

Pengaruh Diklat terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Panasonic Gobel Indonesia

Nizmah¹, Acep Jaja Juansah², Bakti Toni Endaryono³

^{1,2}Program Studi Manajemen Universitas Surapati Jakarta

³Program Studi Ekonomi Syariah IAIN Laa Roiba Bogor

nizmah_nina@yahoo.com, acepjaja@gmail.com

baktitoni@gmail.com.

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the effect of education and training on the improvement of work productivity of employees of PT Panasonic Gobel Indonesia, East Jakarta. The independent variables used in this study are education and training. While the dependent variable used is the increase in employee productivity. The object used in the research is PT Panasonic Gobel Indonesia, with employees of the customer service division as the research sample. A total of 30 respondents. The research method with quantitative, data collection techniques with interviews, observation and documentation, the analysis used is simple linear regression analysis. From the results of the regression coefficient analysis linear function $Y = 13.633 + 0.682$. The results showed that education and training had a significant positive effect on the increase in work productivity of female employees, amounting to 71%.

Keywords: education and training, work productivity.

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan-Karyawati PT Panasonic Gobel Indonesia Jakarta Timur. Variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini adalah Pendidikan dan Pelatihan. Sedangkan variabel terikat yang digunakan adalah Peningkatan Produktivitas Karyawan. Objek yang digunakan dalam penelitian adalah PT Panasonic Gobel Indonesia, dengan karyawan-karyawati divisi *customer service* sebagai sampel penelitian. Sebanyak 30 responden. Metode penelitian dengan kuantitatif. Teknik pengambilan data dengan wawancara, observasi dan dokumentasi, analisis yang digunakan adalah Analisis Regresi Linier Sederhana. Dari hasil Analisis Koefisien Regresi fungsi linear $Y = 13,633 + 0,682$. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pendidikan dan Pelatihan memiliki pengaruh positif signifikan terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan-karyawati adalah sebesar 71 %.

Kata Kunci: Pendidikan dan Pelatihan, Produktivitas Kerja.

PENDAHULUAN

Bila diamati permasalahan produktivitas kerja adalah permasalahan yang mendasar dan sangat menarik untuk dipelajari dan diteliti dan tidak terlepas dari bagaimana mengembangkan sumber daya manusia yang ada di organisasi perusahaan tersebut guna mencapai produktivitas kerja yang diharapkan khususnya di era digital berbasis *online* saat ini dimana karyawan harus meningkatkan kompetensinya sebagai penunjang produktivitas kerja.

Salah satu penyebab turunnya kinerja karyawan dalam suatu organisasi adalah dikarenakan adanya ketidaksesuaian antara tingkat kemampuan yang dimiliki oleh karyawan dengan perkembangan kebutuhan dan dinamika permasalahan yang dihadapi oleh dunia kerja yang semakin kompetitif banyak pihak yang berpendapat bahwa diantara faktor-faktor yang mempengaruhi penurunan kemampuan karyawan adalah kurang perhatian instansi/organisasi dalam memberikan program Pendidikan dan pelatihan yang sesuai bagi karyawan. Pendidikan dan pelatihan merupakan salah satu aspek penting yang harus diperhatikan dalam perolehan suatu instansi/organisasi, jika ingin bertahan dalam persaingan bisnis dewasa ini banyak instansi yang mengalami kegagalan dalam mencapai tujuan yang diharapkan, disebabkan para karyawan tidak mampu lagi bekerja secara efektif (berhasil guna), pada hakikatnya program Pendidikan dan pelatihan diberikan sebagai tambahan bagi upaya memelihara dan mengembangkan kemampuan serta kesiapan karyawan dalam melaksanakan segala bentuk tugas maupun tantangan kerja yang dihadapi untuk itu suatu organisasi atau instansi sebaiknya melakukan evaluasi secara kontinu terhadap kebutuhan diselenggarakannya program Pendidikan atau pelatihan tertentu bagi karyawan dalam lingkungan kerjanya. Turere, V. N. (2013).

