

PENGARUH PELATIHAN DAN LATAR BELAKANG PENDIDIKAN
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT INOVASI GLOBAL SOLUSINDO DI JAKARTA BARAT

^{1*}Mohamad Duddy Dinantara, ²Arip Imron

Universitas Pamulang, Tangerang Selatan, Banten, Indonesia

[*dosen00818@unpam.ac.id](mailto:dosen00818@unpam.ac.id)

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan latar belakang pendidikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Inovasi Global Solusindo di Jakarta Barat. Metode yang digunakan adalah *explanatory research* dengan teknik analisis menggunakan analisis statistik dengan pengujian regresi, korelasi, determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 42,0%, uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(5,890 > 2,011)$. Latar belakang pendidikan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 43,0%, uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(6,013 > 2,011)$. Pelatihan dan latar belakang pendidikan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 10,335 + 0,366X_1 + 0,385X_2$ dan kontribusi pengaruh sebesar 52,2%, uji hipotesis diperoleh $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $(25,708 > 2,800)$.

Kata Kunci: Pelatihan, Latar Belakang Pendidikan, Kinerja Karyawan

This study aims to determine the effect of training and educational background on employee performance at PT. Solusindo Global Innovation in West Jakarta. The method used is explanatory research with analytical techniques using statistical analysis with regression, correlation, determination and hypothesis testing. The results of this study that training has a significant effect on employee performance by 42.0%, hypothesis testing is obtained $t_{count} > t_{table}$ or $(5.890 > 2.011)$. Educational background has a significant effect on employee performance by 43.0%, hypothesis testing is obtained $t_{count} > t_{table}$ or $(6.013 > 2.011)$. Training and educational background simultaneously have a significant effect on employee performance with the regression equation $Y = 10.335 + 0.366X_1 + 0.385X_2$ and the contribution of the influence is 52.2%, hypothesis testing is obtained $F_{count} > F_{table}$ or $(25,708 > 2,800)$.

Keywords: Training, Educational Background, Employee Performance.

PENDAHULUAN

1. Latar Belakang

Perusahaan merupakan suatu organisasi yang mempunyai berbagai macam tujuan. Aktivitas suatu perusahaan dalam pencapaian tujuan tersebut diperlukan pengelolaan faktor-faktor produksi yang terdiri dari sumber daya alam, sumber daya manusia, modal, bahan baku, mesin, teknologi. Perusahaan harus selalu memperhatikan keterkaitan antara faktor-faktor produksi tersebut, dengan demikian perusahaan dituntut untuk dapat mengelola dengan sebaik-baiknya terutama dalam bidang sumber daya manusia sehingga mampu bekerja lebih efektif dan efisien.

Sumber daya manusia yang merupakan salah satu faktor yang ikut terlibat secara langsung dalam menjalankan kegiatan perusahaan dan berperang penting dalam meningkatkan produktivitas perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Sumber daya manusia dituntut untuk mampu mengatasi segala tantangan dan diharapkan mampu memanfaatkan peluang serta dapat memenuhi tuntutan kebutuhan, khususnya yang ada atau datang dari lingkungan kerjanya.

PT. Inovasi Global Solusindo sebagai salah satu pelaku usaha konstruksi dimana pasarnya sudah tersebar di Indonesia. Dengan telah berkembangnya pembangunan yang ada di Indonesia semua pelaku bisnis konstruksi tidak terkecuali PT. Inovasi Global Solusindo terus memperluas cabang sebagai salah satu langkah menghadapi persaingan global dan ikut memperkuat pertumbuhan konstruksi dalam negeri, maka PT. Inovasi Global Solusindo bertekad untuk menjadi perusahaan yang konsisten dengan menjaga kualitas sumber daya manusianya sehingga semua aspek yang diperlukan dapat menunjang produktivitas dapat dicapai dengan maksimal. Guna menyelaraskan visi dan misi, PT. Inovasi Global Solusindo harus terus berusaha memperbaiki

kemampuan sumber daya manusia sehingga mampu mewujudkan tujuan perusahaan dengan baik.

