipaparkan maka, peneliti melakukan pengajuan hipotesis:

H<sub>1</sub>: Pendidikan memiliki pengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan

##### **Pengaruh Pelatihan terhadap Produktivitas Kerja**

Pelatihan merupakan salah satu bagian dari manajemen sumber daya manusia yang dapat meningkatkan kinerja dan produktivitas individu, kolega dan organisasi (Tahir *et. al.*, 2014). Pelatihan memiliki peran penting dalam meningkatkan efisiensi organisasi dan membantu karyawan untuk meningkatkan kinerja dan produktivitas secara efisiensi (Athar & Shah, 2015). Berdasarkan latar belakang dan permasalahan yang sudah dipaparkan maka, peneliti melakukan pengajuan hipotesis:

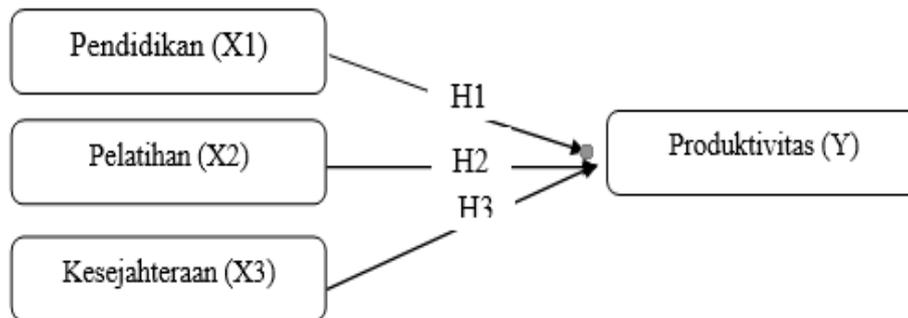
H<sub>2</sub>: Pelatihan memiliki pengaruh positif terhadap produktivitas kerja

##### **Pengaruh Kesejahteraan terhadap Produktivitas Kerja**

Untuk meningkatkan produktivitas kerja perusahaan perlu menyediakan sarana dan prasarana sebagai kesejahteraan tenaga kerja, pembayaran uang dan pelayanan kesejahteraan,

dengan peningkatan kesejahteraan maka akan meningkatkan produktivitas tenaga kerja (Indriyani, 2013). Program kesejahteraan yang diberikan perusahaan kepada tenaga kerja bermanfaat untuk mendorong tercapainya tujuan perusahaan yang efektif (Pratiwi, 2021). Berdasarkan latar belakang dan permasalahan yang sudah dipaparkan maka, peneliti melakukan pengajuan hipotesis:

H3: Kesejahteraan memiliki pengaruh positif terhadap produktivitas kerja



Gambar 1. Desain Penelitian

### 3. METODE PENELITIAN/RESEARCH DESIGN

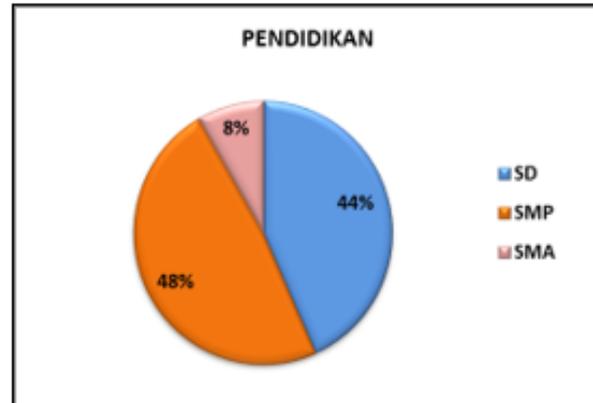
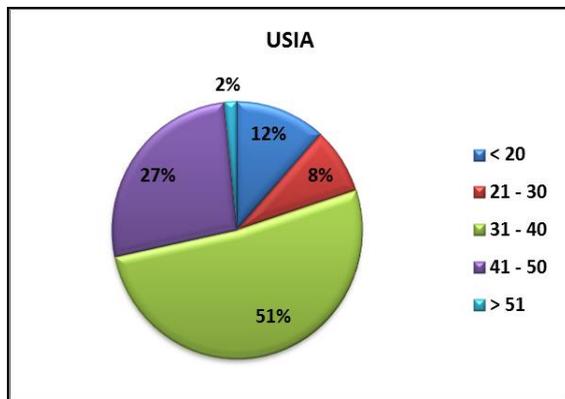
Lingkup dalam penelitian bertujuan membahas permasalahan penelitian. Penelitian ini berfokus pada produktivitas, pendidikan, pelatihan dan kesejahteraan. Responden penelitian yang digunakan adalah karyawan pabrik bulu mata dari PT. Royal Korindah Cabang Desa Sidareja. Penelitian ini menggunakan kuesioner secara personal sebagai media dalam memperoleh data dengan wilayah penelitian yang spesifik karena dilakukan secara *offline*. Sumber data penelitian adalah data primer. Sampel yang digunakan pada penelitian ini berjumlah 60 responden. Teknik yang digunakan dalam pengambilan sampel pada penelitian ini adalah *purposive sampling* yang merupakan salah satu teknik dari *nonprobabilitas sampling* yaitu teknik pengambilan sampel yang membutuhkan responden dengan kriteria agar tujuan penelitian terlaksanakan. Teknik *purposive sampling* merupakan teknik yang sesuai dengan penilaian atau pandangan para ahli yang berdasarkan tujuan dan maksud penelitian (Amirullah, 2015).

