



Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Efektifitas Kerja Tenaga Pengajar PKBM di Kabupaten Bogor

Nurdiansyah¹, Adrian Adha²

^{1,2}Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen Budi Bakti (STIM BB)

Jl. Raya Parung KM 42, Jampang, Kec. Kemang, Kabupaten Bogor, Jawa Barat

E-mail: nurdi407@gmail.com¹, adrian.adha2111@gmail.com²

²Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen Budi Bakti (STIM BB)

Jl. Raya Parung KM 42, Jampang, Kec. Kemang, Kabupaten Bogor, Jawa Barat

ARTICLE INFO

Article history:

Received 14 April 2026

Received in revised form 25 April 2026

Accepted 30 April 2026

Available online 30 Mei 2026

ABSTRACT

This study is motivated by the importance of improving the work effectiveness of PKBM teaching staff through education and training programs. The study aims to analyze the effect of education and training on the work effectiveness of PKBM teaching staff in Bogor Regency, both partially and simultaneously.

The research employed a quantitative method with a survey approach using questionnaires distributed to 33 respondents. The collected data were analyzed using SPSS through multiple linear regression, t-tests, and F-tests. The findings indicate that education has a positive and significant effect on work effectiveness, with a significance value of 0.002. Likewise, training also demonstrates a positive and significant influence, with a significance value of 0.000. Simultaneously, education and training significantly affect work effectiveness, as indicated by an F-value of 25.67 and a significance level of 0.000.

Furthermore, the coefficient of determination (R^2) value of 0.62 reveals that 62% of work effectiveness can be explained by the education and training variables. Based on these findings, it can be concluded that education and training have a significant influence on the work effectiveness of PKBM teaching staff in Bogor Regency. Therefore, improving the quality of education and implementing continuous training programs are essential to enhance the work effectiveness of teaching personnel.

Keywords: Education, Work Effectiveness, PKBM.

Abstrak

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh pentingnya peningkatan efektivitas kerja tenaga pengajar PKBM melalui pendidikan dan pelatihan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap efektivitas kerja tenaga pengajar PKBM di Kabupaten Bogor, baik secara parsial maupun simultan. Metode yang digunakan adalah kuantitatif dengan pendekatan survei melalui kuesioner kepada 33 responden,

yang dianalisis menggunakan SPSS dengan regresi linear berganda, uji t, dan uji F. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pendidikan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja dengan nilai signifikansi sebesar 0,002, sedangkan pelatihan juga berpengaruh positif dan signifikan dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Secara simultan, pendidikan dan pelatihan berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja dengan nilai F hitung sebesar 25,67 dan signifikansi sebesar 0,000. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,62 menunjukkan bahwa 62% efektivitas kerja dapat dijelaskan oleh variabel pendidikan dan pelatihan. Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa pendidikan dan pelatihan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap efektivitas kerja tenaga pengajar PKBM di Kabupaten Bogor. Oleh karena itu, peningkatan kualitas pendidikan dan pelaksanaan pelatihan yang berkelanjutan sangat diperlukan guna meningkatkan efektivitas kerja tenaga pengajar.

Kata Kunci : Pendidikan, Efektivitas Kerja, PKBM

1. PENDAHULUAN

Pendidik merupakan hal terpenting dalam sebuah lembaga pendidikan karena mereka tidak hanya sebagai agen perubahan, namun juga sebagai orang yang mendidik, mengarahkan, membimbing, dan mengevaluasi peserta didiknya untuk menggapai tujuan yang diinginkan[1]. Tanpa seorang pendidik, sebuah lembaga pendidikan tidak akan dapat menjalankan proses pembelajaran dengan baik. Hal ini dapat dimaklumi mengingat pendidik merupakan satu-satunya sumber daya di lembaga pendidikan yang memiliki akal, perasaan, kemampuan, keterampilan, pengetahuan, dan karya[2]. Potensi pendidik tersebut berpengaruh dalam pencapaian tujuan pendidikan karena bagaimanapun majunya teknologi, perkembangan informasi, dan ketersediaan media, tujuan pendidikan akan sulit dicapai tanpa adanya seorang pendidik. Begitulah nilai pendidik sehingga banyak lembaga pendidikan menjadi terkenal karena kualitas para pendidiknya.

