

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Perubahan dan perkembangan yang terjadi dalam era teknologi informasi dan komunikasi, membuat persaingan dalam dunia perkerjaan semakin meningkat. Pekerjaan sangat menentukan pendidikan yang dimiliki. Pendidikan tidak dapat dipisahkan dengan pembangunan manusia seutuhnya. Manusia akan menjalankan seluruh kegiatan perusahaan dan manusia jugalah yang mempertimbangkan tujuan akhir semua usaha pembangunan, baik sebagai perseorangan maupun anggota masyarakat.

Kinerja pegawai adalah salah satu tolak ukur dari keberhasilan subinstansi atau lembaga, dan demi tercapainya suatu tujuan instansi atau lembaga yang optimal, dibutuhkan kemampuan dari pucuk pimpinan untuk memperhatikan kecakapan hubungan antara staff/pegawai yang tentunya mengarah pada pembinaan dan pemberian motivasi kepada pegawai, sehingga pegawai dapat pula memahami tugas dan tanggung jawab masing-masing serta mematuhi aturan-aturan yang telah ditetapkan dalam instansi atau lembaga tersebut. Perusahaan harus meningkatkan kualitas pegawai sehingga dapat bekerja secara produktif dan professional serta kinerja yang dicapainya diharapkan akan lebih baik dan sesuai standar kerja yang dipersyaratkan oleh perusahaan. Salah satunya upaya dalam meningkatkan kinerja pegawai adalah dengan melalui pengembangan pegawai yaitu dengan pendidikan dan pelatihan. Kata pendidikan dan pelatihan adalah kata

yang umum kita dengar dan banyak dibicarakan. Untuk mencapai kinerja yang diharapkan dalam suatu organisasi dan instansi, para pegawai harus mendapatkan program pendidikan dan pelatihan yang memadai untuk jabatannya sehingga pegawai terampil dalam melaksanakan pekerjaannya.

Pentingnya program pendidikan dan pelatihan menjadi sebuah keharusan dan kebutuhan bagi suatu perusahaan dan instansi yang ingin meningkatkan kemampuan, pengetahuan, dan pengalaman pegawai disemua level organisasi. Perusahaan harus mampu mengidentifikasi kebutuhan individu, model, jenis pendidikan dan pelatihan serta departemen level yang akan dilatih dapat disesuaikan dengan tujuan yang ingin dicapai sehingga membuka peluang terjadinya alih ketrampilan, pengetahuan dan pengalaman untuk pekerjaan yang lebih baik dimasa depan.

Untuk mewujudkan harapan dan tujuan tersebut diperlukan adanya pendidikan dan pelatihan yang berkesinambungan atau secara bertahap sesuai dengan jenjang keahlian dan keterampilannya. Pendidikan dan pelatihan adalah kegiatan yang dilakukan untuk memecahkan persoalan yang dihadapi secara cepat dan tepat yang akhirnya akan meningkatkan kinerja para karyawan secara individu dan meningkatkan kinerja lembaga atau instansi pada umumnya.

Dengan adanya program pendidikan dan pelatihan, para pegawai akan mengalami perubahan dalam kegiatan kerjanya. Tingkat wawasan dan pengetahuan pegawai dari kegiatan tersebut akan bertambah. Mereka juga akan memiliki kerangka kerja dimasa mendatang.

PT Perkebunan Nusantara II merupakan salah perusahaan perkebunan di Indonesia. PTPN II mengelola komoditas perkebunan tanaman tahunan yaitu kelapa sawit dan karet beserta pabriknya. Dalam mengelola SDM, dari manajer lini pertama sampai manajer lini puncak, PTPN II telah menerapkan penilaian kinerja karyawan secara obyektif, dengan penilaian yang terukur dan relevan sesuai dengan golongan.

Tabel 1.1
Data penilaian kinerja pegawai 2015 -2017 (orang)

Kategori penilaian	2015	2016	2017
Sangat baik	46	54	65
Baik	24	39	45
Cukup	48	22	10
Tidak baik	7	10	5
Buruk	3	0	0
Jumlah	125	125	125

Sumber :PTPN II Tanjung Garbus Pagar Merbau,2018

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa kinerja pegawai PTPN II Tanjung Garbus Pagar Merbau mengalami peningkatan dari tahun ke tahun. Hal ini dapat dilihat semakin banyak pegawai yang memiliki kinerja baik, dan juga masih terdapat pegawai yang memiliki kinerja cukup dan tidak baik. Oleh karena itu perlu dilakukan pendidikan dan pelatihan dengan memberikan dorongan semangat kerja, arahan, dan kerja sama antar pegawai dalam meningkatkan kinerja pegawai.