Pencapaian tujuan dalam peningkatan produktivitas kerja karyawan perusahaan atau organisasi memang ada beberapa faktor yang mempengaruhi dalam pemberdayaannya, diantaranya melalui keterampilan karyawan itu sendiri, suasana lingkungan kerja yang mendukung, fasilitas kerja, serta kompensasi yang diberikan perusahaan sebagai balas jasa bagi terwujudnya tujuan yang dimaksud. Dan dari beberapa faktor tersebut, maka pelatihan dan pendidikan terhadap karyawan merupakan unsur yang paling menentukan, karena apa artinya suasana lingkungan kerja yang memadai dan nyaman tanpa didukung dengan pendidikan dan pelatihan terhadap karyawan yang diharapkan dapat tercapainya tujuan yang diinginkan oleh perusahaan. Siagian, Sondang P.(2009). Dengan pendidikan dan pelatihan yang baik maka akan mendorong karyawan untuk berprestasi lebih baik, serta senantiasa bersemangat, terampil dan mampu berinovasi demi efektivitas kerja, berdisiplin tinggi dan sanggup bekerja keras demi kemajuan usaha, peka terhadap perbaikan kondisi lingkungan kerja serta akan berusaha memahami sifat dan jenis pekerjaan. Anwar Prabu Mangkunegara,(2004).

TINJAUAN PUSTAKA

Pengertian pendidikan dan pelatihan menurut Edwin B. Flippo dalam buku yang berjudul Manajemen Sumber Daya Manusia (2002 : 80) pendidikan adalah berhubungan dengan peningkatan pengetahuan umum dan pemahaman atas lingkungan kita secara menyeluruh. Pelatihan merupakan suatu usaha peningkatan pengetahuan dan keahlian seorang karyawan untuk mengerjakan suatu pekerjaan tertentu. Pendidikan yang disampaikan Soekidjo Notoatmodjo dalam buku yang berjudul Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan (2003 : 28) merupakan upaya untuk mengembangkan sumber daya manusia, terutama mengembangkan kemampuan intelektual dan kepribadian manusia.

Pendidikan dan pelatihan yang disampaikan oleh Manulang dalam buku Pengembangan Karyawan (2000 : 83) mengatakan bahwa pendidikan dan pelatihan tidaklah sama walaupun banyak persamaannya. Keduanya berhubungan dengan pemberian bantuan kepada karyawan agar dapat berkembang tingkat pengetahuan, pendidikan sifatnya lebih teoritis praktis, pelatihan bersifat penerapan. Menurut Sjafriz Mangkuprawira dalam buku Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi (2011 : 135) bahwa pendidikan dan pelatihan merupakan sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keterampilan tertentu serta sikap agar karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawabnya dengan semakin baik, sesuai dengan standar.

Wexley dan Yukl dalam Mangkunegara Manajemen Sumber Daya Manusia (2001 : 43) menjelaskan bahwa pendidikan dan pelatihan merupakan istilah-istilah yang berhubungan dengan usaha-usaha berencana yang diselenggarakan untuk mencapai penguasaan *skill*, pengetahuan dan sikap pegawai atau anggota organisasi. Pentingnya Pendidikan dan Pelatihan juga dikemukakan oleh Mangkunegara dalam buku Manajemen Sumber Daya Manusia (2001 : 44), yaitu suatu proses pendidikan jangka panjang yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir dimana pegawai manajerial mempelajari pengetahuan konseptual dan teoritis guna mencapai tujuan yang umum.

Menurut Suyadi Prawirosentono dalam buku Kebijakan Kinerja karyawan (2012 : 130), “salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah efisiensi. Efisiensi berkaitan dengan jumlah pengorbanan yang dikeluarkan dalam upaya mencapai tujuan organisasi”. Menurut Faustino Gomes dalam buku Manajemen Sumber Daya Manusia (2003 : 199) pendidikan dan pelatihan adalah “solusi yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kecakapan-kecakapan yang berkaitan dengan pekerjaan pegawai agar dapat memenuhi standar kinerja”. Menurut Sjafriz Mangkuprawira dalam buku Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi (2011 : 232) Penilaian kinerja memiliki beberapa manfaat ditinjau dari perspektif manajemen sumber daya manusia, yaitu sebagai berikut:

