

# **PENGARUH PENGEMBANGAN KARYAWAN MELALUI PENDIDIKAN DAN LATIHAN TERHADAP PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN PADA CV PERMATA NIAGA MUARA ENIM**

*Maya Dini*  
*Dosen POLTEK ANIKA*

## **ABSTRAK**

*Penelitian ini menguji Pengaruh Pengembangan Karyawan Melalui Pendidikan dan Latihan Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Pada CV. Permata Niaga Palembang. Tujuan dari penelitian ini adalah Untuk mengetahui Pengembangan Karyawan Melalui Pendidikan dan Latihan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada CV. Permata Niaga Palembang dan Untuk mengetahui Pengembangan Karyawan Melalui Pendidikan dan Latihan secara simultan Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan pada CV. Permata Niaga Palembang. Penelitian ini dilakukan pada CV. Permata Niaga Palembang agar sampel yang diambil dapat dikatakan representatif, maka penentuan besarnya sampel ini Berdasarkan notasi rumus besar sampel penelitian minimal oleh Slovin, maka apabila kita punya 156 orang dalam sebuah populasi, kita bisa tentukan minimal sampel yang akan diteliti. Margin of error yang ditetapkan adalah 5% atau 0,05. Maka sampelnya adalah: 65 orang. Hasil yang didapat dari analisis regresi dengan menggunakan alat SPSS versi 22 menunjukkan bahwa ada pengaruh dari kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada CV. Permata Niaga Palembang.*

**Kata Kunci : Pengembangan Karyawan, Pendidikan dan Latihan, Kinerja Karyawan**

## **I. PENDAHULUAN**

### **I.1 Latar Belakang**

Pengembangan pegawai ialah suatu yang ditunjukkan untuk memajukan pegawai baik dari segi karir, pengetahuan maupun kemampuan. Menurut Robert L. Mathis : 1 (A.S. Moenir 1998, 160-161) arti pengembangan pegawai ialah : kegiatan yang berkaitan dengan peningkatan kecakapan pegawai guna pertumbuhan yang berkesinambungan di dalam organisasi.

Pengembangan pegawai adalah suatu usaha yang penting dalam organisasi oleh karena dengan pengembangan inilah organisasi akan dapat maju dan berkembang. Pegawai yang bermutu adalah mereka yang mempunyai kecakapan dan kemampuan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan yang dibebankan kepadanya serta dapat memelihara dan meningkatkan kecakapan dan kemampuannya itu secara teratur dan

pasti. Organisasi sangat mendambakan adanya pegawai yang demikian, oleh karena itu dengan melalui berbagai cara dan usaha pengembangan pegawai terus dilakukan.

Kegiatan organisasi atau manajemen yang ditunjukkan untuk pengembangan pegawai ada 3 cara yaitu :

#### 1) Melalui pendidikan dan latihan

Pada dasarnya ingin kemajuan, baik karena dorongan biologis maupun dorongan psikologis. Keinginan manusia demikian akan dapat terpenuhi suatu sistem belajar yang tekun, teratur dan tidak kenal putus asa. Sistem ini memang dapat diciptakan sendiri sehingga orang tersebut mampu menjadi self made man (jadi/berkembang sendiri ). Akan tetapi dalam kenyataan jarang orang dapat berhasil berkat belajar sendiri (self-study), artinya diantara beberapa juta hanya ditemui beberapa orang saja yang betul-

betul berhasil tanpa melalui sistem lain kecuali belajar sendiri.

2) Pengembangan Pegawai melalui promosi ( kenaikan jenjang ).

Menurut Edwin B. Flippo (A.S. Moenir 1998, 173 ) Promosi : 2 adalah perubahan kedudukan seorang pegawai dalam rangkaian susunan kepangkatan atau jabatan yang lebih tinggi dari keadaan semula baik ditinjau dari segi tanggung jawab, syarat-syarat kerja atau penghasilan. Sebagai salah satu usaha pengembangan, promosi sangat diharapkan oleh setiap pegawai dimana pun ia berada, oleh karena dengan promosi itulah ia akan mendapatkan hak-hak yang lebih baik dari apa yang diperoleh sebelum promosi, baik material maupun non material. Hak-hak yang bersifat material misalnya kenaikan pendapatan, perbaikan fasilitas, sedangkan hak yang tidak bersifat material misalnya status sosial, rasa bangga.

3) Pengembangan pegawai melalui perpindahan ( transfer )

Menurut Gordon S. Watkins Ph.D ( A.S. Moenir 1998, 179 ) Ada beberapa alasan mengapa perpindahan pegawai menjadi salah satu cara untuk mengembangkan pegawai terutama dari segi kemampuan, pengetahuan dan ketrampilan. Alasan itu ialah Bahwa pegawai yang tidak produktif atau tidak dapat berkembang di suatu lingkungan kerja, tidak berarti ia tidak produktif atau tidak dapat berkembang juga di tempat lain. Hal ini sesuai dengan apa yang dikatakan oleh Clifford E. Jurgensen: ” Tidak ada orang yang baik dalam setiap hal , demikian juga tidak ada yang jelek dalam setiap hal. Pemanfaatan pegawai seperti yang diharapkan organisasi dengan cara penempatan dia dalam suatu tipe pekerjaan yang dapat ia lakukan dengan baik.”<sup>36)</sup>

Pegawai sebagai manusia biasa memiliki rasa bosan, terutama untuk jenis pekerjaan yang tepat, monoton dan tidak ada variasi. Apabila rasa bosan telah menghinggapi pegawai maka akibatnya

kualitas pekerjaan yang dilakukan tidak lagi sempurna sesuai dengan standar yang ada. Seorang pegawai ternyata tidak mempunyai kesungguhan atau perhatian di tempat kerja yang sekarang, bukan karena bosan tetapi memang kurang serasi dengan pribadinya. Jika demikian halnya, maka akan membawa akibat buruk terhadap organisasi dan bahkan juga terhadap dirinya sendiri, terutama di tempat-tempat kerja yang memerlukan ketelitian, kewaspadaan dan ketekunan (konsentrasi). Adanya perubahan komposisi tenaga kerja yang agak meluas meliputi beberapa badan atau organisasi, sehingga menimbulkan kelebihan tenaga di satu pihak dan kekurangan tenaga di pihak lain. Komposisi karyawan CV.PERMATA NIAGA selalu mengalami perubahan sejalan dengan aktivitas perusahaan yang semakin menekankan pentingnya produktifitas yang optimal dan efisiensi kerja. Jumlah karyawan yang dimiliki CV. PERMATA NIAGA saat ini sebanyak 156 orang pegawai tetap dengan komposisi terakhir pada bulan Juli 2009. Perekrutan Karyawan pada CV.PERMATA NIAGA dilakukan oleh Departemen Sumber Daya Manusia khususnya satker perencanaan. Satker ini bertugas mengurus hal-hal yang berhubungan dengan karyawan termasuk menganggarkan semua biaya yang akan dikeluarkan baik dalam program perekrutan, seleksi serta pendidikan dan pelatihan sesuai dengan kriteria yang diperlukan. Karyawan yang direkrut terdiri atas karyawan tetap dan karyawan tidak tetap. Pengisian formasi diutamakan dari karyawan yang sudah ada dan memenuhi syarat jabatan, apabila tidak ada dapat dilakukan penerimaan karyawan baru. Sedangkan karyawan tidak tetap direkrut dengan suatu perjanjian kontrak kerja untuk jangka waktu tertentu sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