Kesadaran akan pentingnya pendidikan dan pelatihan bagi pegawai sangat diperlukan, dan sebaiknya pelaksanaan pendidikan dan pelatihan dapat dilakukan secara berkelanjutan. Prestasi kerja dapat menggambarkan bagaimana pengaruh atau dampak dari pelatihan dan pendidikan yang selama ini ada, dan dijalankan perusahaan terhadap kinerja pegawai.

Pendidikan dan pelatihan hanya akan menimbulkan pemborosan pada perusahaan, karena dapat mempertinggi biaya dalam dalam pencapaian tujuan perusahaan, anggapan ini yang menjadi fenomena sehingga berpikir untuk mempersingkat atau bahkan meniadakan program pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan itu sendiri diberlakukan bukan hanya untuk para pegawai-pegawai baru tetapi juga pada pegawai yang lama karena adanya tuntutan dari tugas-tugas yang sekarang ataupun kenaikan jabatan.

Pada umumnya kinerja pegawai merupakan salah satu faktor utama yang mempengaruhi perkembangan dan kemajuan perusahaan. Semakin baik kinerja pegawai maka tujuan perusahaan akan semakin mudah dicapai, dan sebaliknya jika kinerja pegawai menurun atau tidak baik maka tujuan perusahaan akan semakin sulit untuk dicapai. Dalam mencapai kinerja yang tinggi memerlukan waktu lama untuk membangunnya, memerlukan kepercayaan, dan menuntut perhatian yang seksama dari pihak perusahaan. Kinerja pegawai dapat juga dipengaruhi kemampuan dari pegawai itu sendiri, kerja keras, jenis pekerjaan yang dibebankan, bantuan dari rekan-rekan kerja, bimbingan dari atasan.

Pendidikan dan pelatihan akan mempengaruhi kinerja pegawai, dengan adanya program tersebut maka pegawai akan berupaya memberikan hasil yang

terbaik atas pekerjaannya, sehingga dalam hal ini, perusahaan diharapkan terus meningkatkan program pendidikan dan pelatihan, agar kinerja pegawai semakin meningkat, dan pegawai juga dapat diharapkan memiliki cara, ide dan kemampuan yang lebih baik.

Berdasarkan fenomena tersebut, penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan di PTPN II Tanjung Garbus Pagar Merbau belum optimal, sehingga masih perlu dilakukan perbaikan –perbaikan. Bagaimana juga pendidikan dan pelatihan sangat berpengaruh untuk meningkatkan kinerja pegawai guna mencapai tujuan perusahaan. Untuk itu penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Perkebunan PTPN II Tanjung Garbus Pagar Merbau”**

1.2. Identifikasi Masalah

Seperti yang dikemukakan diatas, salah satu cara untuk meningkatkan kemampuan sumber daya manusia pada suatu instansi adalah melalui pendidikan dan pelatihan pegawai. Pendidikan dan pelatihan pegawai dilakukan untuk meningkatkan kinerja pegawai lebih produktif.

Adapun beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu :

1. Pendidikan dan pelatihan
2. Lingkungan kerja
3. Disiplin kerja
4. Motivasi kerja
5. Kemampuan kerja
6. Perlengkapan dan fasilitas

1.3. Batasan Masalah

Untuk menghindari kesimpangsiuran dalam penelitian ini serta mengingat keterbatasan waktu dan keterbatasan penulis maka perlu adanya pembatasan masalah dalam penelitian ini, maka masalah dalam penelitian ini dibatasi pada variable pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja pegawai.

1.4. Rumusan Masalah

Sesuai dengan latar belakang diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana pengaruh pendidikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Perkebunan PTPN II Tanjung Garbus Pagar Merbau?
2. Bagaimana pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Perkebunan PTPN II Tanjung Garbus Pagar Merbau?
3. Bagaimana pengaruh pendidikan dan pelatihan secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Perkebunan PTPN II Tanjung Garbus Pagar Merbau?

1.5. Tujuan Penelitian

Berdasarkan permasalahan diatas, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh pendidikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Perkebunan PTPN II Tanjung Garbus Pagar Merbau?
2. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Perkebunan PTPN II Tanjung Garbus Pagar Merbau?

3. Untuk mengetahui pengaruh pendidikan dan pelatihan secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Perkebunan PTPN II Tanjung Garbus Pagar Merbau?

1.6. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan oleh penulis dari penelitian ini adalah:

1. Bagi peneliti

Penelitian ini sebagai wahan penerapan ilmu yang telah diperoleh selama masa perkuliahan kedalam masalah yang sebenarnya terjadi pada suatu perusahaan. Penelitian ini juga sebagai sarana dalam meningkatkan kemampuan menulis dan berfikir ilmiah.

2. Bagi Universitas HKBP Nommensen Medan

Penelitian ini sebagai tambahan literatur kepustakaan Universitas HKBP Nommensen Medan dibidang pengembangan sumber daya manusia dan konsep kinerja pegawai.