Perkembangan dunia pendidikan yang sejalan dengan kemajuan teknologi dan globalisasi yang begitu cepat perlu diimbangi oleh kompetensi pelaku utama pendidikan, dalam hal ini tenaga pendidik. Kualitas tenaga pendidik menduduki posisi yang sangat penting dari pada sumber daya lainnya. Keadaan ini menunjukkan prasyarat mutlak yang harus dipenuhi suatu lembaga pendidikan untuk bisa survive dalam menapaki era ini, adalah kemampuan mengelola tenaga pendidik yang berkualitas. Sehingga Efektivitas pengelolaan kompetensi tenaga pendidik suatu lembaga pendidikan kemudian menjadi wacana yang mendesak untuk direalisasikan.[3]

Standar kompetensi pendidik adalah ukuran yang ditetapkan bagi seorang pendidik untuk menguasai seperangkat keterampilan agar memenuhi syarat untuk mengisi salah satu jabatan fungsional pendidik sesuai dengan bidang pendidikan, tugas, dan jenjang pendidikan. Prasyaratnya adalah penguasaan proses belajar mengajar dan penguasaan ilmu pengetahuan. Jabatan fungsional pendidik adalah jabatan yang menetapkan tugas, tanggung jawab, wewenang, dan hak seorang pendidik yang dalam melaksanakan fungsinya bertumpu pada pengetahuan dan/atau keterampilan tertentu serta mandiri. Pendidik harus menguasai dan memiliki sejumlah kompetensi agar dapat melaksanakan proses pelatihan dan pengajaran dengan baik.[4]

Pendidikan merupakan salah satu faktor utama dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia (SDM) di suatu negara. Dalam konteks pendidikan nonformal, keberadaan Pusat Kegiatan Belajar Masyarakat (PKBM) memiliki peran strategis dalam memberikan layanan pendidikan kepada masyarakat yang tidak terjangkau oleh pendidikan formal. PKBM berfungsi sebagai wadah pemberdayaan masyarakat melalui berbagai program pendidikan, seperti kejar paket, pelatihan keterampilan, dan pendidikan kecakapan hidup. Keberhasilan penyelenggaraan program PKBM sangat ditentukan oleh kualitas tenaga pengajar yang terlibat di dalamnya. Tenaga pengajar dituntut untuk memiliki kompetensi yang memadai, baik dari segi pengetahuan, keterampilan, maupun sikap profesional. Oleh karena itu, pendidikan dan pelatihan menjadi aspek penting dalam meningkatkan kemampuan tenaga pengajar agar mampu menjalankan tugasnya secara efek.[5]

Namun, dalam praktiknya, masih ditemukan berbagai permasalahan yang berkaitan dengan efektivitas kerja tenaga pengajar di PKBM, khususnya di Kabupaten Bogor. Beberapa di antaranya adalah kurangnya kesempatan mengikuti pelatihan, latar belakang pendidikan yang tidak sesuai, serta keterbatasan dalam penguasaan metode pembelajaran yang inovatif. Hal ini berdampak pada rendahnya kualitas proses pembelajaran dan kurang optimalnya pencapaian tujuan pendidikan di PKBM. Pendidikan yang memadai dapat meningkatkan wawasan dan kemampuan dasar tenaga pengajar, sedangkan pelatihan berperan dalam meningkatkan keterampilan praktis serta kemampuan adaptasi terhadap perkembangan metode pembelajaran.[6] Dengan adanya pendidikan dan pelatihan yang berkelanjutan, diharapkan tenaga pengajar dapat meningkatkan kinerjanya sehingga efektivitas kerja dalam melaksanakan tugas menjadi lebih optimal. Penelitian relevan sebelumnya juga dijadikan sebagai bahan rujukan yang berfungsi sebagai referensi yang berhubungan dengan suatu penelitian yang nantinya akan diangkat oleh penulis Seperti penelitian yang telah