CV. Permata Niaga menjalankan dan mengelolah suatu pendidikan dan pelatihan pada bidang yang menguntungkan perusahaan dan membantu dalam mencapai tujuan strategis

dan operasional. Pelatihan adalah proses secara sistematis mengubah tingkah laku karyawan untuk mencapai tujuan organisasi. Pelatihan berkaitan dengan keahlian dan kemampuan karyawan untuk melaksanakan pekerjaan saat ini. Pelatihan memiliki orientasi saat ini dan membantu karyawan untuk mencapai keahlian dan kemampuan tertentu agar berhasil melaksanakan pekerjaannya. CV. Permata Niaga dalam melakukan pengembangan pegawai melalui pelatihan, pembagian tugas di satuan kerja SDM di satuan kerja pendidikan dan pelatihan adalah mengelolah Program sesuai dengan kualifikasi dan sesuai dengan rencana pengembangan perusahaan secara terstruktur dan dipublikasikan kepada seluruh pegawai melalui kepala satuan kerja. Bagi pegawai adalah wajib mengikuti program pendidikan dan pelatihan / pembelajaran yang ditetapkan oleh perusahaan. Di tinjau di lapangan training yang diberikan kepada satuan kerja sumber daya manusia kurang berhasil dilihat dari kinerja pegawai dimana kinerja pegawai tersebut tidak berkembang di tempat dia bekerja walaupun pegawai tersebut sudah ditraining, karena training untuk pegawai sangat singkat waktunya yang diberikan pegawai rata-rata satu minggu dalam satu tahun untuk di training, belum tentu bagi pegawai tersebut sampai usia pensiun menemui training kembali yang sudah diterapkan oleh satuan kerja SDM, karena pegawai tersebut untuk melakukan pekerjaannya hanya terfokus pada bidang atau keahlian yang dia punyai dan untuk jabatan pekerjaan sangat terbatas untuk ke jenjang jabatan yang lebih tinggi setingkat manajemen.

Training yang diberikan kepada pegawai yang tidak hadir tidak dikenakan sanksi dengan alasan faktor pekerjaan pegawai tersebut tidak bisa digantikan kepada yang lain, padahal satuan kerja SDM sudah memprogramkan untuk pelatihan setiap pegawai tersebut untuk ditraining. Di satuan kerja SDM masih

banyak yang belum ditraining. Dikarenakan memilih waktu yang tepat untuk training pegawai tersebut atau disebabkan faktor lain. Berdasarkan pemikiran tersebut di atas, maka penyusun mencoba melakukan penelitian dengan judul: *“Pengaruh Pengembangan Melalui Pendidikan Dan Latihan Terhadap Peningkatan Kinerja Pada CV. Permata Niaga Muara Enim”*.

## **1.2 Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut :

1. Apakah Pengembangan Melalui Pendidikan dan Latihan mempunyai pengaruh secara parsial Terhadap Peningkatan Kinerja pada CV. Permata Niaga Muara Enim
2. Apakah Pengembangan Melalui Pendidikan dan Latihan mempunyai pengaruh secara simultan terhadap peningkatan Kinerja pada CV. Permata Niaga Muara Enim

## **1.3 Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui pengaruh Pengembangan Melalui Pendidikan dan Latihan secara parsial terhadap peningkatan kinerja pada CV. Permata Niaga Muara Enim
2. Untuk mengetahui pengaruh pengembangan melalui pendidikan dan latihan secara simultan terhadap peningkatan Kinerja pada CV. Permata Niaga Muara Enim

## **1.4 Manfaat Penelitian**

1. Bagi Penulis  
memberikan kesempatan bagi penulis untuk menerapkan teori yang telah diperoleh di bangku perkuliahan dan menambah wawasan dan memperdalam pengetahuan penulis dalam bidang manajemen sumberdaya manusia.
2. Bagi Perusahaan  
Memberikan informasi sebagai masukan bagi perusahaan mengenai pendidikan dan latihan terhadap kinerja karyawan

3. Bagi Almamater sebagai bahan referensi bagi peneliti lain yang akan melakukan penelitian tentang objek atau masalah yang sama di masa yang akan datang

## II. TINJAUAN PUSTAKA

### 2.1 Landasan teori

#### 2.1.1 Pendidikan dan Latihan

Pendidikan dan latihan termasuk dalam fungsi operasional dari manajemen sumber daya manusia yaitu pengembangan. Hasibuan (2015:69) mengemukakan pendidikan meningkatkan keahlian teoritis, konseptual dan moral karyawan, sedangkan latihan bertujuan untuk meningkatkan teknis pelaksanaan pekerjaan karyawan.

Menurut Sutrisno (2010:62), latihan membantu karyawan dalam memahami suatu pengetahuan praktis dan pengetrapannya, guna meningkatkan keterampilan, kecakapan, dan sikap yang diperlukan oleh organisasi dalam usaha mencapai tujuan. Sedangkan pendidikan adalah suatu kegiatan untuk meningkatkan penguasaan teori dan keterampilan memutuskan terhadap persoalan-persoalan yang menyangkut kegiatan mencapai tujuan. Upaya ini dilakukan untuk memperbaiki kontribusi produktif para karyawan dan mengembangkan SDM menghadapi segala kemungkinan yang terjadi akibat perubahan lingkungan.

Menurut Rachmawati (2012:117), pendidikan dan latihan adalah unsur sentral dalam pengembangan karyawan. Latihan dalam bentuk yang kompleks diberikan untuk membantu karyawan mempelajari keterampilan yang akan meningkatkan kinerja mereka di mana akan membantu perusahaan atau organisasi mencapai sasarnya. Sementara pendidikan diberikan untuk memperoleh pengetahuan yang akan meningkatkan kinerja karyawan serta akan membantu organisasi mencapai sasaran. Adapun kegiatan pendidikan diberikan untuk membantu karyawan mengembangkan

kapasitas mereka dan bekerja dengan lebih baik di masa datang. Jadi, pendidikan dan latihan yang termasuk di dalam fungsi pengembangan sumber daya manusia bertujuan untuk meningkatkan kualitas dan profesionalisme dan keterampilan para karyawan dalam melaksanakan tugas dan fungsinya secara optimal. Dengan mengembangkan kecakapan karyawan dimaksudkan sebagai setiap usaha dari pimpinan untuk menambah keahlian kerja tiap karyawan sehingga di dalam melaksanakan tugas-tugasnya dapat lebih efisien dan produktif.