3. Bagi Perusahaan

Penelitian ini juga diharapkan menjadi sumber informasi dan bahan masukan bagi perusahaan dalam membantu manajemen perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Khususnya bermanfaat dalam penerapan proses pelatihan dan pendidikan sehingga meningkatkan kinerja pegawai.

4. Bagi peneliti lain

Penelitian ini dapat menjadi bahan referensi yang dapat menjadi bahan pertimbangan bagi peneliti lain yang akan melakukan penelitian sejenis dimasa yang akan datang.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA BERFIKIR, DAN HIPOTESIS

2.1. Tinjauan Pustaka

2.2. Pengertian Pendidikan

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah suatu proses menangani berbagai masalah pada ruang lingkup tenaga kerja baik pegawai, karyawan, buruh, manajer dan lainnya untuk menunjang aktivitas perusahaan demi mencapai tujuan yang telah ditentukan. Penyusunan pegawai, pengembangan pegawai, pengelolaan karir, evaluasi kinerja, kompensasi pegawai, dan hubungan ketenagakerjaan yang baik. Salah satu unsur MSDM yang paling menentukan kinerja organisasi adalah manusia sebagai tenaga kerja.

Dalam hal ini manusia adalah tenaga kerja, pegawai atau buruh yang mengandung arti keseluruhan orang-orang yang bekerja pada suatu organisasi tertentu. Manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam suatu organisasi disamping faktor lain seperti modal, dan lain sebagainya. Oleh karena itu, sumber daya manusia tersebut harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi.

Sumber daya manusia dibagi menjadi dua, yaitu:

1. Manusia sebagai sumber daya fisik

Dengan energi yang tersimpan dalam ototnya, manusia dapat bekerja dalam berbagai bidang, antara lain: bidang industri, transportasi, perkebunan, perikanan, perhutanan dan peternakan.

2. Manusia sebagai sumber daya mental

Kemampuan berfikir manusia merupakan suatu sumber daya alam yang sangat penting. Manusia mampu mengolah sumber daya alam untuk kepentingan hidupnya dan mampu mengubah keadaan sumber daya alam berkat kemampuan ilmu dan teknologinya. Oleh karena itu, manusia tidak dilihat hanya sebagai sumber energi, tetapi yang paling utama adalah sebagai sumber daya mental yang sangat penting bagi perkembangan kebudayaan manusia.

Dalam hal pencapaian tujuan suatu organisasi, permasalahan yang dihadapi manajemen bukan hanya terdapat pada mental, alat kerja, mesin-mesin produksi, uang dan lingkungan kerja saja, akan tetapi juga menyangkut pegawai (sumber daya manusia) yang berperan dan mengelolah faktor produksi lainnya. Perlu diingat bahwa sumber daya manusia merupakan masukan yang diolah oleh pihak organisasi dan menghasilkan keluaran. Pegawai yang belum memiliki keterampilan dan keahlian akan dilatih sehingga menjadi pegawai yang terampil dan ahli. Oleh karena itu, perlu dilakukan pengaturan yang meliputi masalah perencanaan, karena pendidikan berpengaruh dalam meningkatkan kinerja pegawai.

Pendidikan sangat berperan penting dalam meningkatkan sumber daya manusia, dalam suatu instansi. Pendidikan sangat diperlukan karena setiap individu, dan instansi selalu berhadapan dengan perubahan sehingga pendidikan harus dilakukan secara continue atau berkesinambungan. Agar dapat memahami tugas-tugas baru yang diberikan kepadanya maka pendidikan diperlukan untuk memberikan pengetahuan dan keterampilan yang sesuai dengan tugas yang baru tersebut.

Menurut Andrew E. Sikula dalam Hardjanto (2012, hal. 69) disebutkan bahwa **“Pendidikan adalah berhubungan dengan peningkatan umum dan pemahaman terhadap lingkungan kehidupan manusia secara menyeluruh dan proses pengembangan pengetahuan, kecakapan/keterampilan, pikiran, watak, karakter dan sebagainya”**.¹

Dalam UU No 2 tahun 1989 disebutkan bahwa, **“Pendidikan adalah usaha sadar untuk menyiapkan peserta didik melalui kegiatan bimbingan, pengajaran, dan latihan/ atau latihan-latihan bagi peranannya dimasa yang akan datang”**.²

Berdasarkan kutipan diatas dapat disimpulkan bahwa pendidikan merupakan hal yang sangat penting dilakukan oleh pihak perusahaan sehingga tenaga kerja atau karyawan memiliki pengetahuan, kemampuan dan keterampilan yang dapat memenuhi kebutuhan perusahaan dimasa kini dan dimasa yang akan datang.