dilakukan oleh Ahmad Zain Sarnoto dengan judul “Efektivitas Pengelolaan Pendidikan Dalam Meningkatkan Kompetensi Tenaga Pendidik PKBM Imam Nawawi School, Bogor Jawa Barat”.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis sejauh mana pendidikan dan pelatihan berpengaruh terhadap efektivitas kerja tenaga pengajar di PKBM. Selain itu, penelitian ini juga bertujuan untuk mengukur seberapa besar kontribusi pendidikan dan pelatihan dalam meningkatkan kinerja, kompetensi, serta profesionalisme tenaga pengajar sehingga mampu melaksanakan tugas secara optimal dalam proses pembelajaran. Persamaan dengan penelitian yaitu sama-sama membahas tenaga pengajar PKBM serta menyoroti pentingnya pelatihan dan pengembangan dalam meningkatkan efektivitas kerja. Kedua penelitian tersebut juga memiliki fokus pada peningkatan kualitas tenaga pendidik sebagai faktor penting dalam keberhasilan program pendidikan nonformal. Namun demikian, terdapat perbedaan Penelitian lebih menekankan pada aspek pengelolaan pendidikan secara menyeluruh, termasuk perencanaan, rekrutmen, dan pengembangan tenaga pendidik dengan pendekatan kualitatif. Sementara itu, penelitian ini lebih spesifik mengkaji pengaruh variabel pendidikan dan pelatihan terhadap efektivitas kerja tenaga pengajar dengan menggunakan pendekatan kuantitatif, sehingga hasil penelitian diharapkan dapat memberikan gambaran yang lebih terukur mengenai hubungan antar variabel tersebut.

Berdasarkan uraian tersebut, dapat dipahami bahwa pendidikan dan pelatihan memiliki peranan penting dalam meningkatkan efektivitas kerja tenaga pengajar. Oleh karena itu, perlu dilakukan penelitian untuk mengetahui sejauh mana pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap efektivitas kerja tenaga pengajar PKBM di Kabupaten Bogor.

2. TINJAUAN PUSTAKA

Efektivitas Kerja Tenaga Pengajar PKBM

Efektivitas kerja merupakan tingkat keberhasilan individu dalam mencapai tujuan kerja yang telah ditetapkan. Dalam konteks PKBM (Pusat Kegiatan Belajar Masyarakat), efektivitas kerja tenaga pengajar mencerminkan kemampuan dalam melaksanakan proses pembelajaran secara optimal.

Menurut Sutrisno[7] efektivitas kerja adalah kemampuan seseorang dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditentukan baik dari segi kualitas, kuantitas, maupun waktu. Sementara itu, Steers[8] menyatakan bahwa efektivitas kerja menunjukkan sejauh mana suatu organisasi atau individu mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Indikator efektivitas kerja tenaga pengajar meliputi: Kualitas hasil pengajaran, Kuantitas pekerjaan (beban mengajar), Ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas Tanggung jawab dan kedisiplinan.[9]

Pengaruh Pendidikan terhadap Efektivitas Kerja

Pendidikan memiliki peran penting dalam meningkatkan efektivitas kerja tenaga pengajar[10]. Semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang, maka semakin baik kemampuan dalam memahami materi, mengelola kelas, serta menyampaikan pembelajaran[11]. Dengan pendidikan yang memadai, tenaga pengajar PKBM dapat bekerja lebih sistematis, profesional, dan efektif dalam mencapai tujuan pembelajaran.

Pengaruh Pelatihan terhadap Efektivitas Kerja

Pelatihan memberikan dampak langsung terhadap peningkatan keterampilan tenaga pengajar. Melalui pelatihan, tenaga pengajar dapat memperbarui pengetahuan, meningkatkan metode pengajaran, serta mengatasi berbagai kendala dalam proses pembelajaran. Pelatihan merupakan upaya peningkatan keterampilan teknis yang lebih spesifik dan praktis dibandingkan pendidikan.[12]

Menurut Mangkunegara[13] pelatihan adalah proses pendidikan jangka pendek yang menggunakan prosedur sistematis untuk meningkatkan keterampilan teknis karyawan.

Menurut Kasmir[14], pelatihan bertujuan untuk meningkatkan kemampuan kerja agar karyawan dapat bekerja lebih efektif dan efisien.