Tujuan diadakannya pendidikan dan pelatihan, menurut Beach (dalam Sofyandi, 2013:114) meliputi:

1. Reduce learning time to teach acceptable performance, dengan adanya pendidikan dan latihan maka jangka waktu yang digunakan karyawan untuk memperoleh keterampilan akan lebih cepat. Karyawan akan lebih cepat pula menyesuaikan diri dengan pekerjaan yang dihadapinya.
2. Improve performance on present job, pendidikan dan pelatihan bertujuan untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan dalam menghadapi pekerjaan-pekerjaan yang sedang dihadapi.
3. Attitude formation, pendidikan dan pelatihan diharapkan dapat membentuk sikap dan tingkah laku para karyawan dalam melakukan pekerjaannya. dititikberatkan pada peningkatan partisipasi dari para karyawan, kerjasama antar karyawan dan loyalitas terhadap perusahaan.
4. Aid in solving operation problem, pendidikan dan latihan membantu memecahkan masalah-masalah operasional perusahaan sehari-hari seperti mengurangi absen dan mengurangi kecelakaan kerja.
5. Fill manpower needs, pendidikan dan pelatihan tidak hanya

mempunyai tujuan jangka pendek tetapi juga jangka panjang yaitu mempersiapkan karyawan memperoleh keahlian dalam bidang tertentu yang dibutuhkan perusahaan.

Benefits to employee themselves, dengan pendidikan dan latihan diharapkan para karyawan akan mempunyai kemampuan dan pengetahuan yang tinggi sehingga karyawan tersebut akan semakin berharga bagi perusahaan. Selain itu juga akan pula menambah nilai dari karyawan tersebut yang akan membuat karyawan yang bersangkutan memperoleh rasa aman dalam melakukan pekerjaannya sehingga menimbulkan kepuasan dalam dirinya

### 2.1.2 Manfaat Pendidikan dan latihan

Menurut Rivai dan Jauvani (2009:217) :

1. Manfaat pendidikan dan latihan untuk karyawan
  - a. Membantu karyawan dalam membuat keputusan dan pemecahan masalah yang lebih efektif
  - b. Membantu mendorong dan mencapai pengembangan diri dan rasa percaya diri
  - c. Membantu karyawan mengatasi stress, tekanan, frustrasi dan konflik
  - d. Memberikan informasi tentang meningkatnya pengetahuan kepemimpinan, keterampilan komunikasi dan sikap
  - e. Meningkatkan kepuasan kerja dan pengakuan
  - f. Membantu karyawan mendekati tujuan pribadi sementara meningkatkan keterampilan interaksi
  - g. Memenuhi kebutuhan personal peserta dan pelatih
  - h. Memberikan nasihat dan jalan untuk pertumbuhan masa depan
  - i. Membantu pengembangan keterampilan mendengar, bicara dan menulis dengan latihan
  - j. Membantu menghilangkan rasa takut melaksanakan tugas baru
2. Manfaat pendidikan dan latihan untuk perusahaan
  - a. Mengarahkan untuk meningkatkan profitabilitas atau sikap yang lebih positif terhadap orientasi profit
  - b. Memperbaiki pengetahuan kerja dan keahlian pada semua level perusahaan
  - c. Memperbaiki moral SDM
  - d. Membantu karyawan untuk mengetahui tujuan perusahaan
  - e. Membantu menciptakan image perusahaan yang lebih baik
  - f. Belajar dari peserta
  - g. Membantu mempersiapkan dan melaksanakan kebijakan perusahaan
  - h. Memberikan informasi tentang kebutuhan perusahaan di masa depan
  - i. Perusahaan dapat membuat keputusan dan memecahkan masalah yang lebih efektif
  - j. Membantu meningkatkan efisiensi, efektivitas, produktivitas dan kualitas kerja
  - k. Membantu menekan biaya dalam berbagai bidang seperti produksi, SDM, administrasi
  - l. Meningkatkan rasa tanggung jawab terhadap kompetensi dan pengetahuan perusahaan
  - m. Menciptakan iklim yang baik untuk pertumbuhan dan meningkatkan komunikasi organisasi
  - n. Membantu karyawan untuk menyesuaikan diri dengan perubahan
  - o. Membantu menangani konflik sehingga terhindar dari stress dan tekanan kerja.
3. Manfaat dalam hubungan SDM, intra dan antargrup dan pelaksanaan kebijakan
  - a. Meningkatkan komunikasi antargrup dan individual
  - b. Membantu dalam orientasi bagi karyawan baru dan karyawan transfer atau promosi

- c. Memberikan informasi tentang kesamaan kesempatan dan meningkatkan keterampilan interpersonal
- d. Membuat kebijakan perusahaan, aturan dan regulasi
- e. Meningkatkan kualitas moral
- f. Membangun kohesivitas dalam kelompok
- g. Memberikan iklim yang baik untuk belajar, pertumbuhan dan koordinasi
- h. Membuat perusahaan menjadi tempat yang lebih baik untuk bekerja dan hidup

### 2.1.3 Sasaran Pendidikan dan latihan

Menurut Sutrisno (2010:69), sasaran pendidikan dan latihan adalah:

1. Meningkatkan produktivitas kerja  
Pelatihan dapat meningkatkan performance kerja pada posisi jabatan yang sekarang. Apabila tingkat performanya naik, maka berakibat peningkatan dari produktivitas dan peningkatan keuntungan bagi perusahaan.
2. Meningkatkan mutu kerja  
Ini berarti peningkatan baik kualitas maupun kuantitas. Tenaga kerja yang berpengetahuan jelas akan lebih baik dan akan lebih sedikit berbuat kesalahan dalam organisasi.
3. Meningkatkan ketepatan dalam perencanaan SDM  
Pendidikan dan pelatihan yang baik bisa mempersiapkan tenaga kerja untuk keperluan di masa yang akan datang. Apabila ada lowongan-lowongan, maka secara mudah akan diisi oleh tenaga-tenaga dari dalam perusahaan sendiri.
4. Meningkatkan moral kerja  
Apabila perusahaan menyelenggarakan program pendidikan dan latihan yang tepat, maka iklim dan suasana organisasi pada umumnya akan menjadi lebih baik. Dengan iklim kerja yang sehat, maka moral kerja juga akan meningkat.

5. Menjaga kesehatan dan keselamatan  
Suatu pelatihan yang tepat dapat membantu menghindari timbulnya kecelakaan-kecelakaan akibat kerja. Selain dari pada itu lingkungan kerja akan menjadi lebih aman dan tenteram.
6. Menunjang pertumbuhan pribadi  
Dimaksudkan bahwa program pendidikan dan latihan yang sebenarnya memberi keuntungan kedua belah pihak yaitu perusahaan dan tenaga kerja itu sendiri. Bagi tenaga kerja, jelas dengan mengikuti program pendidikan dan latihan akan memantapkan dalam bidang kepribadian, intelektual dan keterampilan.