Jika program pendidikan yang dilaksanakan oleh suatu organisasi dapat berjalan sesuai dengan rencana organisasi, maka pegawai tersebut akan memperoleh suatu peningkatan, dan begitu juga kinerja akan meningkat dan akan berpengaruh positif baik untuk organisasi maupun untuk pegawai tersebut.

Tetapi jika program pendidikan yang dilakukan suatu organisasi tidak berjalan sesuai dengan rencana, maka kinerja pegawai akan menurun sama seperti sebelum mendapat program tersebut dan akan berpengaruh negatif baik instansi maupun pegawai tersebut.

¹Edi Saputra Pakpahan, Et.Al, **“ Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Malang)”** Jurnal Administrasi Publik (JAP), VOL 2, No 1, Hal 116-121.

²Hamalilk, **Manajemen Pelatihan Ketenagakerjaan Pendekatan Terpadu**, Bumi Aksara, Jakarta, Hal 13

2.2.1. Indikator pendidikan

Faktor yang mempengaruhi pendidikan dapat dibagi menjadi lima faktor, yaitu:

1. Faktor tujuan
2. Faktor pendidik
3. Faktor anak didik
4. Faktor alat
5. Faktor alam sekitar³

Berikut akan diuraikan indikator yang mempengaruhi pendidikan :

1. Faktor tujuan

Faktor tujuan merupakan program pendidikan untuk mengembangkan kemampuan seseorang.

2. Faktor pendidik

Dimana setiap orang dengan sengaja mempengaruhi seorang lain untuk mencapai tingkat kemampuan yang lebih tinggi.

3. Faktor anak didik

yang disebut anak didik umumnya adalah setiap orang atau kelompok yang menerima pengaruh dari seseorang yang menjalankan kegiatan atau proses pendidikan.

4. Faktor alat

Didefinisikan sebagai situasi yang diadakan secara sengaja untuk mencapai tujuan pendidikan .

5. Faktor alam sekitar

Didefinisikan sebagai segala sesuatu yang ada dilingkungan terdekat sampai lingkungan masyarakat dan lingkungan uji daya.

2.3 Pengertian pelatihan

Seseorang yang melaksanakan manajemen dengan sungguh sungguh akan menggunakan latihan untuk mempermudah pekerjaannya. Perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, dan pengawasan masing masing dipermudah dengan adanya latihan. Misalnya dalam menciptakan rencana- rencana yang

³ Zounathan K Hutagalung, **Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia Witel Sumut Barat Medan**, Universitas Hkbp Nommesen Medan, 2016

efektif, menyusun struktur instansi yang baik, melimpahkan kekuasaan, menggiatkan pegawai-pegawai, dan mengusahakan agar tujuan dapat tercapai melalui cara-cara yang direncanakan, semuanya dipermudah dengan adanya latihan yang baik.

Pegawai-pegawai yang telah dilatih dengan baik biasanya akan memberikan hasil pekerjaan yang lebih baik dan mutu yang lebih baik dan membuat kesalahan yang lebih sedikit, apabila mereka mempunyai pengetahuan dan pengertian tentang pekerjaan mereka, tentang hal saling tergantung dari pada suatu pekerjaan dengan pekerjaan lainnya, mengetahui kebijaksanaan-kebijaksanaan dan prosedur-prosedur perusahaan. Selanjutnya semangat kerja dapat didorong setelah pegawai mengetahui apa yang harus dikerjakan.

Latihan merupakan suatu usaha peningkatan pengetahuan dan keahlian seorang karyawan untuk mengerjakan suatu pekerjaan. Simamora mengartikan, **“Pelatihan sebagai serangkaian aktivitas yang dirancang untuk meningkatkan keahlian – keahlian, pengetahuan, pengalaman, atau pun perubahan sikap seorang individu”⁴**. Sikula dalam As’ad mengatakan **“pelatihan merupakan proses pendidikan jangka pendek yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir, yang mana tenaga kerja non manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis untuk tujuan tertentu”⁵**.

Berdasarkan kutipan di atas dapat disimpulkan bahwa, pelatihan bermanfaat dalam situasi dimana para karyawan kekurangan kecakapan dan pengetahuan.

⁴Mustofa kamil, **Model Pendidikan Dan Pelatihan**, Alfabeta, Bandung, 2012, Hal 4

⁵Edy sutrisno, **manajemen sumber daya manusia, kencana**, Jakarta, 2011, Hal 67

Pelatihan juga sebagai sarana ditunjukkan pada upaya untuk lebih mengaktifkan kerja para anggota organisasi yang kurang efektif sebelumnya, pengalaman yang terbatas atau kurangnya kepercayaan diri dari anggota atau kelompok tertentu.

Pelatihan juga sebagai sarana yang ditujukan pada upaya untuk lebih mengaktifkan kerja para anggota organisasi yang kurang aktif sebelumnya, pengalaman yang terbatas, atau kurangnya kepercayaan diri dari anggota atau kelompok anggota tertentu.