Metode analisis dalam penelitian ini adalah *Partial Least Square (PLS)* merupakan metode dari *Structural Equation Modelling (SEM)* yang berbasiskan variasi dengan bantuan *software SmartPLS 3.0*. *Structural Equation Modelling (SEM)* merupakan metode analisis multivariat yang mampu menggambarkan adanya keterkaitan hubungan linier antar variabel pengamatan dan variabel laten secara simultan. PLS-SEM bertujuan untuk menguji hubungan prediktif antar variabel laten dilihat dari hubungan atau pengaruh antar variabel laten (Ghozali dan Latan, 2015). Metode PLS memiliki keunggulan, dapat digunakan untuk pengukuran dengan jumlah sampel responden yang kecil karena tidak adanya jumlah minimal sampel dan dapat menguji secara keseluruhan model fit dengan baik. PLS dianggap lebih meyakinkan karena tidak berdasarkan dari beberapa asumsi, PLS-SEM memiliki 2 tahap pengukuran yaitu uji model pengukuran atau (*outer model*) dan model struktural (*inner model*).

## 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

### 4.1 Karakteristik Responden

Karakteristik yang digunakan yaitu nama, jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir dan masa kerja. Karakteristik berdasarkan usia didapat berdasarkan data tanggapan dari 60 responden:



Gambar 2. Karakteristik Usia Responden  
Sumber: Data diolah (2022)

Gambar 3. Karakteristik Pendidikan Responden

Gambar 2 menjelaskan bahwa jenis kelamin dari karyawan PT. Royal Korindah Cabang Desa Sidareja berjenis kelamin perempuan sebesar 100%. Hal tersebut menunjukkan bahwa tidak ada laki-laki yang bekerja membuat bulu mata palsu di PT. Royal Korindah Cabang Desa Sidareja. Berdasarkan gambar 3 di atas, diperoleh bahwa pendidikan karyawan PT. Royal Korindah Cabang Desa Sidareja didominasi oleh karyawan dengan pendidikan terakhir pada jenjang SMP sebanyak 48%, berikutnya pada jenjang SD sebesar 44% dan jumlah karyawan paling sedikit berada pada jenjang SMA sebanyak 8%.

### 4.2 Uji Validitas

Dalam penelitian ini dilakukan uji validitas terhadap 3 variabel independen yaitu pendidikan, pelatihan, dan kesejahteraan menggunakan uji konvergen dengan kriteria *loading factor* > 0.7 menggunakan Smart PLS 3.0 dan pada tabel 1 menunjukkan bahwa semua valid. Sedangkan pada tabel 2 dibawah, diketahui bahwa semua variabel penelitian dari hasil uji reliabilitas sesuai dengan syarat nilai *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability*, oleh karena itu dapat dikatakan instrumen kuesioner dalam penelitian bersifat reliabel dan memenuhi kriteria uji reliabilitas.