### 2.1.4 Prinsip-Prinsip Pendidikan dan Latihan

Menurut Sofyandi (2008 : 115) sebelum melaksanakan pendidikan dan latihan, maka terlebih dahulu perlu diketahui prinsip-prinsip pelatihan tersebut sehingga arah dan sasaran pelaksanaan pelatihan menjadi jelas dan lebih mudah. Werther dan Davis (dalam Sofyandi, 2008:115) mengemukakan 5 prinsip pendidikan dan pelatihan sebagai berikut:

1. Participation, artinya dalam pelaksanaan pendidikan dan latihan para peserta harus ikut aktif karena dengan partisipasi peserta maka akan lebih cepat menguasai dan mengetahui berbagai materi yang diberikan.
2. Repetition, artinya senantiasa dilakukan secara berulang karena dengan ulangan-ulangan ini peserta-peserta akan lebih cepat untuk memahami dan mengingat apa yang telah diberikan.

### 2.1.5 Definisi Kinerja Karyawan

Kinerja apabila dikaitkan dengan *performance* sebagai kata benda (noun), maka pengertian *performance* atau kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan secara ilegal, tidak melanggar

hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika (Rivai & Basri, 2004; Harsuko 2011). Dilihat dari sudut pandang ahli yang lain, kinerja adalah banyaknya upaya yang dikeluarkan individu pada pekerjaannya (Robbins, 2001). Sementara itu menurut Bernandi & Russell 2001 (dalam Riani 2011) performansi adalah catatan yang dihasilkan dari fungsi suatu pekerjaan tertentu atau kegiatan selama periode waktu tertentu.

Menurut Sinambela, dkk (2012) mengemukakan bahwa kinerja pegawai didefinisikan sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. Kinerja pegawai sangatlah perlu, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas yang di bebankan kepadanya. Untuk itu diperlukan penentuan kriteria yang jelas dan terukur serta ditetapkan secara bersama- sama yang dijadikan sebagai acuan.

Menurut Simamora (2015), kinerja karyawan adalah tingkat terhadap mana para karyawan mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan. Menurut Byars dan Rue (dalam Harsuko 2011) kinerja merupakan derajat penyusunan tugas yang mengatur pekerjaan seseorang. Jadi, kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan kegiatan atau menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan.

Menurut As'ad (2013) kinerja adalah hasil yang dicapai oleh seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan. Menurut Withmore (2012 dalam Mahesa 2010) mengemukakan kinerja merupakan ekspresi potensi seseorang dalam memenuhi tanggung jawabnya dengan menetapkan standar tertentu. Kinerja merupakan salah satu kumpulan total dari kerja yang ada pada diri pekerja.

Menurut Harsuko (2013:119), kinerja adalah sejauh mana seseorang telah memainkan baginya dalam melaksanakan

strategi organisasi, baik dalam mencapai sasaran khusus yang berhubungan dengan peran perorangan dan atau dengan memperlihatkan kompetensi yang dinyatakan relevan bagi organisasi. Kinerja adalah suatu konsep yang multi dimensional mencakup tiga aspek yaitu sikap (*attitude*), kemampuan (*ability*) dan prestasi (*accomplishment*). Berdasarkan uraian tersebut di atas dengan pencatatan hasil kerja (proses) yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melakukan suatu pekerjaan dapat dievaluasi tingkat kinerja pegawainya, maka kinerja karyawan harus dapat ditentukan dengan pencapaian target selama periode waktu yang dicapai organisasi. Mutu kerja karyawan secara langsung mempengaruhi kinerja perusahaan. Guna mendapatkan kontribusi karyawan yang optimal, manajemen harus memahami secara mendalam strategi untuk mengelola, mengukur dan meningkatkan kinerja, yang dimulai terlebih dahulu dengan menentukan tolak ukur kinerja. Ada beberapa syarat tolak ukur kinerja yang baik, yaitu:

- a. Tolak ukur yang baik, haruslah mampu dikukur dengan cara yang dapat dipercaya.
- b. Tolak ukur yang baik, harus mampu membedakan individu-individu sesuai dengan kinerja mereka.
- c. Tolak ukur yang baik, harus sensitif terhadap masukan dan tindakan- tindakan dari pemegang jabatan.
- d. Tolak ukur yang baik, harus dapat diterima oleh individu yang mengetahui kinerjanya sedang dinilai.

#### **2.1.6 Kriteria-Kriteria Kinerja**

Kriteria kinerja adalah dimensi-dimensi pengevaluasian kinerja seseorang pemegang jabatan, suatu tim, dan suatu unit kerja. Secara bersama-sama dimensi itu merupakan harapan kinerja yang berusaha dipenuhi individu dan tim guna mencapai strategi organisasi. Menurut

Schuler dan Jackson 2004 (dalam Harsuko 2011) bahwa ada 3 jenis dasar kriteria kinerja yaitu:

1. Kriteria berdasarkan sifat memusatkan diri pada karakteristik pribadi seseorang karyawan. Loyalitas, keandalan, kemampuan berkomunikasi, dan keterampilan memimpin merupakan sifat-sifat yang sering dinilai selama proses penilaian. Jenis kriteria ini memusatkan diri pada bagaimana seseorang, bukan apa yang dicapai atau tidak dicapai seseorang dalam pekerjaannya.
2. Kriteria berdasarkan perilaku terfokus pada bagaimana pekerjaan dilaksanakan. Kriteria semacam ini penting sekali bagi pekerjaan yang membutuhkan hubungan antar personal. Sebagai contoh apakah SDM-nya ramah atau menyenangkan.
3. Kriteria berdasarkan hasil, kriteria ini semakin populer dengan makin ditekannya produktivitas dan daya saing internasional. Kriteria ini berfokus pada apa yang telah dicapai atau dihasilkan ketimbang bagaimana sesuatu dicapai atau dihasilkan.

Menurut Bernandin & Russell (2001 dalam Riani 2011) kriteria yang digunakan untuk menilai kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

- 1) *Quantity of Work* (kuantitas kerja): jumlah kerja yang dilakukan dalam suatu periode yang ditentukan.
- 2) *Quality of Work* (kualitas kerja): kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan ditentukan.
- 3) *Job Knowledge* (pengetahuan pekerjaan): luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan dan keterampilannya.
- 4) *Creativeness* (kreativitas): keaslian gagasan-gagasan yang dimunculkan dan tindakan-tindakan untuk menyelesaikan

- persoalan-persoalan yang timbul.
- 5) *Cooperation* (kerja sama): kesediaan untuk bekerjasama dengan orang lain atau sesama anggota organisasi.
- 6) *Dependability* (ketergantungan): kesadaran untuk mendapatkan kepercayaan dalam hal kehadiran dan penyelesaian kerja.
- 7) *Initiative* (inisiatif): semangat untuk melaksanakan tugas-tugas baru dan dalam memperbesar tanggung jawabnya.
- 8) *Personal Qualities* (kualitas personal): menyangkut kepribadian, kepemimpinan, keramah-tamahan dan integritas pribadi.

### 2.1.7 Faktor - Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Steers (dalam Suharto & Cahyono 2005) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah:

1. Kemampuan, kepribadian dan minat kerja.
2. Kejelasan dan penerimaan atau kejelasan peran seseorang pekerja yang merupakan taraf pengertian dan penerimaan seseorang atas tugas yang diberikan kepadanya.
3. Tingkat motivasi pekerja yaitu daya energi yang mendorong, mengarahkan dan mempertahankan perilaku.