- a. Perbaikan Kinerja
- b. Penyesuaian Kompensasi
- c. Keputusan Penempatan
- d. Kebutuhan Pelatihan dan Pengembangan
- e. Perencanaan dan Pengembangan Karir
- f. Defisiensi Proses Penempatan Staf
- g. Ketidakkuratan Informasi
- h. Kesalahan Rancangan Pekerjaan
- i. Kesempatan Kerja yang Sama
- j. Tantangan-tantangan Eksternal

Produktivitas kerja adalah usaha untuk meningkatkan hasil yang dicapai dengan biaya yang efektif, akan tetapi kualitas tinggi, hal semacam ini tidak mungkin tercapai apabila tidak memperhatikan para pekerja, misalnya dengan penghasilan mereka, pendidikan dan latihan, pengembangan, kesehatan dan kedisiplinan kerja. Widyastuti, A. (2012). Produktivitas kerja dapat dicapai apabila tenaga kerja

mempunyai keterampilan yang dapat diterapkan dalam melakukan pekerjaannya sehari-hari di perusahaan. Syahdan, F. (2017)

Produktivitas kerja karyawan menurut Gaol dalam buku Human Capital Manajemen Sumber Daya Manusia (2014 : 686) merupakan prestasi karyawan di lingkungan kerjanya. Dari sisi lain produktivitas kerja merupakan pemanfaatan atau penggunaan sumber daya manusia secara efektif dan efisien. Produktivitas yang tinggi merupakan cerminan pegawai yang merasa puas akan pekerjaannya dan akan memenuhi semua kewajibannya sebagai pegawai. Produktivitas kerja menurut Sunyoto dalam buku Penelitian Sumber Daya Manusia (2015 : 36) secara teknis merupakan perbandingan antara hasil yang dicapai dan keseluruhan sumber daya yang dipergunakan

Pengukur kinerja yang tepat menurut Wibowo dalam buku Manajemen Kinerja (2007 : 87) dapat dilakukan dengan cara :

1. Memastikan persyaratan yang diinginkan konsumen telah terpenuhi
2. Mengusahakan standar kerja untuk menciptakan perbandingan
3. Mengusahakan jarak bagi orang untuk memonitor tingkat kinerja kerja.
4. Menetapkan arti penting masalah kualitas dan menentukan apa yang perlu diprioritaskan

Unsur-unsur produktivitas kerja sebagai berikut :

1. **Efisien** ialah salah satu ukuran untuk membandingkan penggunaan input yang direncanakan dengan penggunaan input yang terlaksana.
2. **Efektivitas** yaitu suatu ukuran yang menyajikan gambaran tentang seberapa jauh target yang dapat tercapai baik secara kuantitas dan waktu.
3. **Kualitas** yakni sebuah ukuran yang menggambarkan seberapa jauh pemenuhan persyaratan, harapan konsumen dan spesifikasi.

Menurut situs [website sarjana.ekonomi.co.id](http://sarjana.ekonomi.co.id) September 29 - 2020 Oleh Guru Ekonomi Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas adalah:

1. **Tingkat upah** ada sebagian besar karyawan menginginkan upah yang besar. Ketika tingkat upah mereka besar maka mereka akan kerja semaksimal mungkin.
2. **Pengalaman dan Ketrampilan Para Pekerja** Pengalaman dan keterampilan para pekerja juga sangat mempengaruhi kinerja karyawan. Karyawan yang mempunyai pengalaman akan sangat berbeda cara kerjanya dengan karyawan yang baru bekerja.
3. **Pendidikan** ialah salah satu faktor yang mempengaruhi, karena pemikiran akan berbeda tergantung dengan kelulusan, keahlian juga akan berbeda.
4. **Usia pekerja** atau umur akan dipengaruhi tingkat produktifnya, semakin tua akan semakin menurun kualitas kerjanya. Kemungkinan kecil kalau untuk faktor usia pekerja.
5. **Pengadaan barang** juga dapat mempengaruhi karena pengadaan barang adalah acuan yang dapat di gunakan dalam proses kerja. jika pengadaan terhambat maka akan terhambat semua pekerjaan yang berkaitan.