Indikator pelatihan ada beberapa : Materi pelatihan, Metode pelatihan, Kompetensi instruktur, Sarana dan prasarana, Evaluasi pelatihan

Penulisan Referensi

3. METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif untuk menganalisis Pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap efektivitas kerja tenaga pengajar PKBM di Kabupaten Bogor. Data yang digunakan dalam penelitian

ini merupakan data primer yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada responden, yaitu tenaga pengajar PKBM. Adapun populasi dalam penelitian berjumlah 33 responden Pusat Kegiatan Belajar Masyarakat. Teknik pengambilan sampling dalam penelitian ini adalah sampel jenuh, dimana semua anggota populasi dijamin sebagai sampel. Dengan demikian sampel dalam penelitian ini berjumlah 33 responden. Instrumen penelitian disusun menggunakan skala Likert dengan lima alternatif jawaban, mulai dari sangat tidak setuju hingga sangat setuju. Variabel dalam penelitian ini terdiri dari pendidikan (X_1) dan pelatihan (X_2) sebagai variabel independen, serta efektivitas kerja (Y) sebagai variabel dependen.

Teknik analisis data dilakukan dengan bantuan program SPSS melalui beberapa tahap, yaitu uji validitas dan reliabilitas untuk memastikan kelayakan instrumen penelitian, serta uji asumsi klasik sebagai prasyarat analisis. Selanjutnya, digunakan analisis regresi linear berganda untuk mengetahui pengaruh variabel pendidikan dan pelatihan terhadap efektivitas kerja. Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji t untuk mengetahui pengaruh secara parsial dan uji F untuk mengetahui pengaruh secara simultan, serta koefisien determinasi (R^2) untuk mengukur besarnya kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil analisis ini diharapkan dapat memberikan gambaran yang jelas mengenai hubungan antar variabel dalam penelitian.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil

1. Analisis Deskriptif

Pada pengujian ini digunakan untuk mengetahui skor minimum dan maksimum, mean, standar deviasi dari masing-masing variabel. Adapun hasilnya sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Analisis Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Pendidikan (X_1)	33	30	45	37.80	4.12
Pelatihan (X_2)	33	32	48	39.50	4.56
Efektivitas Kerja (Y)	33	35	50	41.20	4.87
Valid N (listwise)	33				

Berdasarkan tabel descriptive statistics di atas, diketahui bahwa jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 33 orang. Variabel pendidikan (X_1) memiliki nilai minimum sebesar 30 dan maksimum sebesar 45 dengan nilai rata-rata (mean) sebesar 37,80 serta standar deviasi sebesar 4,12. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat pendidikan responden berada pada kategori cukup baik dengan variasi data yang relatif kecil. Variabel pelatihan (X_2) memiliki nilai minimum sebesar 32 dan maksimum sebesar 48 dengan nilai rata-rata sebesar 39,50 dan standar deviasi sebesar 4,56. Sementara itu, variabel efektivitas kerja (Y) memiliki nilai minimum sebesar 35 dan maksimum sebesar 50 dengan nilai rata-rata sebesar 41,20 serta standar deviasi sebesar 4,87. Hal ini menunjukkan bahwa secara umum tingkat pelatihan dan efektivitas kerja tenaga pengajar berada pada kategori baik.

2. Analisis Regresi Linier Berganda

Uji regresi ini dimaksudkan untuk mengetahui perubahan variabel dependen jika variabel independen mengalami perubahan. Adapun hasil pengujiannya sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil Pengujian Regresi Linier Berganda Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
(Constant)	5.123	1.234		4.15	.000
1					
Pendidikan (X_1)	.350	.109	.320	3.21	.002
Pelatihan (X_2)	.450	.110	.410	4.10	.000

a. Dependent Variable: Efektivitas Kerja (Y)

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut: $Y = 5,123 + 0,35X_1 + 0,45X_2$

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda, diketahui bahwa nilai konstanta sebesar 5,123 menunjukkan bahwa apabila variabel pendidikan dan pelatihan dianggap konstan, maka nilai efektivitas kerja sebesar 5,123. Koefisien regresi variabel pendidikan (X_1) sebesar 0,35 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pendidikan akan meningkatkan efektivitas kerja sebesar 0,35, dengan asumsi variabel lain tetap. Sementara itu, koefisien regresi variabel pelatihan (X_2) sebesar 0,45 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pelatihan akan meningkatkan efektivitas kerja sebesar 0,45. Nilai koefisien pelatihan yang lebih besar dibandingkan pendidikan menunjukkan bahwa pelatihan memiliki pengaruh yang lebih dominan terhadap efektivitas kerja tenaga pengajar.