Menurut McCormick dan Tiffin (dalam Suharto & Chyono, 2005) menjelaskan bahwa terdapat dua variabel yang mempengaruhi kinerja yaitu:

1. Variabel individu  
Variabel individu terdiri dari pengalaman, pendidikan, jenis kelamin, umur, motivasi, keadaan fisik, kepribadian.
2. Variabel situasional  
Variabel situasional menyangkut dua faktor yaitu:
  - 1) Faktor sosial dan organisasi, meliputi: kebijakan, jenis

- latihan dan pengalaman, sistem upah serta lingkungan sosial.
- 2) Faktor fisik dan pekerjaan, meliputi: metode kerja,

pengaturan dan kondisi, perlengkapan kerja, pengaturan ruang kerja, kebisingan, penyaliran dan temperatur.

## 2.2 Penelitian Terdahulu

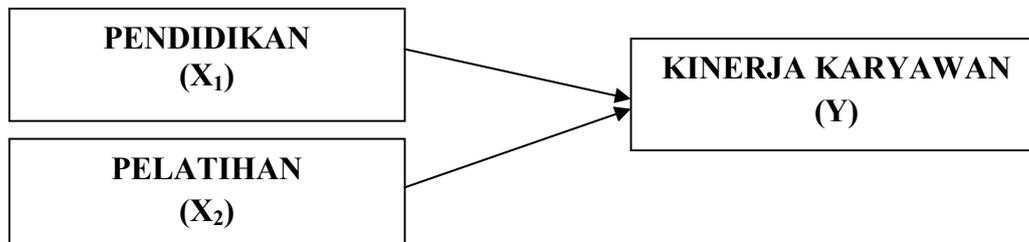
**Tabel -2**  
**Penelitian Terdahulu**

No.	Peneliti	Judul	Variabel	Hasil	Alat Analisis
1.	Abdul Aziz (2013),	Pengaruh Pendidikan dan latihan Kerja terhadap Kinerja Karya wan	Variabel bebas Pendidikan dan Latihan (X) Variabel terikat: Kinerja Karyawan (Y)	Berdasarkan analisis diperoleh hasil bahwa Kinerja karyawan Rendah (R) Nihil, Sedang (S) sebanyak 5 orang (20% dari sampel) dan karya wan (T) sebanyak 25 orang (80% dari sampel). Faktor yang menentukan perubahan produktivitas kerja adalah variabel motivasi, disiplin dan ethos kerja karyawan yang telah mendapat kanpelatihan/menerapkan Gugus Kendali Mutu	Regresi Linier Se derhana
2.	Gidion (2009)	"Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan, Motivasi serta Budaya Kerja terhadap Kinerja Pegawai Lembaga Pemasarakatan Wanita Kelas II A di Medan".	Variabel bebas Pendidikan dan Pelatihan (X) Variabel terikat : Kinerja Karya wan (Y)	Hasil penelitian me nunjukkan bahwa se cara serempak dan parsial variabel pen didikan dan pelati han, motivasi serta budaya kerja mepu nyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai lem baga pemsarakatan wanita kelas II A di Medan	Regresi Linier Berganda

### 2.3 Kerangka fikir

Konsep Kerangka pemikiran adalah istilah dan defenisi yang digunakan untuk menggambarkan secara abstrak mengenai kejadian, keadaan, kelompok atau individu yang menjadi perhatian ilmu sosial. Menurut Singarimbun (2008 : 33), konsep adalah abstraksi mengenai suatu fenomena yang dirumuskan atas dasar generalisasi.

Untuk mendapatkan batasan-batasan yang lebih jelas mengenai variabel-variabel yang akan diteliti, maka defenisi konsep yang digunakan dalam pengertian ini adalah :



**Gambar.1.** Desain penelitian ini menjelaskan hubungan antara variabel (X) dengan variabel (Y), dimana sebagai variabel bebas ( $X_1$  dan  $X_2$ ) sangat berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan sebagai variabel terikat (Y)

### 2.4 Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap perumusan masalah penelitian. Pernyataan yang diterima secara sementara sebagai suatu kebenaran sebagaimana adanya, pada saat fenomena dikenal dan merupakan dasar kerja serta panduan dalam verifikasi. Hipotesa adalah keterangan sementara dari hubungan fenomena-fenomena yang kompleks Berkaitan dengan permasalahan pokok yang dihadapi perusahaan, maka jawaban atau dugaan sementara atas permasalahan tersebut adalah :

“Ada pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja karyawan pada CV. Permata Niaga Muara Enim”

## III. METODE PENELITIAN

### 3.1 Objek Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di CV. Permata Niaga yang beralamat di Jalan Bambang Utoyo Pasar 3 Kecamatan Muara Enim .

### 3.2 Ruang Lingkup Penelitian

Ruang lingkup penelitian adalah “Ada Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap kinerja karyawan pada CV.Permata Niaga Muara Enim “

### 3.3 Jenis dan Sumber Data

#### 3.3.1 Data Primer

yang diperoleh langsung dari objek penelitian. Data ini berupa seperti dokumen-dokumen yang berhubungan dengan penelitian.

#### 3.3.2 Data Sekunder

Data yang di dapat oleh penulis secara tidak langsung seperti litelatur dan penelitian mengenai objek penelitian tersebut

### 3.4 Populasi dan Sampel

#### 3.4.1 Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2005 : 90). Dari pengertian tersebut, maka yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang bekerja pada CV.Permata Niaga Muara Enim yang berjumlah 156 orang

#### 3.4.2 Sampel

Sampel adalah sebagian dari anggota populasi yang diambil untuk diteliti dan juga dianggap

mewakili keseluruhan populasi (Gujara ti,2002). Berdasarkan notasi rumus besar sampel penelitian minimal oleh Slovin, maka apabila kita punya 156 orang dalam sebuah populasi, kita bisa tentukan minimal sampel yang akan diteliti. Margin of error yang ditetapkan adalah 5% atau 0,05.