2.2.2. Indikator Pelatihan

Adapun indikator yang digunakan dalam program pelatihan antara lain:

- 1. Fasilitas Pelatihan**
- 2. Instruktur Pelatihan**
- 3. Materi Pelatihan**
- 4. Waktu Pelatihan**
- 5. Manfaat Pelatihan”⁶**

Berikut ini akan diuraikan indikator-indikator yang digunakan dalam program pelatihan :

1. Fasilitas pelatihan

Fasilitas yang digunakan dalam pelatihan mencakup semua peralatan yang dapat digunakan untuk membantu dalam memudahkan pelaksanaan pelatihan. peserta pelatihan akan lebih terbantu memahami materi pelatihan dengan berbagai perlengkapan alat peraga, sehingga keberadaan perlengkapan yang berhubungan dengan materi pelatihan sangat penting.

⁶Faustino Cardoso Gomes, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Andi Yogyakarta, 2007, hal 197

2. Instruktur Pelatihan

Instruktur pelatihan merupakan orang yang sudah cukup menguasai materi pelatihan yang akan dibahas dalam pelaksanaan pelatihan. Instruktur dapat berasal dari karyawan yang mempunyai pengetahuan dan keterampilan cukup baik dan dapat pula berasal dari lembaga pelatihan atau orang khusus yang dipersiapkan untuk melakukan pelatihan. Akan tetapi sebaiknya instruktur akan lebih baik apabila berasal dari kalangan special yang secara khusus dididik untuk melakukan pelatihan.

3. Materi Pelatihan

Materi pelatihan merupakan ajaran yang menjadi pokok pelatihan, yang dimana bahan ajaran telah disusun sedemikian rupa agar mudah dipahami. Materi pelatihan yang disampaikan harus berhubungan dengan kepentingan peserta pelatihan agar lebih bermanfaat dalam menunjang penyelesaian pekerjaan yang ditanganinya.

4. Waktu Pelatihan

Waktu pelatihan dapat dilakukan sambil bekerja dan dapat pula diberikan pada waktu khusus. Terdapat banyak karyawan yang membagi waktu sehari-hari untuk bekerja dan untuk menjalani pelatihan secara bersamaan, sehingga apa yang dipelajari dapat secara langsung diterapkan di tempat kerja. Namun untuk karyawan dengan jenis pelatihan tertentu sulit dilakukan sambil bekerja, karena pelatihan tersebut mungkin membutuhkan pelatihan khusus.

5. Manfaat Pelatihan

Pelatihan ditujukan untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan peserta pelatihan. Oleh Karena itu pelatihan harus dirancang sedemikian rupa agar semua peserta pelatihan memperoleh manfaat yang maksimum dari pelaksanaan pelatihan.

2.2.3. Perbedaan Pendidikan dan Pelatihan

Pendidikan dan pelatihan merupakan dua hal yang hampir sama maksud dan pelaksanaannya, namun ruang lingkup yang membedakan karakteristik kedua kegiatan tersebut.

Menurut Edy Sutrisno **“Pendidikan adalah suatu kegiatan untuk meningkatkan penguasaan teori dan keterampilan memutuskan terhadap persoalan yang menyangkut kegiatan mencapai tujuan”**⁷ sedangkan menurut Goldstein dan Gressner mendefenisikan **“Pelatihan sebagai usaha sistematis untuk menguasai keterampilan, peraturan, konsep, atau pun cara berperilaku yang berdampak pada peningkatan kerja”**⁸.

Table 2.1
Perbedaan istilah pendidikan dan pelatihan

No	Aspek	Pendidikan	Pelatihan
1	Pengembangan kemampuan	Menyeluruh (overal)	Mengkhusus
2	Area kemampuan (penekanan)	Kognitif, afektif, psikomotor	Psikomtor
3	Jangka waktu	Panjang (long term)	Pendek (short term)

⁷Edy sutrisno, **Op.Cit** Hal 62

⁸Mustofa kamil , **Op.Cit** Hal 6

4	Materi	Lebih umum	Lebih khusus
---	--------	------------	--------------

Sumber : Basri Rusdiana, **Manajemen Pendidikan Dan Pelatihan**, Cetakan Ke 1, Pustaka Setia, Bandung, Hal 29

Selain itu, pendidikan berhubungan dengan menjawab *How* (bagaimana) dan *why* (mengapa), dan biasanya pendidikan lebih banyak berhubungan dengan teori pekerjaan. sekaligus bahwa pendidikan merupakan suatu usaha untuk mengembangkan kemampuan berpikir dari seorang tenaga kerja. Sedangkan pelatihan merupakan pendidikan dalam arti sempit terutama dengan instruksi, tugas khusus dan disiplin.