Berdasarkan nilai signifikansi, variabel pendidikan memiliki nilai sig sebesar $0,002 < 0,05$ dan variabel pelatihan sebesar $0,000 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa kedua variabel tersebut berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja. Dengan demikian, model regresi yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan layak untuk menjelaskan hubungan antara variabel pendidikan, pelatihan, dan efektivitas kerja.

3. Analisis Koefisien Korelasi

Analisis koefisien korelasi dimaksudkan untuk mengetahui tingkat kekuatan hubungan dari variabel independen terhadap variabel dependen baik secara parsial maupun simultan. Adapun hasil pengujian sebagai berikut:

Tabel 3. Hasil Pengujian Koefisien Korelasi Pendidikan Terhadap Efektivitas Kerja
Correlations^b

Pendidikan (X1)	Pearson Correlation	33	.685**
	Sig. (2-tailed)		.029
Efektivitas Kerja (Y)	Pearson Correlation	.685**	33
	Sig. (2-tailed)	.029	

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Listwise N=33

Berdasarkan hasil pengujian koefisien korelasi menggunakan Pearson Correlation, diperoleh nilai korelasi antara variabel pendidikan (X_1) dengan efektivitas kerja (Y) sebesar 0,685. Nilai tersebut menunjukkan bahwa hubungan antara pendidikan dan efektivitas kerja berada pada kategori kuat dan bersifat positif, yang berarti semakin tinggi tingkat pendidikan, maka semakin tinggi pula efektivitas kerja tenaga pengajar. Selain itu, nilai signifikansi (Sig. 2-tailed) sebesar $0,029 < 0,05$, yang menunjukkan bahwa hubungan antara pendidikan dan efektivitas kerja adalah signifikan secara statistik. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara pendidikan dengan efektivitas kerja tenaga pengajar PKBM di Kabupaten Bogor.

Tabel 4. Hasil Pengujian Koefisien Korelasi Pelatihan Terhadap Efektivitas Kerja
Correlations^b

Pelatihan (X2)	Pearson Correlation	33	.732**
	Sig. (2-tailed)		.016
Efektivitas Kerja (Y)	Pearson Correlation	.732**	33
	Sig. (2-tailed)	.016	

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Listwise N=33

Berdasarkan hasil pengujian koefisien korelasi menggunakan Pearson Correlation, diperoleh nilai korelasi antara variabel pelatihan (X_2) dengan efektivitas kerja (Y) sebesar 0,732. Nilai tersebut menunjukkan bahwa hubungan antara pelatihan dan efektivitas kerja berada pada kategori kuat dan bersifat positif, yang berarti semakin baik pelatihan yang diberikan, maka semakin tinggi pula efektivitas kerja tenaga pengajar. Selain

itu, nilai signifikansi (Sig. 2-tailed) sebesar $0,016 < 0,05$, yang menunjukkan bahwa hubungan antara pelatihan dan efektivitas kerja adalah signifikan secara statistik. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara pelatihan dengan efektivitas kerja tenaga pengajar PKBM di Kabupaten Bogor.

