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

#### Mastuti,SE.,M.Si

Dosen Tetap Fakultas Ekonomi Universitas Palembang

#### **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. Peneitian 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 mengunakan alat SPSS versi 22 menunjukkan bahwaada pengaruh dari kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada CV. Permata Niaga Palembang.

Kata Kunci: Kompensasi, Motivasi, Kinerja Karyawan

# PENDAHULUAN

# Latar Belakang

Pengembangan pegawai ialah suatu yang ditunjukan untuk memajukan pegawai baik dari segi karir, pengetahuan maupun kemampuan. Menurut Robert L. Mathis: 1 (A.S. Moenir 2018, 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 ditunjukan 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 2018, 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 2018, 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."36)

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 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 sudah diterapkan oleh satuan kerja SDM, karena pegawai tersebut untuk melakukan pekerjaannya hanya terpokus 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".

# 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 pengauh secara simultan terhadap peningkatan Kinerja pada CV. Permata Niaga Muara Enim

#### Tujuaan 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

#### TINJAUAN PUSTAKA

#### Landasan teori

#### 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 sasarannya. 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.
- 6. 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.

#### Manfaat Pendidikan dan latihan

Menurut Rivai dan Jauvani (2019:217):

- 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, frustasi dan konflik
  - d. Memberikan informasi tentang meningkatnya penegtahuan 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 ketermpilan 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
  - 1. Meningkatkan rasa tanggung jawab terhadap kompetensi dan pengetahuan perusahaan m. Menciptakan iklim yang baik untuk pertumbuhan dan meningkatkan komunikasi organisasi
  - m. Membantu karyawan untuk menyesuaikan diri dengan perubahan
  - n. 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

# 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 bebankankepadanya. 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 sayarat 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.

## Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Steers (dalam Suharto & Cahyono 2015) 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 seseprang 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, 2015) menjelakan bahwa terdapat dua variabel yang mempengaruhi kinerja yaitu:

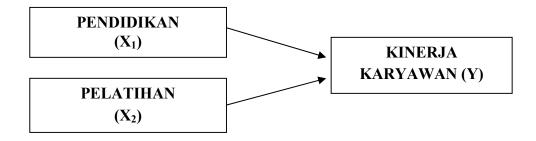
- 1. Variabel individu
  - Variabel inidividu terdiri dari pengalaman, pendidikan, jenis kelamin, umur, motivasi, keadaan fisik, kepribadian.
- 2. Variabel situasional

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, penyinaran dan temperatur.

# 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  $(X_1 \text{ dan } X_2)$  sangat berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan sebagai variabel terikat (Y)

#### **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

#### **Objek Penelitian**

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

#### Jenis dan Sumber Data

#### - Data Primer

Data yang diperoleh langsung dari objek penelitian yaitu data yang berupa dokumen-dokumen yang berhubungan dengan penelitian.

#### - Data Sekunder

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

#### Populasi dan Sampel

#### **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

# 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 <u>populasi</u>, kita bisa tentukan minimal sampel yang akan diteliti. Margin of error yang ditetapkan adalah 5% atau 0,05.

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

Dimana:

n = Jumlah sampel

N = Jumlah populasi

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

Perhitungannya adalah:

 $n = N / (1 + (N x e^{2}))$ Sehingga:  $n = 1/(1 + (156 x 0,05^{2}))$  n = 156 / (1 + (156 x 0,0025)) n = 156 / (1 + 1,39) n = 156 / 2,39 n = 65

Pengambilan sampel berstrata merupakan teknik pengambilan sampel dimana populasi dikelompokan 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

#### **Teknik Analisis Data**

Dalam penyusunan proposal skripsi akhir ini, penulis menggunakan tehnik analisis kualitatif, yaitu tehnik 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).