2.4. Kinerja Pegawai

2.4.1. Pengertian Kinerja Pegawai

Suatu organisasi pemerintah maupun swasta besar maupun kecil dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan harus melalui kegiatan-kegiatan yang digerakkan oleh orang atau sekelompok orang yang aktif berperan sebagai pelaku. Dengan kata lain tercapainya tujuan organisasi hanya dimungkinkan karena adanya upaya yang dilakukan oleh orang dalam organisasi tersebut. Kinerja organisasi akan sangat ditentukan oleh unsur pegawainya karena itu dalam mengukur kinerja suatu organisasi sebaiknya diukur dalam tampilan kerja dari pegawainya.

Mangkunegara "**Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya**"⁹. Sedangkan menurut Prawirosentono "**Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka**

⁹Mangkunegara, **Evaluasi Kinerja Sdm**, Refika Aditama, Bandung 2007, Hal 9

mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika ”¹⁰.

Berdasarkan pengertian beberapa pendapat ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai adalah kemampuan usaha suatu karyawan untuk menghasilkan hasil kerja (*output*) yang secara baik kualitas maupun kuantitas, sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan perusahaan pada karyawan. Setiap karyawan dituntut untuk aktif dalam memberikan hasil kerja yang baik agar tercapainya tujuan perusahaan.

2.4.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Kinerja merupakan penampilan hasil kerja pegawai baik secara kuantitas maupun kualitas. Kinerja dapat berupa penampilan kerja perorangan maupun kelompok. secara umum faktor fisik dan non fisik sangat mempengaruhi kinerja. Berbagai lingkungan fisik sangat mempengaruhi kondisi pegawai dalam bekerja. Selain itu, kondisi lingkungan juga akan mempengaruhi berfungsinya faktor lingkungan non fisik.

Para ahli memberi pendapat tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, antara lain menurut Henry Simamora dalam buku mangkunegara,

“kinerja (performance) dipengaruhi oleh tiga faktor, yaitu:

- a. Faktor individual yang terdiri dari**
 - 1).kemampuan dan keahlian
 - 2) latar belakang
 - 3) demografi
- b. Faktor psikologis yang terdiri dari:**
 - 1) persepsi
 - 2) attitude
 - 3) personality
 - 4) pembelajaran

¹⁰Muhamadun, **Peningkatan Kinerja Sdm Melalui Kondisi Kerja, Konten Pekerjaan Dan Pengembangan Karir Dengan Media Motivasi Kerja** , Jurnal Bisnis Dan Ekonomi, September 2012, vol 19 no 2, Hal 142-152

- 5) motivasi
- c. Faktor organisasi yang terdiri dari
 - 1) sumber daya
 - 2) kepemimpinan
 - 3) pengharagaan
 - 4) struktur
 - 5) job design”¹¹.

2.4.3.Indikator Kinerja

Kinerja tidak bisa dinilai hanya ketika seorang pegawai pada waktu tertentu berbuat kesalahan, akan tetapi kinerja seseorang dinilai dari hasil akhir dia bekerja dan proses pekerjaan yang dilakukan. Untuk mendukung kinerja yang lebih efektif perlu adanya anjuran pandangan *prospektif* (harapan kedepan) daripada *retrospektif* (melihat kebelakang). Menurut Moehariono ada beberapa

“indikator kinerja yakni:

1. Efektif
2. Efisien
3. Kualitas
4. Ketepatan waktu ”¹².

Berikut ini di uraikan indikator yang digunakan dalam kinerja :

1.Efektif

Indikator ini mengukur derajat kesesuaian output yang dihasilkan dalam mencapai sesuatu yang diinginkan.

2.Efisien

Indikator ini mengukur derajat kesesuaian proses menghasilkan output dengan menggunakan biaya serendah mungkin

3.Kualitas

¹¹ Mankunegara, *Op.Cit*, hal 14

¹² Moehariono, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi* , PT Raja Grafindo Persada , Jakarta Hal 113

Indikator ini mengukur derajat kesesuaian antara kualitas produk atau jasa yang dihasilkan dengan kebutuhan dan harapan konsumen.

4.Ketepatan Waktu

Indikator ini mengukur apakah pekerjaan yang telah di selesaikann secara benar dan tepat waktu.

2.4.4. Penilaian Kinerja

Pada dasarnya penilain kinerja merupakan faktor kunci guna mengembangkan instansi secara efektif dan efisien, karena adanya kebijakan atau program yang lebih baik atas sumber daya manusia yang ada dalam suatu instansi. Penilaian kinerja individu sangat bermanfaat bagi dinamika pertumbuhan instansi secara keseluruhan, melalui penilaian tersebut maka dapat diketahui kondisi sebenarnya bagaimana kinerja pegawai. S.P Hasibuan menyatakan bahwa **“Penilaian kinerja adalah menilai rasio hasil kerja nyata dengan standar kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan setiap karyawan”**¹³

Menurut Moeheriono **“Penilaian prestasi kinerja adalah proses apa saja yang meliputi:**

- 1. Penetapan standar prestasi kerja**
- 2. Penilaian prestasi kerja aktual karyawan dalam hubungan dengan standar kerja**
- 3. Memberi umpan balik kepada karyawan dengan tujuan memotivasi orang tersebut untuk menghilangkan kemunduran prestasi kerja ”**¹⁴.