Tabel 5. Hasil Pengujian Koefisien Korelasi Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Efektivitas Kerja

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.787 ^a	.620	.605	2.134

a. Predictors: (Constant), Pelatihan (X₂), Pendidikan (X₁)

b. Dependent Variable: Efektivitas Kerja (Y)

Berdasarkan hasil pengujian koefisien korelasi secara simultan antara variabel pendidikan (X₁) dan pelatihan (X₂) terhadap efektivitas kerja (Y), diperoleh nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,787. Nilai tersebut menunjukkan bahwa hubungan antara pendidikan dan pelatihan secara bersama-sama dengan efektivitas kerja berada pada kategori kuat dan bersifat positif. Hal ini berarti bahwa semakin baik tingkat pendidikan dan pelatihan yang dimiliki tenaga pengajar, maka semakin tinggi pula efektivitas kerja yang dihasilkan. Selain itu, nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,620 menunjukkan bahwa sebesar 62% efektivitas kerja dapat dijelaskan oleh variabel pendidikan dan pelatihan, sedangkan sisanya sebesar 38% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa pendidikan dan pelatihan secara simultan memiliki hubungan yang kuat dan memberikan kontribusi yang signifikan terhadap efektivitas kerja tenaga pengajar PKBM di Kabupaten Bogor.

4. Uji Hipotesis

Uji hipotesis Parsial (Uji t)

Pengujian hipotesis dengan uji t digunakan untuk mengetahui hipotesis parsial mana yang diterima. Berdasarkan hasil uji parsial (uji t), diketahui bahwa variabel pendidikan (X₁) memiliki nilai t hitung sebesar 3,21 dengan tingkat signifikansi sebesar $0,002 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja. Dengan demikian, hipotesis pertama (H1) diterima. Selanjutnya, variabel pelatihan (X₂) memiliki nilai t hitung sebesar 4,10 dengan tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, yang berarti pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja. Dengan demikian, hipotesis kedua (H2) diterima. Hasil ini menunjukkan bahwa pelatihan memiliki pengaruh yang lebih dominan dibandingkan pendidikan terhadap efektivitas kerja tenaga pengajar.

Uji Hipotesis Simultan (Uji F)

Pengujian hipotesis dengan uji F digunakan untuk mengetahui hipotesis simultan yang mana yang diterima. Berdasarkan hasil uji simultan (uji F), diperoleh nilai F hitung sebesar 25,67 dengan tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel pendidikan dan pelatihan secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja tenaga pengajar PKBM di Kabupaten Bogor. Dengan demikian, hipotesis ketiga (H3) yang menyatakan bahwa pendidikan dan pelatihan secara simultan berpengaruh terhadap efektivitas kerja dapat diterima. Hal ini menunjukkan bahwa kombinasi antara pendidikan dan pelatihan memiliki peran penting dalam meningkatkan efektivitas kerja tenaga pengajar.

B. Pembahasan

1. Pengaruh Pendidikan terhadap Efektivitas Kerja

Berdasarkan hasil analisis uji t, variabel pendidikan (X₁) menunjukkan nilai t hitung sebesar 3,21 dengan tingkat signifikansi sebesar $0,002 < 0,05$. Hal ini mengindikasikan bahwa pendidikan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja tenaga pengajar PKBM di Kabupaten Bogor. Dengan demikian, hipotesis pertama (H1) yang menyatakan bahwa pendidikan berpengaruh terhadap efektivitas kerja dapat diterima. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat pendidikan yang dimiliki oleh tenaga pengajar, maka semakin baik pula efektivitas kerja yang dihasilkan dalam proses pembelajaran. Secara konseptual, pendidikan merupakan faktor utama dalam membentuk kemampuan kognitif, afektif, dan psikomotorik seseorang. Dalam konteks tenaga pengajar PKBM, pendidikan berperan dalam meningkatkan pemahaman terhadap materi ajar, kemampuan menyusun perencanaan pembelajaran, serta kecakapan dalam memilih metode pembelajaran yang sesuai dengan karakteristik peserta didik. Tenaga pengajar dengan latar belakang pendidikan yang relevan cenderung lebih mampu menyampaikan materi secara sistematis, mudah dipahami, dan efektif. Selain itu, pendidikan juga berpengaruh terhadap kemampuan berpikir kritis dan pemecahan masalah dalam proses pembelajaran. Tenaga pengajar yang memiliki tingkat pendidikan lebih tinggi umumnya memiliki wawasan yang lebih luas serta mampu

menyesuaikan diri dengan berbagai kondisi pembelajaran yang dinamis. Hal ini menjadi penting dalam konteks PKBM yang memiliki karakteristik peserta didik yang beragam, baik dari segi usia, latar belakang pendidikan, maupun kebutuhan belajar.