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Dimana :

n = Jumlah sampel

N = Jumlah populasi

d<sup>2</sup> = Presisi yang ditetapkan

Perhitungannya adalah:

$$n = N / (1 + (N \times e^2))$$

$$\text{Sehingga: } n = 156 / (1 + (156 \times 0,05^2))$$

$$n = 156 / (1 + (156 \times 0,0025))$$

$$n = 156 / (1 + 1,39)$$

$$n = 156 / 2,39$$

$$n = 65$$

Pengambilan sampel berstrata merupakan teknik pengambilan sampel dimana populasi dikelompokkan dalam strata tertentu kemudian diambil sampel secara random dengan proporsi yang seimbang sesuai dengan posisi dalam populasi. Jumlah sample menggunakan rumus slovin yaitu berjumlah 65 orang

### 3.5 Definisi Operasional Variabel

**Tabel-3**  
**Definisi Operasional Variabel**

Variabel	Definisi	Indikator	Skala Pengukuran
Pendidikan (X <sub>1</sub> )	Menurut Sutrisno (2010: 62), pendidikan adalah suatu kegiatan untuk meningkatkan penguasaan teori dan keterampilan memutuskan terhadap persoalan-persoalan yang menyangkut kegiatan mencapai tujuan.	- Jenjang Pendidikan - Kesesuaian Jurusan	Likert
Latihan (X <sub>2</sub> )	Menurut Rachmawati (2012:117), latihan adalah unsur sentral dalam pengembangan karyawan. Latihan dalam bentuk yang kompleks diberikan untuk membantu karyawan mempelajari keterampilan yang akan meningkatkan kinerja mereka di mana akan membantu perusahaan atau organisasi mencapai sasarnya.	- Materi Diklat - Instruktur (Trainee) Diklat - Metode Pelatihan	Likert

Kinerja karyawan (Y)	Menurut As'ad (2013) kinerja adalah hasil yang dicapai oleh seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Kesetiaan</li> <li>- Prestasi Kerja</li> <li>- Kejujuran</li> <li>- Kedisiplinan</li> <li>- Tanggung Jawab</li> </ul>	Likert
----------------------	---	--	--------

### 3.6 Teknik Analisis Data

Dalam penyusunan proposal skripsi akhir ini, penulis menggunakan teknik analisis kualitatif, yaitu teknik analisis yang di pakai guna menganalisis Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap kinerja karyawan pada CV. Permata Niaga Muara Enim (perbandingan praktek lapangan dengan teori yang di dapat penulis dibangku kuliah).

#### 3.6.1 Uji Validitas dan Reabilitas

Pada setiap pengukuran selalu diharapkan diperoleh hasil ukur yang akurat dan objektif. Salah satu upaya untuk mencapainya adalah alat ukur yang digunakan harus valid atau sahih dan reliabel atau andal (Simamora, Bilson : 2005: 58). Uji validitas digunakan untuk mendapatkan validitas yang tinggi dari instrumen penelitian sehingga bisa memenuhi persyaratan. Sedangkan uji reliabilitas dilakukan guna memperoleh gambaran yang tetap mengenai apa yang diukur. Uji validitas dan reabilitas ini dengan menggunakan koefisien korelasi Pearson Product Moment yang diperoleh melalui analisa data. Item yang memiliki daya beda cukup tinggi akan dihitung reliabilitasnya dengan menggunakan reliabilitas koefisien alpha yang diperoleh melalui analisis data . Item-item dalam skala yang memiliki validitas yang baik dan reliabel akan digunakan untuk mengukur.

#### 3.6.2 Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi berganda yaitu suatu analisis untuk melihat sejauh mana pengaruh variabel budaya keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan proyek konstruksi. Analisis regresi

berganda menggunakan rumus persamaan seperti yang dikutip Sugiyono (2010:277), yaitu :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + b_5X_5 + e$$

Dimana:

- Y = Kinerja Karyawan
- a = Konstanta
- b1 = Koefisien regresi dari variabel X<sub>1</sub>
- X1 = Pendidikan
- b2 = Koefisien regresi dari variabel X<sub>2</sub>
- X2 = Latihan
- e = Error

Data yang diperoleh nantinya akan diolah menggunakan program olah data komputer yaitu SPSS 19.0.0 untuk menghasilkan nilai koefisien determinasi yang lebih akurat.

#### 3.6.3 Uji Hipotesis

##### 1. Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh secara bersama-sama variabel independen terhadap variabel dependen.

- Jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$ , maka independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
- Jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , maka independen mempunyai hubungan yang signifikan terhadap variabel dependen.

##### 2. Uji T

Menurut Sugiono (2010:366), uji T digunakan untuk menguji sendiri-sendiri secara signifikan hubungan antara variabel independen (variabel X) dengan variabel dependen (variabel Y).

- Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka variabel independen mempunyai keeratan hubungan yang signifikan terhadap variabel dependen.
- Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  maka variabel independen tidak mempunyai keeratan hubungan yang signifikan.

### 3.6.4 Uji Asumsi Klasik

#### - Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas adalah suatu keadaan yang terdapat hubungan korelasi yang sempurna diantara beberapa atau semua variabel independen yang terdapat dalam model regresi. Dalam penelitian ini multikolinearitas dilakukan dengan menggunakan metode enter yaitu dengan melihat pada Tolerance Value/Variance Inflation Factor (VIF). Pedoman suatu model regresi yang bebas multikolinearitas adalah mempunyai angka tolerance valuemem dekati 1 atau diatas 0,1.

## IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### 4.1 Uji Statistik/Analisis Data

#### 4.1.1 Uji Instrumen Penelitian

Untuk mengetahui bahwa instrumen penelitian ini merupakan alat ukur yang akurat dan dapat diperlukan

penguji data yang digunakan meliputi uji validasi dan uji realibilitas.

#### a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui seberapa besat cermat suatu item dalam mengukut objeknya. Item dikatakan valid jika ada korelasi dengan skor total. Hal ini menunjukkan adanya dukungan item tersebut dalam mengungkapkan suatu yang ingin diungkapkan. Item biasanya berapa banyak pertanyaan yang diajukan pada responden dengan menggunakan kuesioner (dengan tujuan untuk menggunakan sesuatu).

Menurut Sugiyono (2008:445), instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Teknik yang digunakan untuk mengukur validitas bulir pertanyaan kuisiner adalah *correlasionproduct moment* dari Karl Pearson (*Validitas isi / content validity*) dengan cara mengkorelasikan masing-masing item pertanyaan kuesioner dan totalnya, selanjutnya membandingkan  $r$  tabel dan  $r$  hitung. Pengujian validitas dari penelitian ini dilakukan dengan menggunakan aplikasi software SPSS Ver 22,0, jika total (*corrected item total correlation*) = 0,30 jadi apabila  $r$  positif  $> 0,30$  maka item valid, sedangkan  $r$  negative  $< 0,3$  maka tidak valid.