PT. Inovasi Global Solusindo menilai kinerja karyawan berdasar pada beberapa aspek yang dilakukan oleh *Human Resources Department* dimana hasilnya untuk dijadikan evaluasi pada waktu mendatang. Dengan peluang pasar yang cukup besar seharusnya perusahaan mampu mengoptimalkan kinerjanya dengan baik, namun yang terjadi justru perusahaan dalam beberapa tahun terakhir ini kurang mampu mencapai hasil yang diharapkan.

Setiap perusahaan harus berupaya agar karyawannya mampu memberikan hasil kerja yang optimal, mampu mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan. Menurunnya capaian kinerja di atas, ada beberapa faktor yang disinyalir menjadi penyebabnya seperti karyawan belum memiliki motivasi yang tinggi dalam melaksanakan pekerjaannya serta kurangnya kedisiplinan yang ada dalam diri karyawan.

Berdasarkan data yang dipaparkan pada tabel di atas, penulis menduga disebabkan adanya pelatihan yang dilaksanakan oleh perusahaan belum semua karyawan mendapatkan kesempatan dan juga materi pelatihan belum sepenuhnya sesuai dengan yang dibutuhkan karyawan.

Pelatihan merupakan suatu sarana yang dilakukan oleh perusahaan untuk membangun sumber daya manusia yang handal menuju era globalisasi yang penuh dengan tantangan dan persaingan. Kegiatan pelatihan tidak dapat diabaikan begitu saja, terutama dalam memasuki era persaingan yang semakin ketat, tajam, dan berat pada abad milenium ini. berkaitan dengan hal itu, perusahaan menyadari bahwa pelatihan merupakan fundamental bagi karyawan. Ada tujuan utama program pelatihan dan pengembangan karyawan. Pertama, latihan dan pengembangan dilakukan untuk menutup "gap" antara

kecakapan atau kemampuan karyawan dengan permintaan jabatan. Kedua, program-program tersebut diharapkan dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja karyawan dalam mencapai sasaran-sasaran kerja yang telah ditetapkan. Sekali lagi, meskipun usaha-usaha ini memakan waktu dan mahal, tetapi akan mengurangi perputaran tenaga kerja dan membuat karyawan menjadi lebih produktif.

Menurut Gomes (2017:197) mendefinisikan pelatihan adalah setiap usaha untuk memperbaiki prestasi kerja pada suatu pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggung jawabnya. Idealnya, pelatihan harus dirancang untuk mewujudkan tujuan-tujuan organisasi, yang pada waktu bersamaan juga mewujudkan tujuan-tujuan para pekerja secara perorangan. Pelatihan sering dianggap sebagai aktivitas yang paling umum dan para pimpinan mendukung adanya pelatihan karena melalui pelatihan, para pekerja akan menjadi lebih terampil dan karenanya akan lebih produktif sekalipun manfaat-manfaat tersebut harus diperhitungkan dengan waktu yang tersita ketika pekerja sedang dilatih.

Maka oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa pelatihan adalah salah satu usaha dalam meningkatkan mutu sumber daya manusia dalam dunia usaha. Karyawan baik yang baru ataupun yang lama perlu mengikuti pelatihan karena adanya tuntutan pekerjaan yang dapat berubah akibat perubahan lingkungan kerja, strategi dan lain sebagainya. Di sisi lain juga terkait dengan peserta pelatihan dimana perusahaan kurang tepat dalam memilih karyawan yang dikirim ke diklat pelatihan karena masih adanya peserta yang dari awal belum pernah terjun ke dunia per Atm-an atau dengan kata lain bukan ex vendor melainkan peserta yang masuk dari adanya orang dalam atau perbantuan dari karyawan di dalam perusahaan. Disamping faktor tersebut juga sering tidak dilakukan tindak lanjut

berupa evaluasi atas pelaksanaan pelatihan, karena jika tidak dilakukan evaluasi akan mengakibatkan lolosnya peserta pelatihan yang belum benar-benar memahami apa yang sudah diberikan. Seharusnya perusahaan melakukan evaluasi sehingga dapat dijadikan bahan pertimbangan dalam mengambil kebijakan pada pelatihan yang akan datang, sehingga dapat memfokuskan kebutuhan pelatihan secara spesifik dan benar-benar diperlukan di dalam perusahaan.