2. Pengaruh Pelatihan terhadap Efektivitas Kerja

Dalam konteks PKBM, pelatihan sangat penting karena memberikan pengalaman langsung kepada tenaga pengajar dalam mengembangkan metode pembelajaran yang inovatif, penggunaan media pembelajaran, serta teknik komunikasi yang efektif dengan peserta didik. Pelatihan juga membantu tenaga pengajar dalam memahami perkembangan terbaru dalam dunia pendidikan nonformal. Selain itu, pelatihan memiliki keunggulan karena sifatnya yang aplikatif dan langsung dapat diterapkan dalam kegiatan pembelajaran sehari-hari. Tenaga pengajar yang mengikuti pelatihan cenderung lebih percaya diri dalam mengajar, lebih kreatif dalam menyampaikan materi, serta mampu menciptakan suasana pembelajaran yang lebih interaktif. Hal ini tentunya berdampak positif terhadap peningkatan efektivitas kerja.

Pelatihan merupakan proses pembelajaran yang bertujuan untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan sikap kerja seseorang dalam jangka pendek. Pelatihan memiliki peran penting dalam meningkatkan kompetensi tenaga pengajar, terutama dalam hal keterampilan praktis seperti penggunaan metode pembelajaran, media pembelajaran, serta teknik komunikasi yang efektif. Pelatihan yang dilakukan secara berkelanjutan akan membantu tenaga pengajar untuk selalu mengikuti perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi dalam bidang pendidikan.

Berdasarkan hasil uji t, variabel pelatihan (X2) menunjukkan nilai t hitung sebesar 4,10 dengan tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa pelatihan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja tenaga pengajar PKBM di Kabupaten Bogor. Dengan demikian, hipotesis kedua (H2) dapat diterima. Bahkan, jika dibandingkan dengan variabel pendidikan, pelatihan memiliki pengaruh yang lebih dominan terhadap efektivitas kerja. Pelatihan yang dilakukan secara berkelanjutan juga berperan dalam meningkatkan motivasi kerja tenaga pengajar. Dengan adanya pelatihan, tenaga pengajar merasa diperhatikan dan diberikan kesempatan untuk berkembang, sehingga mendorong mereka untuk bekerja lebih optimal. Oleh karena itu, pelaksanaan program pelatihan yang terstruktur dan berkesinambungan menjadi salah satu strategi penting dalam meningkatkan kualitas tenaga pengajar PKBM.

3. Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan secara Simultan terhadap Efektivitas Kerja

Dalam praktiknya, tenaga pengajar yang memiliki pendidikan tinggi namun tidak didukung oleh pelatihan yang memadai cenderung mengalami kesulitan dalam mengimplementasikan pengetahuan yang dimiliki. Sebaliknya, tenaga pengajar yang sering mengikuti pelatihan tetapi memiliki dasar pendidikan yang kurang memadai juga akan mengalami keterbatasan dalam memahami konsep pembelajaran secara mendalam. Oleh karena itu, keseimbangan antara pendidikan dan pelatihan menjadi kunci utama dalam meningkatkan efektivitas kerja.

Selain faktor pendidikan dan pelatihan, efektivitas kerja juga dipengaruhi oleh faktor lain seperti motivasi kerja, lingkungan kerja, kepemimpinan, serta pengalaman mengajar. Oleh karena itu, upaya peningkatan efektivitas kerja tenaga pengajar PKBM tidak hanya berfokus pada pendidikan dan pelatihan, tetapi juga perlu memperhatikan faktor-faktor pendukung lainnya. Dengan demikian, diharapkan tenaga pengajar PKBM dapat bekerja secara lebih optimal dalam meningkatkan kualitas pendidikan nonformal di masyarakat.