6. **Komunikasi** dan hubungan kerja sama antara pekerja adalah kunci sukses. Semua akan di komunikasi dan diskusikan dengan baik misalkan dengan rapat, atau dengan mengobrol santai membahas masalah perusahaan.
7. **Faktor *managerial*** mengenai manager bagaimana memimpin karyawannya dengan baik. Manager yang baik akan mendengarkan keluhan karyawan serta memotivasi karyawan agar giat bekerja.
8. **Efektivitas jam kerja** agar tidak kerja lembur. Jika lembur perusahaan akan mengeluarkan upah untuk lemburnya. Sebisa mungkin dapat mengefektifkan jam kerja

Dalam upaya mengatasi permasalahan yang kompleks ini, manajemen dapat melakukan perbaikan ke dalam, yang salah satunya melalui pengembangan SDM. Perbaikan kondisi internal ini sekaligus bertujuan untuk memperkuat diri dan meningkatkan daya tahan dalam menghadapi persaingan lokal dan global yang pasti akan semakin ketat. Ini artinya perusahaan harus memperbaiki kinerja perusahaannya melalui perbaikan kinerja karyawannya. Setiawati, Y. H., Endaryono, B. T., & Priyanto, M. A. (2020).

Penelitian Terdahulu

Penelitian yang dilakukan oleh Martha Monroza Siagian (2010) dalam skripsi “Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja Kota Medan”. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan menggunakan teknik analisis korelasi *product moment*. Data-data diperoleh dengan menyebarkan angket kepada responden sebanyak 72 orang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pendidikan dan pelatihan mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja pegawai dan pengaruhnya berada pada kategori sedang. Hal ini terbukti dari hasil perhitungan koefisien korelasi *product moment* sebesar 5,6. Hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh antara pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja pegawai. Adapun besarnya pengaruh antara variabel X (pendidikan dan pelatihan) terhadap variabel Y (kinerja pegawai) adalah sebesar 31,36%. Terdapat persamaan dan perbedaan dengan penelitian yang akan dilakukan. Persamaannya terletak pada variabel penelitian dan metode penelitian, sedangkan perbedaan dalam penelitian ini terletak pada subjek penelitian yang dilakukan yaitu pegawai yang telah melakukan diklat pada BPAD DIY.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian penulis gunakan adalah metode kuantitatif dengan jumlah 30 responden 10 pertanyaan. Teknik pengambilan data melalui observasi dan wawancara dengan Ibu Lia Rosliawati beliau sebagai Career and Development Manager pada tanggal 10 Juli 2020. Teknik data menggunakan data primer yaitu data penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumber aslinya yang berupa wawancara, jajak pendapat data lain yang didapat peneliti melalui www.panasonic.com/id. atau <https://www.panasonic.com/id/corporate/profile/overview.html>. Teknik analisis data menggunakan analisis . ruang lingkup penelitian adalah membahas Regresi

Linier Sederhana dengan perhitungan menggunakan SPSS 24 . Penelitian ini dilaksanakan di PT Panasonic Gobel Indonesia Jl. Dewi Sartika, Cawang II Jakarta Timur. Adapun penelitian ini dilakukan penulis pada bagian departemen *Customer Service* PT Panasonic Gobel Indonesia

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Coba Instrumen

Pengujian instrumen perlu dilakukan sebelum melakukan penelitian. Hal ini dimaksudkan agar instrumen yang akan digunakan dalam mengukur variabel memiliki validitas dan reliabilitas sesuai dengan ketentuan. Instrumen dikatakan valid apabila instrumen tersebut telah melalui uji reliabilitas.

Uji validitas dan reliabilitas variabel Pendidikan dan Pelatihan

Tabel 4.24. Pengujian validitas variabel Pendidikan dan Pelatihan (X)

(n=30, $\alpha = 5\%$, r tabel = 0,349)

No.	Pernyataan	r Hitung	r Tabel	Kesimpulan
1	Pernyataan 1	0,632	0,349	Valid
2	Pernyataan 2	0,765	0,349	Valid
3	Pernyataan 3	0,807	0,349	Valid
4	Pernyataan 4	0,896	0,349	Valid
5	Pernyataan 5	0,726	0,349	Valid
6	Pernyataan 6	0,505	0,349	Valid
7	Pernyataan 7	0,746	0,349	Valid
8	Pernyataan 8	0,793	0,349	Valid
9	Pernyataan 9	0,895	0,349	Valid
10	Pernyataan 10	0,778	0,349	Valid