Berdasarkan kutipan diatas dapat disimpulkan penilaian kinerja adalah evaluasi yang sistematis terhadap pekerjaan yang telah dilakukan oleh pegawai dan ditujukan untuk pengembangan. Tujuan dilakukannya penilain kinerja secara

¹³ H.M Yani , **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Mitra Wacana Media, Jakarta 2012
Hal 118

¹⁴Moeheriono, **Op.Cit**, Hal 140

umum adalah untuk memberikan umpan balik kepada pegawai dalam upaya untuk memperbaiki tampilan kerjanya dan upaya untuk meningkatkan produktivitas organisasi secara khusus dilakukan dalam kaitannya dengan berbagai kebijaksanaan terhadap pegawai seperti tujuan promosi, kenaikan gaji pendidikan dan pelatihan dan lain lain. Dengan adanya penilaian kinerja, perusahaan dapat mengukur kelemahan dan kekurangan karyawan dengan program pengembangan.

2.4.5 Manfaat Penilaian Prestasi Kerja

Manfaat dilakukanya penilaiaan kinerja adalah untuk memberikan umpan balik kepada pegawi dalam upaya memperbaiki tampilan kerja nya dan upaya meningkatkan produtivitas oorganisasi.

Menurut Drs. T Hani Handoko terdapat” **Manfaat dari penilaian prestasi kinerja yaitu:**

- a.perbaikan prestasi kerja**
- b.penyesuaian kompensasi**
- c.keputusan penempatan**
- d.kebutuhan latihan dan pengaembangan**
- e.perencanaan dan pengembangan karir**
- f.penyimpangan proses staffing**
- g.ketidakakuratan informasional**
- h.kesalahan desain pekerjaan**
- i.kesempatan kerja yang adil**
- j.tantangan eksternal”¹⁵**

2.4.6. Evaluasi Kinerja

Kegiatan evaluasi kinerja dimaksudkan untuk mengukur kinerja masing masing pegawai dalam mengembangkan dan meningkatkan kualitas kerja, sehingga dapat diambil tindakan yang efektif jika pembinaan berkelanjutan maupun tindakan koreksi atau perbaikan atas pekerjaan yang dirasa kurang sesuai dengan deskripsi pekerjaan. evaluasi kinerja juga dapat dilakukan memberikan

¹⁵Sadili, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Pustaka Setia, Bandung, 2010, Hal 163

penilaian terhadap hasil kerja atau prestasi kerja yang diperoleh organisasi, tim, atau individu.

Menurut Agus Sunyoto dalam mangkunegara “ **Tujuan dari evaluasi kinerja adalah :**

- a. **Meningkatkan saling pengertian antara peawai tentang persyaratan kinerja**
- b. **Mencatat dan mengakui hasil kerja seseorang , sehingga mereka termotivasi untuk berbuat yang lebih baik, atau sekurang kurangnya berprestasi sama dengan prestasi yang erdahulu.**
- c. **Memberikan peluang kepada pegawai untuk mendiskusikan keinginan dan aspirasinya dan meningkatkan kepedulian terhadap karier atau terhadap pekerjaan yang di embanny sekarang**
- d. **Mendefinisikan atau merumuskan kekbali sasaran masa depan , sehingga pegawai termotivasi untuk berprestasi sesuai denggan potensinya**
- e. **Memeriksa rencana pelaksanaan dan pengembangan yang sesuai dengan kebutuhan pelatihan, khusus rencana diklat, dan kemudian menyetujui rencana itu jika tidak ad hal-hal yang perlu di ubah”¹⁶.**

2.5. Tinjauan Empiris

Ada beberapa tinjauan empiris yang digunakan sebagai dasar acuan dalam penelitian ini yakni:

- 1) Penelitian yang dilakukan Widhayu Ningrum dkk “**Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Joint Operating Body Pertamina-PertoChina East Java)**.hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial pendidikan berpengaruh Hasil penelitian dapat diketahui bahwa pendidikan karyawan dan pelatihan karyawan mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan ditunjukkan nilai Fhitung = 31,571 > Ftabel = 2,23, demikian pula dengan uji parsial dengan uji t,

¹⁶Mangkunegara , **Op Cit**, Hal 10

untuk variabel pendidikan karyawan (X1) diperoleh nilai 0,043 dan untuk variabel pelatihan karyawan (X2) diperoleh nilai 0,000.