Pendidikan sudah tidak asing lagi ditelinga kita, karena memang sejak kecil kita sudah dikenalkan dengan pendidikan. Bahkan bisa jadi kita mengenal pendidikan sejak masih dalam kandungan ibu. Pendidikan adalah suatu hal yang penting dan merupakan tonggak untuk generasi muda agar tercipta peradaban bangsa yang paham tentang ilmu pengetahuan.

Menurut UU No. 20 Tahun 2003 dijelaskan bahwa pendidikan adalah suatu hal yang penting karena dengan menempuh pendidikan manusia dapat menggali dan mengembangkan potensi yang ada di dalam diri. Menurut Umar Tirta Rahardja dan La Sulo pendidikan adalah usaha atau kegiatan yang dilaksanakan dengan sengaja, teratur dan terencana untuk membina kepribadian dan pengembangan kemampuan manusia baik jasmani maupun rohani, sehingga pendidikan mempunyai peran yang sangat menentukan bagi perkembangan individu maupun bangsa serta sebagai bekal untuk bekerja.¹ Di Indonesia sendiri, warga Negara wajib menempuh pendidikan minimal 9 tahun, hal tersebut sudah diatur dan termuat dalam Pasal 6 ayat (1) UU No. 20 Tahun 2003 yang berisi tentang wajib belajar minimal 9 Tahun yaitu terdiri dari 6 (enam) Tahun SD dan 3 (tiga) Tahun SMP. Namun akhir-akhir ini tidak sedikit masyarakat yang melanjutkan pendidikan hingga tingkat SMA bahkan sampai pada tingkat perguruan tinggi.

Selain untuk menambah ilmu pengetahuan dalam diri, tujuan lain dari melanjutkan pendidikan adalah agar nantinya dapat bekerja pada perusahaan-perusahaan besar, karena pendidikan merupakan jembatan untuk masuk dan bergabung di lembaga maupun perusahaan, selain itu pendidikan merupakan langkah untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia.

Pendidikan dan pelatihan merupakan salah satu alat untuk menyesuaikan antara tugas dan pekerjaan dengan kemampuan, ketrampilan atau kecakapan dan keahlian dari setiap karyawan serta merupakan usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan sebagai kegiatan pengenalan terhadap pekerjaan tertentu bagi yang bersangkutan. Baik tidaknya kinerja karyawan jelas akan mempengaruhi kestabilan sebuah organisasi dalam mencapai tujuan yang ditetapkan. Latihan-latihan yang diberikan pada karyawan akan mendorong karyawan bekerja lebih keras. Hal ini disebabkan karyawan yang telah mengetahui dengan baik tugas-tugas dan tanggung jawab akan berusaha mencapai tingkat moral kerja yang lebih tinggi. Pengetahuan karyawan maupun pengetahuan umum yang dibutuhkan.

Kondisi tingkat pendidikan karyawan yang dimiliki PT. Inovasi Global Solusindo masih banyak yang masih setingkat SLTA dan banyak sekali hampir disemua divisi ditempati oleh karyawan yang kurang memiliki kemampuan yang dibutuhkan atau kurang sesuai dengan latar belakang pendidikannya. Disamping itu juga banyak disetiap divisi masih minim karyawan yang benar-benar memiliki kemampuan yang diperlukan guna menunjang tercapainya tujuan perusahaan secara optimal.