#### 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.

# **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 + b1X1 + b2X2 + b3X3 + b4X4 + b5X5 + e

#### Dimana:

Y = Kinerja Karyawan

a = Konstanta

= Koefisien regresi dari varibel  $X_1$ 

X1 = Pendidikan

= Koefisien regresi dari varibel  $X_2$ 

X2 = Latihan e = Eror

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

#### Uji Hipotesis

#### 1. Uii F

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

- Jika F<sub>nitung</sub> < F<sub>tabel</sub>, maka independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
- Jika Fhitung > Ftabel, 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 thitung > ttabel maka variabel independen mempunyai keeratan hubungan yang signifikan terhadap variabel dependen.
- Jika thitung < ttabel maka variabel independen tidak mempunyai keeratan hubungan yang signifikan.

#### 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 valuemen dekati 1 atau diatas 0,1.

#### IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### **Hasil Penelitian**

Pada bab ini menjelaskan tentang hasil dari pengumpulan data, baik data primer maupun sekunder atas sampel karyawan yang bekerja di CV. Permata Niaga Muaraenim sebanyak 65 orang. Hasil penelitian dan pembahasan ini

digunakan untuk menjawab perumusan masalah yang telah dikemukakan pada Bab I, yakni bagaimana pengaruh Pengembangan Melalui Pendidikan dan Latihan terhadap peningkatan kinerja pada CV. Permata Niaga Muara Enim.

Untuk menganalisis data pada bab ini ada 6 bagian yaitu:

- 1. Profil responden
- 2. Analisis frekwensi
- 3. Kesimpulan
- 4. Uji instrumen Penelitian
- 5. Analisis regresi linier sederhana
- 6. Uji hipotesis secara parsial (Uji t)

# Uji Statistik/Analisis Data 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.

#### Uii 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 yamg 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-masung item pertanyaan kuesioner dan totalnya, selanjutnya membandingkan r tabel dan r hitung. Pengujian validitas dari penelitian ini dilakukan dengan menggunakan aplikasi sofware SPSS Ver 22,0, jika total (corrected~item~total~corelation~)=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 4.20 Hasil Uji Validitas

Tash Of valutus						
Variabel	Butir Pertanyaan	Corrected item total correlation	Status			
Pendidikan	Jenjang Pendidikan	0,561	Valid			
$(X_1)$	Kesesuaian jurusan	0,752	Valid			
Latihan (X <sub>2</sub> )	Materi Diklat Instruktur (Traineer) Diklat Metode Diklat	0,575 <b>0,641</b> 0,619	Valid Valid Valid			
	Kesetiaan	0,630	Valid			
Kinerja	Prestasi Kerja	0,723	Valid			
Karyawan	Kejujuran	0,572	Valid			
(Y)	Kedisiplinan	0,668	Valid			
	Tanggung Jawab	0,757	Valid			

Sumber: pengolahan data primer dengan SPSS 22

Pada tabel 4.20 yang menunjukan 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* menunjukan lebih besar dari > 0.30
- Pada variabel latihan (X<sub>2</sub>) bahwa seluruh item dari (3 butir) dinyatakan valid karena Corrected item total correlation menunjukan lebih besar dari
   0.30
- Sedangkan pada variabel Kinerja Karyawan (Y) bahwa seluruh item dari (5 butir) dinyatakan valid karena *Corrected item total correlation* menunjukan lebih besar dari > **0**,**3**0

#### Reabilitas

Uji reliilitas 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<sub>1</sub>)
     Hasil perhitungan nilai reliabilitas Cronbach Alpa 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<sub>1</sub>) sudah reliabel.
  - Reabilitas Latihan (X<sub>2</sub>)

Hasil perhitungan nilai reliabilitas Cronbach Alpa 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<sub>2</sub>) sudah reliabel.

• Reabilitas Kinerja Karyawan (Y)
Hasil perhitungan nilai reliabilitas Cronbach Alpa 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 4.21 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Alfha Cronbach (α)	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.