Pada tabel 3, nilai  $R^2$  menunjukkan 0.679 bahwa inner model yang dihasilkan dapat menjelaskan adanya hubungan pengaruh pendidikan, pelatihan dan kesejahteraan terhadap produktivitas sebesar 67,9%. Pengukuran R-Square dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel independen (eksogen) menjelaskan variabel dependen (endogen). Kriteria pengukuran  $R^2$  yaitu  $\geq 0.67$  (kuat),  $\geq 0.33$  (moderate) dan  $\geq 0.19$  (lemah) (Ghozali & Latan, 2015).

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Butir Pertanyaan	Nilai loading factor	Syarat	Keterangan
Pendidikan (X1)	1	0.849	> 0,70	Valid
	2	0.906		Valid
	3	0.874		Valid
	4	0.874		Valid
	5	0.854		Valid
Pelatihan (X2)	1	0.865		Valid
	2	0.917		Valid
	3	0.876		Valid
Kesejahteraan (X3)	1	0.815		Valid
	2	0.899		Valid
	3	0.726		Valid
Produktivitas (Y)	1	0.754		Valid
	2	0.830		Valid
	3	0.841		Valid

Sumber: data diolah (2022)

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Cronbach' Alpha	Nilai Composite Reliability	Syarat	Keterangan
Pendidikan (X1)	0.747	0.856	Nilai Cronbach's Alpha dan Composite Reliability > 0,70	Reliabel
Pelatihan (X2)	0.863	0.916		Reliabel
Kesejahteraan (X3)	0.932	0.949		Reliabel
Produktivitas (Y)	0.736	0.850		Reliabel

Sumber: data diolah (2022)

Tabel 3. Hasil Uji R-Square

Variabel	R-Square	Status	Kriteria
Produktivitas	0.679	Kuat	$\geq 0.67$ (kuat) $\geq 0.33$ (moderate) $\geq 0.19$ (lemah)

Sumber: data diolah (2022)

### 4.3 Uji Hipotesis

Uji hipotesis dapat digunakan untuk mengetahui adanya hubungan antar variabel laten serta dapat digunakan untuk menentukan hipotesis dari variabel laten apakah berpengaruh positif atau berpengaruh negatif. Pada uji hipotesis penelitian ini menggunakan *path coefficient*. Untuk mengetahui nilai signifikansi maka nilai *P.value* < 0,05 dan dapat juga dilihat dari T-statistik > 2. Uji hipotesis berupa *original sampel* digunakan untuk melihat pengaruh positif atau negatif hubungan variabel. Hasil uji hipotesis menggunakan SmartPLS 3.0 sebagai berikut:

Tabel 4. Hasil Uji Hipotesis

Hub Variabel	Original Sampel	P Value	T Statistik	Status	Syarat
Pendidikan → Produktivitas	0.034	0.746	0.325	Tdk terdukung	Pvalue < 0,05
Pelatihan → Produktivitas	0.503	0.000	4.733	Terdukung	
Kesejahteraan → Produktivitas	0.396	0.000	4.061	Terdukung	

Sumber: Olah Data Primer, 2021

### Pembahasan

Hasil dari penelitian diperoleh bahwa hipotesis satu (H1), pendidikan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas dilihat dari hasil uji hipotesis bahwa *Pvalue* sebesar 0,746 lebih besar (>) dari nilai signifikansi 0,05 maka tidak adanya pengaruh yang signifikan variabel pendidikan terhadap variabel produktivitas. Hasil penelitian sejalan dengan penelitian terdahulu oleh Prabowo *et. al.*, (2016) yang mengungkapkan bahwa pendidikan tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja dan pendidikan bukan faktor pendorong meningkatnya produktivitas. Berdasarkan pada pengamatan terhadap responden, hal ini terjadi karena tingkat pendidikan dari responden yang rendah tidak selalu menghasilkan produktivitas kerja yang rendah, rata-rata dari mereka sudah bekerja lama dengan tingkat pendidikan yang rendah mereka dapat menghasilkan produktivitas yang tinggi. Hal tersebut terjadi karena adanya faktor masa kerja yang menyebabkan pendidikan tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas.