Evaluasi kerja merupakan upaya untuk mengetahui kondisi pencapaian kerja sehingga dapat diketahui apakah

ada kemajuan dan kendala sehingga dapat dinilai dan dipelajari untuk perbaikan di masa mendatang. Disisi lain Evaluasi kinerja merupakan aktivitas analisis sistematik, pemberian solusi atas masalah yang ditemukan untuk tujuan peningkatan kinerja. Dalam berbagai hal evaluasi dilakukan melalui monitoring terhadap sistim yang ada. Namun adakalanya evaluasi tidak dapat dilakukan hanya dengan menggunakan informasi yang dihasilkan oleh sistim informasi yang ada pada unit kerja, Data dari luar unit kerja juga sangat penting sebagai bahan analisis yang dapat dipakai dalam mengukur kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang permasalahan diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut dengan judul: " Pengaruh Pelatihan Dan Latar Belakang Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Inovasi Global Solusindo Di Jakarta Barat".

2. Rumusan Masalah

- a. Adakah pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT. Inovasi Global Solusindo di Jakarta Barat ?
- b. Adakah pengaruh latar belakang pendidikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Inovasi Global Solusindo di Jakarta Barat ?
- c. Adakah pengaruh secara simultan pelatihan dan latar belakang pendidikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Inovasi Global Solusindo di Jakarta Barat ?

3. Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT. Inovasi Global Solusindo di Jakarta Barat.
- b. Untuk mengetahui pengaruh latar belakang pendidikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Inovasi Global Solusindo di Jakarta Barat.
- c. Untuk mengetahui pengaruh secara simultan pelatihan dan latar belakang

pendidikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Inovasi Global Solusindo di Jakarta Barat.

TINJAUAN PUSTAKA

1. Pelatihan

Pelatihan merupakan proses mengajarkan pegawai baru atau yang sudah ada sekarang, keterampilan dasar yang mereka butuhkan untuk menjalankan pekerjaan mereka. Pelatihan merupakan salah satu usaha dalam meningkatkan mutu sumber daya manusia dalam dunia kerja. Pegawai baik yang baru atau pun yang sudah bekerja perlu mengikuti pelatihan (Dessler,2015:284). Adapun indikator yang digunakan meliputi: 1) Instruktur 2) Peserta Pelatihan, 3) Metode Pelatihan, 4) Materi Pelatihan, 5) Tujuan pelatihan

2. Latar Belakang Pendidikan

Menurut Suad (2016:77), Pendidikan ialah suatu kegiatan untuk meningkatkan pengetahuan umum seseorang termasuk didalamnya peningkatan penguasaan teori dan keterampilan memutuskan terhadap persoalan-persoalan yang menyangkut kegiatan mencapai tujuan, sedangkan latihan membantu pegawai dalam memahami suatu pengetahuan praktis dan penerapannya, guna meningkatkan keterampilan, kecakapan, dan sikap yang diperlukan oleh organisasi dalam usaha mencapai tujuannya. . Adapun indikator yang digunakan meliputi: 1) Jenjang pendidikan, 2) Kesesuaian, 3) Pengetahuan, 4) Disiplin Ilmu

3. Kinerja Karyawan

Menurut Simamora (2017:612) berpendapat “Kinerja karyawan merupakan perbandingan antara hasil yang dicapai seseorang dengan target yang ditetapkan dalam waktu tertentu dengan sumber daya yang digunakan”. Adapun indikator yang digunakan meliputi: 1) Kuantitas kerja, 2) kualitas pekerjaan, 3) waktu menyelesaikan target kerja

METODE PENELITIAN

1. Populasi

Yang dijadikan populasi dalam penelitian ini berjumlah 50 responden PT. Inovasi Global Solusindo di Jakarta Barat

2. Sampel

Dalam penelitian ini, sampel yang digunakan berjumlah 50 responden PT. Inovasi Global Solusindo di Jakarta Barat.

3. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang dipakai adalah asosiatif, dimana tujuannya adalah untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat baik parsial maupun simultan

4. Metode Analisis Data

Dalam menganalisis data digunakan uji instrumen, uji asumsi klasik, regresi, koefisien determinasi dan uji hipotesis.