# **Analisis Deskriptif Statistik**

Dari analisa data dengan menggunakan regresi liner berganda pada progrram SPSS 22 diperoleh hasil sebagai berikut :

#### a. Koefisien Diterminasi

Tabel 4.22 Ringkasan Model

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

a. Predictors: (Constant), Pendidikan, Latihan

Sumber: pengolahan data primer dengan SPSS 22

Koefissien determinasi (R2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah nol atau satu. Nilai R2 = yang kecil bearti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas.

a. R dalam analisis regresi berganda menunjukan korelasi yaitu antara dua variabel independent terhadap satu variabel dependent.

- Angka R didapat 0, artinya korelasi antara variabel pendidikan dan latihan sebesar 0,712 hal ini bearti terjadi hubungan yang kuat karena nilainya mendekati 1.
- b. R Square (R<sup>2</sup>) yaitu menunjukan 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 (indeendent) dalam pene; itian ini yaitu pendidikan  $(X_1)$  dan latihana  $(X_2)$  untuk memprediksi variabel Kinerja karyawan (Y) sebagai variabel terikat (dependent), sehimgga 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.
		В	Std. Error	Beta		
	(Constant)	10,776	5,832		6,768	,000
1	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 menunjukan nilai-nilai koefisien regresi untuk konstanta dan masing-masing variabel bebas ( $X_1 dan \ X_2$ ) kolom (std. Error) menunjukan nilai kesalahan baku untuk parameter kefisien regresi ,kolom (beta) menunjukan besarnya koefisien regresi yang di bakukan atau menunjukan koefsien jalur, kolom (t) menunjukan nilai t-hitung untuk masing-masing parameter koefisien kolom (sig) menunjukan besarnya peluang kesalahan yang terjadi.

 $Y' = a + b_1 X_1 + b_2 X_2$  $Y' = 10,776 + 0,379 X_1 + 0,270 X$  Dimana:

Y' = kinerja karyawan

 $X_1$  = pendidikan  $X_2$  = latihan a = konstanta

 $b_1b_2$  = 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 X2 sebesar 0,270. Angka tersebut mempunyai arti bahwa setiap penambahan 1% harga, maka keputusan konsumen akan meningkat sebesar 0,270%

#### 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 scara parsial variabel komitmen dan disiplin kerja berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap kinerja. Pengujian menggunakan tingkat signifikan 0.05

Tabel 4.24 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 a (0,000 < 0,005). Ini berarti Ho ditolak, jadi dapat disimpulkan

pendidikan dan latihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Permata Niaga Muaraenim.

# Uji Secara Bersama-sama ( uji f )

Uji-F atau uji koefesien 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 4.25 ANOVA

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

a. Dependent Variable:Kinerja Karyawan

H0: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).

H1:  $b \neq 0$ , artinya secara bersama-sama terhadap pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel bebas (X) yaitu berupa pendidikan dan latihan (X<sub>2</sub>) terhadap kinerja pegawai sebagai variabel terikat (Y).

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

#### V. KESIMPULAN DAN SARAN

#### Kesimpulan

- 1. 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 Diterminasi (r2)
     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<sub>table</sub> 1,444 dan latihan T<sub>hitung</sub> sebesar 3,448 sedangkan T<sub>tabel</sub> 1,333 maka Ho ditolah dan Ha diterima yang artinya berpengaruh positif dan signifikan antara pendidikan dan latihan terhadap kinerja karyawan CV.Permata Niaga Muaraenim.

b. Predictors: (Constant), pendidikan, latihan

- 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.

#### Saran

- 1. Sebaiknaya pihak karyawan CV. Permata Niaga Muaraenim lebih mengoptimalkan pendidikan dan latihan. Hasil dari pendidikan dan latihan yang diadakan oleh perusahaan dapat mempunyai pengaruh terhaddap kinerja karyawan . Diharapkan dengan adanya kegiatan tersebut dapat meningkatkan pendidikan dan latihan terhadap kinerja karyawan.
- 2. Pendidikan dalan 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: YPFP – 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. 2016. *Evaluasi kinerja SDM*. Bandung : Remaja Rosda Karya

Moeldjono, Djokosantoso. 2013. *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. 2019. Budaya Organisasi. Yogyakarta: STIM YKPN