Hipotesis dua (H2), pelatihan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja dilihat dari hasil uji hipotesis dengan *Pvalue* sebesar 0,000 lebih kecil (<) dari nilai signifikansi 0,05 dan juga dilihat dari T-statistik sebesar 4,733 lebih besar (>) dari 2, maka terdapat pengaruh yang signifikan variabel pelatihan terhadap variabel produktivitas kerja. Dan pelatihan berpengaruh positif terhadap produktivitas karena besar *original sampel* 0,503. Hasil hipotesis ini sesuai dengan penelitian terdahulu oleh Rumahlaiselan *et.al.*, (2018) yang menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan dengan pelatihan, karyawan akan mudah memahami materi sehingga dapat meningkatkan produktivitas.

Hipotesis tiga (H3), kesejahteraan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja dilihat dari hasil uji hipotesis dengan *Pvalue* sebesar 0,000 lebih kecil (<) dari nilai signifikansi 0,05 dan dilihat dari nilai T-statistik sebesar 4,061 > 2 maka terdapat pengaruh yang signifikan variabel kesejahteraan terhadap variabel produktivitas, dilihat dari nilai *original sampel* sebesar 0,396 yang menyatakan kesejahteraan berpengaruh positif terhadap

produktivitas. Penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu Indriyani (2013), bahwa secara parsial adanya pengaruh signifikan program kesejahteraan terhadap produktivitas. Harliawan *et. al.*, (2017) juga mengungkapkan hal yang sama bahwa program kesejahteraan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas dan menjadi faktor penting yang dapat mendorong peningkatan produktivitas kerja.

## 5. KESIMPULAN/CONCLUSION

Berdasarkan pada penelitian ini dengan judul “Pengaruh Pendidikan Pelatihan dan Kesejahteraan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Kasus pada PT. Royal Korindah di Desa Sidareja Kab Purbalingga)” yang telah dilakukan pengujian menggunakan PLS-SEM dengan software SmartPLS 3.0, maka dapat disimpulkan bahwa variabel pendidikan tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas. Hal ini dibuktikan dengan besarnya nilai *Pvalue* 0,746 yang lebih besar dari nilai signifikansi 0,05 (*Pvalue* 0,746 > nilai sig 0,05) dan T-statistik 0,325 lebih sedikit dari nilai kritis tabel (T-statistik 0,325 < 2). Berarti tinggi rendahnya tingkat pendidikan tidak menjadi acuan untuk meningkatkan produktivitas.

Variabel pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas. Hal ini dibuktikan dengan nilai *original sampel* menunjukkan angka positif (0,503) dan besarnya *Pvalue* 0,000 lebih kecil dari nilai signifikansi (0,000 < 0,05), nilai T-statistik 4,733 lebih besar dari nilai kritis tabel (4,733 > 2). Semakin sering karyawan mengikuti program pelatihan maka tingkat keterampilan dan pemahaman karyawan akan meningkat yang dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Variabel kesejahteraan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas. Hal ini dibuktikan nilai *original sampel* menunjukkan angka positif (0,396) dan besar nilai *Pvalue* 0,000 lebih kecil dari nilai signifikansi (0,000 < 0,05) nilai T-statistik lebih besar dari nilai kritis tabel (4,061 > 2) berarti semakin kesejahteraan karyawan terjamin oleh perusahaan maka akan semakin tinggi produktivitas kerja karyawan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Algifari. (2015). *Statistika Deskriptif Plus untuk Ekonomi dan Bisnis* (1st ed.). UPP STIM YKPN.
- Arfiansyah, M. A. (2020a). Dampak Dana Desa Dalam Penanggulangan Kemiskinan Di Jawa Tengah. *Jurnal Studi Islam Dan Sosial*, 1, 91–106.
- Arfiansyah, M. A. (2020b). Pengaruh Sistem Keuangan Desa dan Sistem Pengendalian Intern Pemerintah terhadap Akuntabilitas Pengelolaan Dana Desa. *Journal of Islamic Finance and Accounting*, 3, 68–82.
- Arsyad, L. (2010). *Ekonomi Pembangunan*. UPP STIM YKPN.
- Badrudin, R. (2017). *Ekonomika Otonomi Daerah*. UPP STIM YKPN.
- Boediono. (1992). *Teori pertumbuhan ekonomi* (1st ed.). BPFE.
- Djojohadikusumo, S. (1994). *Perkembangan Pemikiran Ekonomi: Dasar Teori Ekonomi Pertumbuhan dan Ekonomi Pembangunan Title*. LP3ES.
- Fahri, L. N. (2017). Pengaruh pelaksanaan kebijakan dana desa terhadap manajemen keuangan desa dalam meningkatkan efektivitas program pembangunan desa. *Jurnal Ilmiah Bidang Ilmu Administrasi Negara*, 11(1), 75–88.