HASIL PENELITIAN

1. Analisis Deskriptif

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

Tabel 1. Hasil Analisis *Descriptive Statistics*

	Descriptive Statistics				
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Pelatihan (X1)	50	33	48	37.82	3.937
Latar Belakang Pendidikan (X2)	50	30	48	37.94	3.940
Kinerja Karyawan (Y)	50	31	47	38.84	3.694
Valid N (listwise)	50				

Pelatihan diperoleh *varians* minimum sebesar 33 dan *varians*

maximum 48 dengan *mean score* sebesar 3,782 dengan standar deviasi 3,937.

Latar belakang pendidikan diperoleh *varians* minimum sebesar 30 dan *varians maximum* 48 dengan *mean score* sebesar 3,794 dengan standar deviasi 3,940. Kinerja karyawan diperoleh *varians* minimum sebesar 31 dan *varians maximum* 47 dengan *mean score* sebesar 3,884 dengan standar deviasi 3,694.

2. Analisis Kuantitatif

Tabel 2. Hasil Pengujian Regresi Linier Berganda

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	10.355	3.990		2.596	.013
Pelatihan (X1)	.366	.121	.391	3.022	.004
Latar belakang pendidikan (X2)	.385	.121	.411	3.183	.003

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh persamaan regresi $Y = 10,335 + 0,366X1 + 0,385X2$. Dari persamaan tersebut dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Konstanta sebesar 10,335 diartikan jika pelatihan dan latar belakang pendidikan tidak ada, maka telah terdapat nilai kinerja karyawan sebesar 10,335 point.
- 2) Koefisien regresi pelatihan sebesar 0,366, angka ini positif artinya setiap ada peningkatan pelatihan sebesar 0,366 maka kinerja karyawan juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,366 point.

Tabel 3. Hasil Pengujian Koefisien Korelasi Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan.

		Pelatihan (X1)	Kinerja Karyawan (Y)
Pelatihan (X1)	Pearson Correlation	1	.648**
	Sig. (2-tailed)		.000
Kinerja Karyawan (Y)	Pearson Correlation	.648**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	

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

b. Listwise N=50

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai korelasi sebesar 0,648

Pada analisis ini dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Adapun hasil pengujian sebagai berikut:

a. Analisis Regresi Linier Berganda

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

- 3) Koefisien regresi latar belakang pendidikan sebesar 0,385, angka ini positif artinya setiap ada peningkatan latar belakang pendidikan sebesar 0,385 maka kinerja karyawan juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,385 point.

b. 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:

artinya pelatihan memiliki hubungan yang kuat terhadap kinerja karyawan.

Tabel 4. Hasil Pengujian Koefisien Korelasi Latar belakang pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan.
Correlations^b

		Latar Belakang Pendidikan (X2)	Kinerja Karyawan (Y)
Latar Belakang Pendidikan (X2)	Pearson Correlation	1	.655**
	Sig. (2-tailed)		.000
Kinerja Karyawan (Y)	Pearson Correlation	.655**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	

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

b. Listwise N=50

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai korelasi sebesar 0,655 artinya latar belakang pendidikan

memiliki hubungan yang kuat terhadap kinerja karyawan.

Tabel 5. Hasil Pengujian Koefisien Korelasi Pelatihan dan Latar belakang pendidikan Secara Simultan Terhadap Kinerja Karyawan.

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.723 ^a	.522	.502	2.607

a. Predictors: (Constant), Latar belakang pendidikan (X2), Pelatihan (X1)

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai korelasi sebesar 0,723 artinya pelatihan dan latar belakang pendidikan secara simultan memiliki hubungan yang kuat terhadap kinerja karyawan.

c. Analisis Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi dimaksudkan untuk mengetahui besarnya persentase pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen baik secara parsial maupun simultan. Adapun hasil pengujian sebagai berikut:

Tabel 6. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan.

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.648 ^a	.420	.407	2.844

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

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai determinasi sebesar 0,420 artinya pelatihan memiliki

kontribusi pengaruh sebesar 42,0% terhadap kinerja karyawan.