Sumber: Pengolahan data SPSS 24

Berdasarkan tabel 4.24 di atas, maka disimpulkan semua butir pernyataan variabel Pendidikan dan Pelatihan dinyatakan valid karena r hitung masing-masing pernyataan lebih besar dari r tabel. Sedangkan hasil uji reliabilitas dari variabel Pendidikan dan Pelatihan adalah seperti tabel di bawah ini :

Tabel 4.25. Pengujian reliabilitas variabel Pendidikan dan Pelatihan

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.908	10

Sumber: Pengolahan data SPSS 24

Menurut Wiratna Sujerweni (2014), kuesioner dikatakan reliabel jika nilai Cronbach alpha > 0,6.

Dari tabel 4.25 di atas dapat dinyatakan bahwa r alpha sebesar 0,908.

Berdasarkan ukuran kemantapan α 0,908 > 0.6, berarti variabel Pendidikan dan Pelatihan reliabel dan dapat dijadikan bahan penelitian.

Uji validitas dan reliabilitas variabel Produktivitas Karyawan

Tabel 4.26. Pengujian validitas variabel Produktivitas Karyawan (Y)

(n=30, α = 5%, r tabel = 0,349)

No.	Pernyataan	r Hitung	r Tabel	Kesimpulan
1	Pernyataan 1	0,670	0,349	Valid
2	Pernyataan 2	0,738	0,349	Valid
3	Pernyataan 3	0,862	0,349	Valid
4	Pernyataan 4	0,694	0,349	Valid
5	Pernyataan 5	0,794	0,349	Valid
6	Pernyataan 6	0,841	0,349	Valid
7	Pernyataan 7	0,693	0,349	Valid
8	Pernyataan 8	0,742	0,349	Valid
9	Pernyataan 9	0,680	0,349	Valid
10	Pernyataan 10	0,616	0,349	Valid

Sumber: Pengolahan data SPSS 24

Berdasarkan tabel 4.26 di atas, maka disimpulkan semua butir pernyataan variabel Peningkatan Produktivitas dinyatakan valid karena r hitung masing-masing pernyataan lebih besar dari r tabel. Sedangkan hasil uji reliabilitas dari variabel Peningkatan Produktivitas adalah seperti tabel di bawah ini:

Tabel 4.27. Pengujian reliabilitas variabel Produktivitas Karyawan

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.902	10

Sumber: Pengolahan data SPSS 24

Dari tabel 4.27 di atas dapat dinyatakan bahwa r alpha sebesar 0,902.

Berdasarkan ukuran kemantapan α 0,902 > 0.6, berarti variabel Produktivitas Karyawan reliabel dan dapat dijadikan bahan penelitian.

Uji Regresi Linear Sederhana

Analisis regresi sederhana digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas dalam penelitian ini terhadap variabel terikatnya.

Perhitungan analisis data dalam penelitian ini menggunakan pengolahan data dengan SPSS 24. Berdasarkan pengolahan dengan menggunakan SPSS 24, didapat hasil seperti pada tabel berikut ini.

Tabel 4.28
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	13.633	3.397		4.013	.000
Total_X	.682	.082	.843	8.288	.000

a. Dependent Variable: Total_Y

Sumber: Pengolahan data SPSS 24

Berdasarkan hasil pengolahan data seperti terlihat pada Tabel 4.28, kolom *Unstandardized Coefficients* bagian B diperoleh persamaan regresi linier sederhana sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

$$Y = 13,633 + 0,682 X$$

Uji Koefisien Korelasi

Pengujian Koefisien Korelasi bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kemampuan variabel bebas menjelaskan variabel terikat. Dapat di jelaskan seperti tabel berikut ini :

Tabel 4.29. Pengujian Koefisien Determinasi Untuk Variabel Kinerja Karyawan

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.843 ^a	.710	.700	2.502

a. Predictors: (Constant), Total_X

Sumber: Pengolahan data SPSS 24

Berdasarkan pengujian koefisien korelasi pada tabel 4.29 di atas dapat dilihat bahwa :

- R sebesar 0,843 berarti pengaruh antara variabel program pendidikan dan pelatihan terhadap variabel peningkatan produktivitas karyawan sebesar 84,3%. Hal ini berarti hubungannya erat.
- R Square adalah pengaruh koefisien determinasi, yaitu sebesar 0,710 yang menyatakan bahwa proporsi variasi variabel bebas yaitu peningkatan program pendidikan dan pelatihan mempengaruhi variasi variabel terikat yaitu peningkatan produktivitas karyawan sebesar 71,0%, dan sisanya sebesar 29,0% dipengaruhi oleh variabel lain di luar variabel program pendidikan dan pelatihan, seperti fasilitas kerja, penilaian dan promosi karyawan.