Setelah dilakukan pengolahan data, diperoleh hasil uji validasi variabel bebas Pendidikan ( $X_1$ ), Latihan ( $X_2$ ) dan Kinerja Karyawan ( $Y$ )

**Tabel -1**  
**Hasil Uji Validitas**

Variabel	Butir Pertanyaan	Corrected item total correlation	Status
Pendidikan ( $X_1$ )	Jenjang Pendidikan	0,561	Valid
	Kesesuaian jurusan	<b>0,752</b>	Valid
Latihan ( $X_2$ )	Materi Diklat	0,575	Valid
	Instruktur (Traineer) Diklat	<b>0,641</b>	Valid
	Metode Diklat	0,619	Valid

Kinerja Karyawan (Y)	Kesetiaan	0,630	Valid
	Prestasi Kerja	0,723	Valid
	Kejujuran	0,572	Valid
	Kedisiplinan	0,668	Valid
	Tanggung Jawab	<b>0,757</b>	Valid

**Sumber : pengolahan data primer dengan SPSS 22**

Pada tabel-1 yang menunjukkan validasi data penelitian pada variabel bebas dan terikat dapat hasil sebagai berikut :

- Pada variabel pendidikan ( $X_1$ ) bahwa seluruh item dari (2 butir) dinyatakan valid karena *Corrected item total correlation* menunjukkan lebih besar dari  $> 0,30$
- Pada variabel latihan ( $X_2$ ) bahwa seluruh item dari (3 butir) dinyatakan valid karena *Corrected item total correlation* menunjukkan lebih besar dari  $> 0,30$
- Sedangkan pada variabel Kinerja Karyawan (Y) bahwa seluruh item dari (5 butir) dinyatakan valid karena *Corrected item total correlation* menunjukkan lebih besar dari  $> 0,30$

#### b. Reabilitas

Uji realibilitas dilakukan untuk mengukur tingkat konsistensi antara hasil pengamatan dengan instrumen atau alat ukur yang digunakan pada waktu yang berbrda. *Ghozali dalam situmorang (2008: 112)* menyatakan teknik yang digunakan untuk mengukur relialitas pengamatan adalah Cronbach Alpha dengan cara membandingkan nilai alpha dengan standarnya, dengan ketentuan :

1. Cronbach Alpha  $> 0,6$  maka instrumen pengamatan dinyatakan reliabel

2. Cronbach Alpha  $< 0,6$  maka instrumen pengamatan tidak reliabel

- Relibilitas Variabel Pendidikan ( $X_1$ )  
Hasil perhitungan nilai reliabilitas Cronbach Alpha untuk variabel produk dengan bantuan SPSS 22,0 adalah **sebesar 0,752**. Artinya dari 2 item pernyataan yang dijadikan sebagai indikator pada variabel pendidikan ( $X_1$ ) sudah reliabel.
- Reabilitas Latihan ( $X_2$ )  
Hasil perhitungan nilai reliabilitas Cronbach Alpha untuk variabel harga dengan bantuan SPSS 22,0 adalah **sebesar 0,641**. Artinya dari 3 item pernyataan yang dijadikan sebagai indikator pada variabel harga ( $X_2$ ) sudah reliabel.
- Reabilitas Kinerja Karyawan (Y)  
Hasil perhitungan nilai reliabilitas Cronbach Alpha untuk variabel Kepuasan kerjadengan bantuan SPSS 22,0 adalah **sebesar 0,757**. Artinya dari 5 item pernyataan yang dijadikan sebagai indikator pada variabel Keputusan konsumen (Y) sudah reliabel.

Hasil uji reabilitas secara lebih terperinci dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel -2  
Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Alfa Cronbach ( = )	Status
Pendidikan	0,752	Reliabilitas
Latihan	0,641	Reliabilitas
Kinerja Karyawan	0,757	Reliabilitas

**Sumber : pengolahan data primer dengan SPSS 22**

Berdasarkan tabel 4.21 dapat diketahui bahwa nilai r hitung dari ketiga variabel <0,8 dan > 60 yaitu pendidikan, latihan dan kinerja karyawan . Kuesioner yang ndigunakan relibel dapat diandalkan.

#### 4.2 Analisis Deskriptif Statistik

Dari analisa data dengan menggunakan regresi linier berganda pada program SPSS 22 diperoleh hasil sebagai berikut :

##### a. Koefisien Diterminasi

**Tabel 4.22**  
**Ringkasan Model**

Mode	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,712 <sup>a</sup>	,759	,079	3,44403

a. Predictors: (Constant), Pendidikan, Latihan

**Sumber : pengolahan data primer dengan SPSS 22**

Koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah nol atau satu. Nilai R<sup>2</sup> = yang kecil bearti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas.

- a. R dalam analisis regresi berganda menunjukkan korelasi yaitu antara dua variabel independent terhadap satu variabel dependent. Angka R didapat 0,712 hal ini bearti terjadi hubungan yang kuat karena nilainya mendekati 1.
- b. R Square (R<sup>2</sup>) yaitu menunjukkan nilai koefisien determinasi. Angka ini akan di ubah ke bentuk persen yang artinya persentase sumbangan pengauh variabel dependent. Nilai R<sup>2</sup> sebesar 0,759 artinya sumbangan kualitas produk dan harga terhadap

keputusan konsumen sebesar 75,9 % sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

##### b. Uji Rgresi Berganda

Data yang diperoleh dari responden dalam penelitian ini dianalisis dengan menggunakan model regresi linier berganda dengan tujuan dengan tujuan untuk mengetahui besarnya kontribusi dari variabel-variabel bebas (independent) dalam penelitian ini yaitu pendidikan (X<sub>1</sub>) dan latihan (X<sub>2</sub>) untuk memprediksi variabel Kinerja karyawan (Y) sebagai variabel terikat (dependent), sehingga dapat dijelaskan pula mengenai variabel bebas yang paling berpengaruh terhadap variabel terikat nya. Pengelolaan data dilakukan dengan menggunakan program SPSS 22,0 dengan hasil sebagaimana terlihat pada tabel berikut :

**Tabel 4.23**  
**Hasil analisis regresi linier berganda**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	10,776	5,832		6,768	,000
Pendidikan	,379	,266	,144	4,888	,000
Latihan	,270	,272	,060	3,448	,001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : *pengolahan data primer dengan SPSS 22*

Tabel 4.23 dapat dijelaskan sebagai berikut :

Kolom B menunjukkan nilai-nilai koefisien regresi untuk konstanta dan masing-masing variabel bebas ( $X_1$  dan  $X_2$ ) kolom (std. Error) menunjukkan nilai kesalahan baku untuk parameter koefisien regresi, kolom (beta) menunjukkan besarnya koefisien regresi yang dibakukan atau menunjukkan koefisien jalur, kolom (t) menunjukkan nilai t-hitung untuk masing-masing parameter koefisien kolom (sig) menunjukkan besarnya peluang kesalahan yang terjadi.

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2$$

$$Y = 10,776 + 0,379 X_1 + 0,270 X_2$$

Dimana :

$Y'$  = kinerja karyawan

$X_1$  = pendidikan

$X_2$  = latihan

$a$  = konstanta

$b_1 b_2$  = koefisien regresi

Memperhatikan persamaan regresi linier berganda tersebut, diketahui nilai koefisien regresi dari masing-masing variabel bebas yang menunjukkan besarnya nilai yang disumbangkan oleh masing-masing variabel bebas terhadap variabel tidak bebasnya dengan asumsi variabel bebas lainnya dianggap konstan. Nilai koefisien yang mempunyai tanda positif berarti jika variabel bebas meningkat atau ditingkatkan, maka akan mendorong meningkatnya nilai dari

variabel tidak bebas, demikian pula sebaliknya.