Tabel 7. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Latar belakang pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan.

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.655 ^a	.430	.418	2.819

a. Predictors: (Constant), Latar belakang pendidikan (X2)

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai determinasi sebesar 0,430 artinya latar belakang

pendidikan memiliki kontribusi pengaruh sebesar 43,0% terhadap kinerja karyawan.

Tabel 8. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Pelatihan dan Latar belakang pendidikan Secara Simultan Terhadap Kinerja Karyawan.

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.723 ^a	.522	.502	2.607

a. Predictors: (Constant), Latar belakang pendidikan (X2), Pelatihan (X1)

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai determinasi sebesar 0,522 artinya pelatihan dan latar belakang pendidikan secara simultan memiliki kontribusi pengaruh sebesar 52,2% terhadap kinerja karyawan, sedangkan sisanya sebesar 47,8% dipengaruhi oleh faktor lain.

Pengujian hipotesis dengan uji t digunakan untuk mengetahui hipotesis parsial mana yang diterima.

Hipotesis pertama: Terdapat pengaruh yang signifikan pelatihan terhadap kinerja karyawan.

Hipotesis kedua: Terdapat pengaruh yang signifikan latar belakang pendidikan terhadap kinerja karyawan.

d. Uji Hipotesis

Uji hipotesis Parsial (Uji t)

Tabel 9. Hasil Uji Hipotesis Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan.

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15.853	3.924		4.040	.000
	Pelatihan (X1)	.608	.103	.648	5.890	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (5,890 > 2,011), dengan demikian hipotesis pertama

yang diajukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan pelatihan terhadap kinerja karyawan diterima.

Tabel 10. Hasil Uji Hipotesis Latar belakang pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan.

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15.526	3.898		3.983	.000
	Latar belakang pendidikan (X2)	.614	.102	.655	6.013	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (6,013 > 2,011), dengan demikian hipotesis kedua yang diajukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan latar belakang pendidikan terhadap kinerja karyawan diterima.

Uji Hipotesis Simultan (Uji F)

Pengujian hipotesis dengan uji F digunakan untuk mengetahui hipotesis simultan yang mana yang diterima.

Hipotesis ketiga Terdapat pengaruh yang signifikan antara pelatihan dan latar belakang pendidikan terhadap kinerja karyawan.

Tabel 11. Hasil Uji Hipotesis Pelatihan dan Latar belakang pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan.

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	349.363	2	174.681	25.708	.000 ^b
	Residual	319.357	47	6.795		
	Total	668.720	49			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

b. Predictors: (Constant), Latar Belakang Pendidikan (X2), Pelatihan (X1)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai F hitung > F tabel atau (25,708 > 2,800), dengan demikian hipotesis ketiga yang diajukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan pelatihan dan latar belakang pendidikan terhadap kinerja karyawan diterima.

PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

1. Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan

Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan korelasi sebesar 0,648 atau memiliki hubungan yang kuat dengan kontribusi pengaruh sebesar 42,0%. Pengujian hipotesis diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (5,890 > 2,011). Dengan demikian hipotesis pertama yang diajukan bahwa terdapat berpengaruh signifikan antara pelatihan terhadap kinerja karyawan diterima.

2. Pengaruh Latar belakang pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan

Latar belakang pendidikan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan korelasi sebesar 0,655 atau memiliki hubungan yang kuat dengan kontribusi pengaruh sebesar 43,0%. Pengujian hipotesis diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (6,013 > 2,011). Dengan demikian hipotesis kedua yang diajukan bahwa terdapat berpengaruh signifikan antara latar belakang pendidikan terhadap kinerja karyawan diterima.