Uji Hipotesis

Langkah-langkah menentukan hipotesis :

H0 : Diduga Tidak ada pengaruh program pendidikan dan pelatihan terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan-karyawati divisi *Customer Service* PT Panasonic Gobel Indonesia Jakarta Timur.

H1: Diduga ada pengaruh program pendidikan dan pelatihan terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan-karyawati divisi *Customer Service* PT Panasonic Gobel Indonesia Jakarta Timur.

Langkah-langkah menentukan kriteria penerimaan dan penolakan, dengan (α): 5%, sebagai berikut:

$t_{\text{tabel}} = (\alpha, n - 2)$

$t_{\text{tabel}} = (5\%, 30 - 2)$

$t_{\text{tabel}} = (5\%, 28)$

$t_{\text{tabel}} = 2,048$ (lihat lampiran tabel distribusi t; dk = 28, $\alpha = 5\%$).

Keterangan:

α = risiko kesalahan/taraf signifikan

n = jumlah data

-2 = konstanta

Jika $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$, maka H_0 ditolak, H_1 diterima.

Dapat dilihat dari tabel 4.28 di atas, nilai $t_{\text{hitung}} (4,013) > t_{\text{tabel}} (2,048)$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.

Dapat disimpulkan bahwa diduga ada pengaruh yang positif dan signifikan antara program pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja karyawan-karyawati divisi *Customer Service* PT Panasonic Gobel Indonesia Jakarta Timur.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Proses pendidikan dan pelatihan yang dilakukan pada Divisi *Customer Service* PT Panasonic Gobel Indonesia sesuai dengan kurikulum *carrier development* yang ada pada perusahaan dan juga disesuaikan dengan kebutuhan yang ada pada Dept. *Customer Service*. Pemilihan instruktur juga melalui tahapan seleksi yang dilakukan oleh *Human Resource* dan Dept. *Customer Service*.
2. Pelaksanaan Pendidikan dan pelatihan yang selama ini dilakukan di PT Panasonic Gobel Indonesia diberikan sesuai dengan Bidang pekerjaan yang dijalani baik untuk menunjang *skill* pekerjaan atau meningkatkan kemampuan karyawan dalam berorganisasi. Karyawan yang diikutkan dalam suatu pelatihan telah mendapatkan persetujuan dari para atasan langsung atau sesuai dengan kurikulum *Carrier Development* yang ada di PT Panasonic Gobel Indonesia. Sehingga diharapkan dapat terus meningkatkan kinerja karyawan. *Assessment* yang dilakukan kepada semua karyawan-karyawati di PT Panasonic Gobel Indonesia juga untuk mengetahui GAP yang

ada antara *knowledge* yang dibutuhkan di posisi masing-masing karyawan-karyawati dan pengetahuan yang ada saat ini, sehingga *Team Human Resource* dapat memenuhi Gap – Gap yang ada dengan memberikan pelatihan pada setiap karyawan-karyawati.

3. Hasil dari analisis bahwa Pendidikan dan Pelatihan berpengaruh terhadap kinerja Karyawan-Karyawati divisi *Customer Service* PT Panasonic Gobel Indonesia sesuai dengan uji validitas yang dapat dilihat dari besarnya angka indeks r : sebesar 0,843 dengan interpretasi nilai korelasi tergolong erat.
4. Dari hasil Analisis Koefisien Regresi fungsi linear $Y = 13,633 + 0,682 X$, artinya jika nilai X yaitu Pendidikan dan Pelatihan bertambah maka nilai Y yaitu Produktivitas akan semakin besar.
5. Kontribusi pendidikan dan pelatihan terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan-karyawati adalah sebesar 71 %, sedangkan 29 % lainnya ditentukan faktor-faktor lain seperti besarnya gaji pokok, tunjangan insentif atau lembur, sistem penilaian karyawan dan gaya kepemimpinan superior masing-masing divisi.