Penjelasan secara rinci dari masing-masing variabel adalah sebagai berikut:

- a. Angka konstanta dari unstandardized coefficient yang dalam penelitian ini sebesar 10,776 angka ini berupa angka konstanta yang mempunyai arti : jika variabel kualitas produk dan harga 0, maka jumlah keputusan konsumen sebesar 10,776%
- b. Angka koefisien regresi  $X_1$  sebesar 0,379. Angka tersebut mempunyai arti bahwa setiap penambahan 1% produk maka keputusan konsumen akan meningkat sebesar 0,379%
- c. Angka koefisien regresi  $X_2$  sebesar 0,270. Angka tersebut mempunyai arti bahwa setiap penambahan 1% harga, maka keputusan konsumen akan meningkat sebesar 0,270%

#### 4.3 Uji Hipotesis secara parsial (Uji t)

Uji t menunjukkan seberapa besar pengaruh variabel bebas yang terdiri dari pendidikan ( $X_1$ ) dan latihan ( $X_2$ ) mempunyai pengaruh yang signifikan secara individu (parsial) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ). Dalam hal ini untuk mengetahui apakah secara parsial variabel komitmen dan disiplin kerja berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap kinerja. Pengujian menggunakan tingkat signifikan 0,05

**Tabel -4**  
**Analisis secara parsial**

Variabel	t hitung	r tabel	Sig	hubungan	Keterangan
Pendidikan	4,888	1.444	0.000	Positif	Signifikan
Latihan	3,448	1.333	0.000	Positif	Signifikan

Sumber : pengolahan data primer dengan SPSS 22

Berdasarkan tabel 4.24 dapat diketahui variabel pendidikan dan latihan mempunyai nilai t hitung sebesar 4,888 dan 3,448 yang lebih besar dari t tabel ( $4,888 > 1,444$ ) dan ( $3,448 > 1,333$ ) dengan tingkat signifikan sebesar 0,000 yang lebih kecil dari  $\alpha$  ( $0,000 < 0,005$ ). Ini berarti  $H_0$  ditolak, jadi dapat disimpulkan pendidikan dan latihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Permata Niaga Muaraenim.

#### 4.4 Uji Secara Bersama-sama ( uji f )

Uji-F atau uji koefisien regresi secara bersama-sama digunakan untuk mengetahui apakah secara bersama-sama variabel dependen. Dalam hal ini untuk mengetahui apakah variabel pendidikan dan latihan berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap kinerja karyawan. Pengujian menggunakan tingkat signifikan 0,05.

**Tabel -5**  
**ANOVA**  
**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4,465	2	3,323	7,356	,000 <sup>b</sup>
	Residual	326,593	14	13,588		
	Total	331,238	15			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), pendidikan, latihan

$H_0: b = 0$ , artinya secara bersama-sama tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel bebas ( $X_1$ ) yaitu berupa pendidikan dan latihan ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan sebagai variabel terikat (Y).

$H_1: b \neq 0$ , artinya secara bersama-sama terhadap pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel bebas (X) yaitu berupa pendidikan dan latihan ( $X_2$ ) terhadap kinerja pegawai sebagai variabel terikat (Y).

Berdasarkan hasil dari output F hitung diperoleh sebesar 7,356.

## V. KESIMPULAN DAN SARAN

### 5.1 Kesimpulan

- Berdasarkan hasil pengujian hipotesis 1 (dimana variabel pendidikan) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Permata Niaga Muaraenim, ternyata hasil pengujian mendukung hipotesis sehingga hipotesis diterima. Dimana variabel pendidikan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

#### a. Koefisien Determinasi ( $r^2$ )

Pada hasil R.Square didapat nilai sebesar 0,759 artinya persentase sumbangan pendidikan sebesar 75,9%

sedangkan sisanya 24,1% dipengaruhi oleh variabel yang lain.

b. Uji T secara parsial  
Pada variabel bebas pendidikan  $T_{hitung}$  sebesar 4,888 sedangkan  $T_{table}$  1,444 dan latihan  $T_{hitung}$  sebesar 3,448 sedangkan  $T_{tabel}$  1,333 maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang artinya berpengaruh positif dan signifikan antara pendidikan dan latihan terhadap kinerja karyawan CV.Permata Niaga Muaraenim.

2. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis 2 (dimana variabel latihan) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Permata Niaga Muaraenim ternyata hasil pengujian mendukung hipotesis sehingga hipotesis diterima. Dimana variabel latihan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis 2 ( dimana variabel pendidikan dan latihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Permata Niaga Muaraenim ternyata hasil pengujian mendukung hipotesis sehingga hipotesis diterima.

## 5.2 Saran

1. Sebaiknya pihak karyawan CV. Permata Niaga Muaraenim lebih mengoptimalkan pendidikan dan latihan. Hasil dari pendidikan dan latihan yang diadakan oleh perusahaan dapat mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan . Diharapkan dengan adanya kegiatan tersebut dapat meningkatkan pendidikan dan latihan terhadap kinerja karyawan.
2. Pendidikan dalam latihan CV.Permata Niaga Muaraenim

seharusnya lebih ditingkatkan lagi yang akan ditempatkan bagi para karyawan untuk bekerja lebih baik lagi. Hal ini akan mengakibatkan para karyawan untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan semakin optimal.

3. CV.Permata Niaga Muaraenim selalu menjaga kualitas pendidikan dan latihan agar kinerja karyawan meningkat secara maksimal.

## DAFTAR PUSTAKA

- Hadi, Sutrisno. 2002.*Statistik Jilid II*. Yogyakarta : YFPF – UGM
- Hasibuan, Malayu. 2015.*Manajemen Sumber Daya Manusia* Edisi Revisi Cetakan Keenam. Jakarta : PT. Bumi Aksara
- Laurensius, Ferry. 2006.*Jurnal Manajemen Usahawan Indonesia*. Jakarta :Lembaga Manajemen FE-UI
- Mangkunegara, AA., Anwar Prabu. 2000.*Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* Bandung : Remaja Rosda Karya
- Mangkunegara, AA., Anwar Prabu. 2006.*Evaluasi kinerja SDM*. Bandung : Remaja Rosda Karya
- Moeldjono, Djokosantoso. 2003. *Budaya Korporat dan Keunggulan Korporasi*. Jakarta : PT. Elex Media Komputindo. Nawawi,
- Hadari. 2010.*Penelitian Bidang Sosial*. Yogyakarta : Gajah Mada Press
- Sedharmayanti. 2013.*Good Governance (Kepemerintahan Yang Baik) Dalam Rangka Otonomi Daerah : Upaya Membangun Organisasi Efektif dan Efisien*. Bandung : CV Mandar Maju
- Sutrisno. 2010.*Metode Penelitian Survey*. Jakarta : LP3ES
- Sobirin, Achmad. 2009 .*Budaya Organisasi*. Yogyakarta : STIM YKPN
- Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung : Alfabeta

Simanjuntak, Payaman J.  
2005. *Manajemen dan Evaluasi  
Kinerja*. Jakarta :Lembaga Penerbit  
FE-UI.

Tjandra, W. Riawan,dkk.  
2015.*Peningkatan Kapasitas  
Pemerintah Daerah Dalam  
Pelayanan Publik* . Yogyakarta :  
Pembaruan