3. Pengaruh Pelatihan dan Latar belakang pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan

Pelatihan dan latar belakang pendidikan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan diperoleh persamaan regresi $Y = 10,335 + 0,366X_1 + 0,385X_2$, nilai korelasi sebesar 0,723 atau memiliki hubungan yang kuat dengan kontribusi pengaruh sebesar 52,2% sedangkan sisanya sebesar 47,8% dipengaruhi faktor lain. Pengujian hipotesis diperoleh nilai F hitung > F tabel atau (25,708 > 2,800). Dengan demikian hipotesis ketiga yang diajukan bahwa terdapat berpengaruh signifikan antara pelatihan dan latar belakang pendidikan terhadap kinerja karyawan diterima.

KESIMPULAN DAN SARAN

1. Kesimpulan

- Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kontribusi pengaruh sebesar 42,0%. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (5,890 > 2,011).
- Latar belakang pendidikan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kontribusi pengaruh sebesar 43,0%. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (6,013 > 2,011).
- Pelatihan dan latar belakang pendidikan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kontribusi pengaruh sebesar 52,2% sedangkan sisanya sebesar 47,8% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai F hitung > F tabel atau

(25,708 > 2,800).

2. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang sudah disampaikan, maka penulis memberikan saran sebagai berikut:

- a. Perusahaan harus dapat memilih pelatih yang memiliki kemampuan yang memadai sesuai dengan kebutuhan perusahaan sehingga setelah mengikuti pelatihan karyawan mampu mengimplementasikan dalam pekerjaannya.
- b. Perusahaan harus memberikan kesempatan kepada karyawannya agar memiliki kemauan untuk menempuh pendidikan yang lebih tinggi lagi dan sesuai dengan bidang pekerjaan sehingga dapat menunjang pekerjaannya.
- c. Perusahaan harus selalu mendorong karyawan agar selalu berusaha semaksimal mungkin dalam mencapai target yang ditetapkan.

DAFTAR PUSTAKA

- Algifari (2015). *Analisis Regresi untuk Bisnis dan Ekonomi*. Yogyakarta: BPFE.
- Andi Supangat (2015) *Statistika dalam Kajian Deskriptif, Inferensi dan Non Parametric*, Edisi Pertama, Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Gilford, J.P (1995), *Tratis Creativity Dalam Anderson (2016) Creativity and Its Cultivation*, John Wiley, New York.
- Imam Ghozali (2017). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Edisi Kelima. Semarang: Badan Penerbit Undip.
- Istijanto (2016) *Riset Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka
- Lewenussa, R., et al. (2020). Discriminant Study with Classification of Underdeveloped and Developing City Districts in West Papua Province. *Ekuilibrium: Jurnal Ilmiah Bidang Ilmu Ekonomi*, 15(2), 103-117.
- Malholtra, Nares (2014), *Basic Marketing Research*. Pearson Education. England.
- Rawi, R. D. P., & Lewenussa, R. (2019). Pengaruh Karakteristik Dan Kinerja Generation Young (Gen Y) Terhadap Ekspektasi Peluang Bisnis (Studi Kasus Di PT. Adira Group Kota Sorong). *Gorontalo Management Research*, 2(2), 80-89.
- Salim, A. O., et al. (2020). Pengaruh Jaminan Sosial Tenaga Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Sumber Abadi Indonesia Cabang Kota Sorong Papua Barat. *Jurnal Ilmiah Manajemen Emor (Ekonomi Manajemen Orientasi Riset)*, 4(1), 32-40
- Singgih Santoso (2015). *Menguasai Statistik Multivariat*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Sudjana (2014) *Penilaian Hasil Proses Belajar Mengajar*, Bandung: PT. Remaja Rosdakarta.
- Sugiyono (2017), *Metode Penelitian Administrasi : dilengkapi dengan Metode R & D*, Bandung: Alfabeta.
- Suharsimi Arikunto (2014). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Suhartanto (2014). *Metode Riset Pemasaran*. Bandung: Alfabeta
- Suherman (2016), *Petunjuk Praktir Untuk Melaksanakan Evaluasi Pendidikan Matematika*, Bandung: Wijayakusumah.
- Suwanto, S., et al. (2021). Pengaruh Motivasi Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Happy Restaurant Di Bandung. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 3(4), 546-554.