Saran

1. PT Panasonic Gobel Indonesia dapat lebih sering melakukan kegiatan pendidikan dan pelatihan untuk dapat meningkatkan Produktivitas Karyawan
2. PT Panasonic Gobel Indonesia perlu membuat program yang mampu mendukung kegiatan pendidikan dan pelatihan yang dapat mendorong peningkatan efektivitas kerja karyawan.
3. Para karyawan harus dapat hadir jika perusahaan melaksanakan kegiatan pendidikan dan pelatihan, supaya karyawan bisa mendapatkan ilmu dalam kegiatan tersebut supaya bisa tercapainya kinerja yang optimal.
4. Bagi peneliti lain agar dapat dijadikan acuan untuk meneliti dengan objek yang lain atau dengan menambah beberapa variabel.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

- Anwar Prabu Mangkunegara. (2001). *"Manajemen Sumber daya manusia Perusahaan"*. PT Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Anwar Prabu Mangkunegara. (2004) *"Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan"*. PT Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Edwin B. Flippo. (2002) *"Manajemen Sumber Daya Manusia"*. Raja Grafindo, Jakarta.
- Faustino Cardoso. (2000) *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan. Keempat. Yogyakarta. Penerbit Andi. Dessler, Gary
- Gaol, Jummy L.(2014) *"Human Capital Manajemen Sumber Daya Manusia"*. Penerbit PT. Gramedia Widiasarana Indonesia. Jakarta
- Gomes, Fautino Cardoso.(2003)*"Manajemen Sumber Daya Manusia"*. Andi Offset, Yogyakarta.
- Hasibuan, Melayu SP.(2002). *"Manajemen Sumber Daya Manusia"*. PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Mahmudi. (2005).*"Manajemen Kinerja Sektor Publik, Edisi 1"*.Yogyakarta: UUP AMP YKPN.
- Manulang. (2000)*"Pengembangan Karyawan"*. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Siagian, Sondang P.(2009) *"Manajemen Sumber Daya Manusia"*. Edisi Satu. Cetakan Ketujuh belas. Penerbit Bumi Aksara. Jakarta.
- Sugiyono.(2016) *"Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D"*.ALFABETA, Bandung.
- Sunyoto, Danang. (2015)*"Penelitian Sumber Daya Manusia"*. Penerbit PT. Buku Seru. Jakarta.
- Suyadi Prawirosentono.(2012) *"Kebijakan Kinerja Karyawan"*. Yogyakarta: BPFE.
- Sjafri Mangkuprawira.(2011) *"Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik"*. Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Soekidjo Notoatmodjo. (2003)*"Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan"*. PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Wibowo.(2007) *"Manajemen Kinerja"*. PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.

Jurnal

- Flavia Da Costa Henriques. (2014)*"Pengaruh Program Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada Instituto Nacional da administração Publica Timor Leste)"*. *Skripsi: Universitas Udayana*.
- Martha Monroza Siagian.(2010) *"Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja Kota Medan"*. *Skripsi: Universitas Hasanuddin*.

- Setiawati, Y. H., Endaryono, B. T., & Priyanto, M. A. (2020). PERANAN MANAGER OPERSIONAL DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN DI PT PESAT JAYA PERSADA KABUPATEN BOGOR. *Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 2(3), 55-68.
- Syahdan, F. (2017). Hubungan antara keterampilan kerja dengan produktivitas kerja. *Psikoborneo*, 5(1), 1-10.
- Turere, V. N. (2013). Pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap peningkatan kinerja karyawan pada Balai Pelatihan Teknis Pertanian Kalasey. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 1(3).
- Wartana, I Made Hedy. (2011). Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan Pada Como Shambala Estate At Begawan Giri Ubud Bali. *Jurnal Perhotelan dan Pariwisata*. Volume 1 No.1. Hal: 14-34.
- Widyastuti, A. (2012). Analisis hubungan antara produktivitas pekerja dan tingkat pendidikan pekerja terhadap kesejahteraan keluarga di Jawa Tengah tahun 2009. *Economics Development Analysis Journal*, 1(2).