- Godfrey, J. M. (2009). *Accounting Theory* (7th ed.). John Wiley & Sons Australia, Ltd.
- Kairupan, D. J. I. (2021). Hubungan Workplace Relationship, Co-Worker Trust, Job Satisfaction, Affective Organization Commitment, dan Intention to Leave. *Jurnal Manajemen, Vol. 11, No. 1*.
- Kairupan, D. J. I. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Keterlibatan Kerja Karyawan Dengan Orientasi Budaya Individu Sebagai Variabel Pemoderasi. *Jurnal Manajemen, Vol. 7, No. 2*.
- Jopang, J., Utha, A., & Harianto, E. (2018). Pelaksanaan Alokasi Dana Desa (Add) Dalam Bidang Pemberdayaan Masyarakat Di Kabupaten Konawe. *Journal Publicuho, 1(2)*, 18. <https://doi.org/10.35817/jpu.v1i2.5826>
- Ndraha, T. (2015). *Pengantar Teori Pengembangan Sumber Daya Manusi*. PT. Rineka Cipta.
- Nurdiono, Sugiri, S., Halim, A., & Gudono. (2016). The Effect Of Budget's Proportion and Non-financial Factors On The Audit Result Of Local Government Financial Statements in Indonesia. *Journal of Indonesian Economy and Business, 31*, 178–191.
- Priyono, F. D. (2019). Eektivitas Pelaksanaan Program Gerakan Desa Membangun (GERDEMA) di Desa Pulau Sapi Kecamatan Mentarang Kabupaten Malinau. *Jurnal Administrative Reform, 7(2)*, 64–72.
- Ridha, M. R. (2018). Model Analytical Hierarchy Process Untuk Penilaian Desa Dalam Program Desa Maju Inhil Jaya. *Sistemasi, 14–19*.
- Safuridar, & Hanum, N. (2018). Efektivitas Program Pembangunan dan Pemberdayaan Masyarakat Desa ( P3MD ) di Gampong Beusa Seberang Kecamatan Peureulak Barat. *Penelitian Ekonomi Akuntansi, 2(2)*, 127-.
- Salim, E. (2014). *Aspek Sikap Mental dalam Manajemen sumber Daya Manusia*. Ghalia Indonesia.
- Sarmanu. (2017). *Dasar Metodologi Penelitian Kuantitatif dan Statistika*. Airlangga University Press.
- Siagian, S. P. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi aksara.
- Soekidjo, N. (2017). *Pengembangan Sumber Daya Ma*. PT. Rineka Cipta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sukirno, S. (2006). *Ekonomi Pembangunan: Proses, masalah dan dasar kebijakan*. Prenada Media Group.
- Sumpeno, W. (2011). *Buku Perencanaan Desa Terpadu*. Read Indonesia.
- Sunardi, N., & Lesmana, R. (2020). Pelaksanaan Alokasi Dana Desa Terhadap Manajemen Keuangan Desa dalam Meningkatkan Efektivitas Program Desa Sejahtera Mandiri Di Desa Cihambulu, Kec. Pabuaran, Kab. Subang. *Jurnal SEKURITAS (Saham, Ekonomi, Keuangan Dan Investasi), 3(3)*, 277. <https://doi.org/10.32493/skt.v3i3.5089>
- Wahab, S. A. (2008). *Pengantar analisis kebijakan publik*. UMM Press.
- Yuliansyah, & Rusmianto. (2016). *Akuntansi Desa*. Salemba Empat.