Berdasarkan hasil uji F, diperoleh nilai F hitung sebesar 25,67 dengan tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa pendidikan dan pelatihan secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja tenaga pengajar PKBM di Kabupaten Bogor. Dengan demikian, hipotesis ketiga (H3) dapat diterima. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,62 menunjukkan bahwa sebesar 62% variasi efektivitas kerja dapat dijelaskan oleh kedua variabel tersebut, sedangkan sisanya sebesar 38% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja tenaga pengajar. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji t yang menunjukkan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, sehingga semakin tinggi tingkat pendidikan yang dimiliki tenaga pengajar, maka semakin tinggi pula efektivitas kerja yang dihasilkan dalam proses pembelajaran. Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja tenaga pengajar.

Hasil uji t menunjukkan bahwa pelatihan memiliki nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 dan memiliki pengaruh yang lebih dominan dibandingkan pendidikan. Hal ini menunjukkan bahwa pelatihan yang diberikan secara berkelanjutan mampu meningkatkan keterampilan dan kemampuan praktis tenaga pengajar dalam melaksanakan tugasnya secara efektif. Pendidikan dan pelatihan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja tenaga pengajar. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji F yang menunjukkan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. Selain itu, nilai koefisien determinasi (R^2) menunjukkan bahwa sebagian besar efektivitas kerja dapat dijelaskan oleh kedua variabel tersebut, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

Referensi Cetak:

JURNAL

- [1] & T. Barkah, "Pengaruh pelatihan kerja terhadap produktivitas kerja guru. Jurnal Pendidikan Tambusai," vol. 06, no. 3, pp. 357–367, 2023.
- [2] T. B. Sarnoto, A. Z., & Susanto, "Efektivitas pengelolaan pendidikan dalam meningkatkan kompetensi tenaga pendidik PKBM Imam Nawawi School Bogor. Jurnal Statement," vol. 3, no. April, pp. 391–404, 2025.
- [3] Taufik, "Pengaruh pelatihan kerja terhadap produktivitas kerja guru. Jurnal Pendidikan Tambusai," vol. 2, no. 1, 2024.
- [4] Mislia, "Hubungan pendidikan dan pelatihan terhadap efektivitas kerja tenaga kependidikan. Jurnal Pendidikan, 5(2), 120–130," vol. 7, no. 2, pp. 357–366, 2024.
- [5] V. Rivai, "Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan. Jakarta: Raja Grafindo Persada.," vol. 18, no. 2, pp. 144–152, 2022.
- [6] et al Hasanah, U., "Implementasi pelatihan tutor berbasis kompetensi pada PKBM. Jurnal Diklus, 8(2), 89–98.," 2024.
- [7] D. Anwar, M., & Sari, "Pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja pegawai. Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, 5(2), 45–56.," vol. 3, no. 2, pp. 96–102, 2021.
- [8] S. Pratama, A. R., & Lestari, *Pengaruh pelatihan terhadap efektivitas kerja karyawan. Jurnal Ilmu Manajemen, 8(1), 12–20.* 2023.
- [9] B. Lestari, E., & Kurniawan, "Pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja guru. Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan, 6(1), 33–42.," vol. 12, no. 1, pp. 133–149, 2022.
- [10] N. Hidayat, R., & Putri, "Pengaruh tingkat pendidikan terhadap kinerja tenaga kerja. Jurnal Ekonomi dan Bisnis, 10(3), 89–98.," vol. 12, no. 1, pp. 1–10, 2022.
- [11] T. Saputra, D., & Wijaya, "Peran pelatihan dalam meningkatkan produktivitas kerja. Jurnal Manajemen dan Organisasi, 14(2), 101–110.," vol. 6, no. 1, pp. 835–839, 2025.
- [12] A. A. Putra, I. G. N., & Dewi, "Pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja pegawai sektor publik. Jurnal Manajemen Publik, 15(1), 25–34.," vol. 5, no. 2, pp. 2658–2666, 2023.
- [13] A. Sari, R., & Hidayat, "Pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap efektivitas kerja tenaga pendidik. Jurnal Pendidikan Indonesia, 13(1), 50–60.," no. 1, pp. 128–148, 2024.
- [14] M. (2022) Wulandari, S., & Sari, "Pengaruh pendidikan terhadap efektivitas kerja karyawan. Jurnal Ekonomi Pembangunan, 11(1), 70–78.," vol. 4, pp. 1980–1985, 2025.