2) Penelitian yang dilakukan oleh Natalia zaluhu dengan judul “**Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kinerja karyawan pada pdam tirtanauli pematangsiantar**”. Hasil penelitian dapat diketahui bahwa pendidikan dan pelatihan variable pendidikan X1 dan pelatihan X2 berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai Y.

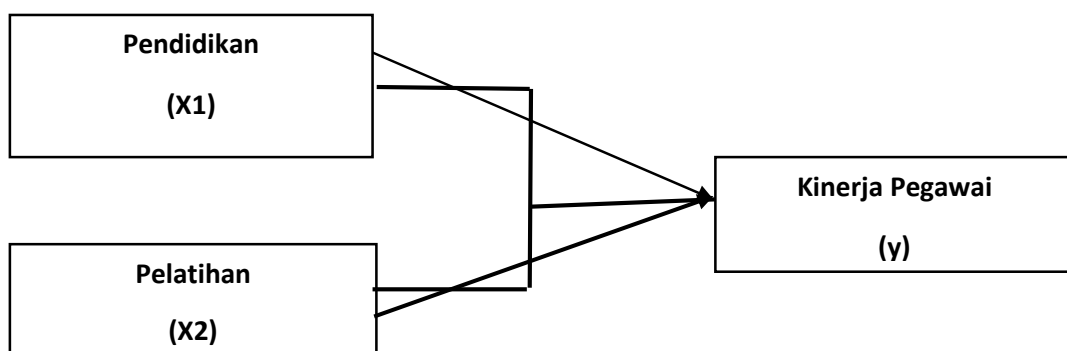
2.6. Kerangka Berpikir

Pendidikan dan pelatihan merupakan suatu proses, teknik dan metode belajar mengajar dengan mengembangkan keahlian dan mentransfer suatu pengetahuan dari seseorang kepada orang lain sesuai dengan standar yang ditetapkan sebelumnya. Pendidikan dan pelatihan juga berperan dalam meningkatkan pengetahuan dan sikap para tenaga kerja, memperoleh efektivitas dalam pekerjaan mereka yang sekarang atau yang akan datang. Oleh Karena itu pendidikan dan pelatihan sangat penting diadakan dalam meningkatkan kinerja pegawai.

Kinerja merupakan cara untuk melihat kemampuan usaha karyawan untuk menghasilkan hasil kerja (*output*) yang secara baik kualitas maupun kuantitas, sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai PTPN II Tanjung Garbus Pagar Merbau yaitu melalui pengembangan dengan pegawai dengan melakukan pendidikan dan pelatihan , sehingga dengan diadakannya pendidikan dan pelatihan , diharapkan

kinerja pegawai akan meningkat atau menjadi lebih baik dibandingkan dengan sebelum diadakannya pendidikan dan pelatihan. Oleh karena itu pendidikan dan pelatihan sangat penting untuk diadakan dalam meningkatkan kinerja pegawai PTPN II Tanjung Garbus Pagar Merbau .

Berdasarkan teori yang dikemukakan diatas, maka dapat digambarkan kerangka berpikir sebagai berikut:



Gambar 2.1
Kerangka Berpikir

2.7. Rumusan Hipotesis

Zikmund mengemukakan “**Hipotesis ialah proposisi atau dugaan yang belum terbukti yang digunakan untuk menerangkan fakta atau gejala tertentu: atau disebut juga sebagai jawaban sementara terhadap suatu pertanyaan riset**”¹⁷.

Berdasarkan kerangka berpikir diatas, maka hipotesis dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Pendidikan secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Kantor Perkebunan PTPN II Tanjung Garbus Pagar Merbau.

¹⁷ Jonathan Sarwono, **Riset Bisnis Untuk Pengambilan Keputusan**, Penerbit Andi, Yogyakarta 2008, Hal 48

2. Pelatihan secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Kantor Perkebunan PTPN II Tanjung Garbus Pagar Merbau.
3. Pendidikan dan Pelatihan berpengaruh secara positif dan simultan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Perkebunan PTPN II Tanjung Garbus Pagar Merbau.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Desain Penelitian

Dalam penelitian ini menggunakan desain penelitian kuantitatif, yaitu penelitian yang menggunakan daftar pertanyaan atau kuesioner dalam pengumpulan data. Dimana desain yang digunakan adalah statistik deskriptif, yaitu statistik yang digunakan untuk menganalisa data dengan cara mendiskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi.

Statistik inferensial/induktif adalah teknik statistik yang digunakan untuk menganalisis data sampel dan hasilnya diberlakukan untuk populasi. Pada statistik inferensial terdapat statistik parametrik yang digunakan untuk menguji parameter populasi melalui statistik, atau menguji ukuran populasi melalui data sampel. Kedua metode tersebut dapat digunakan untuk mengolah data dan menganalisis data sampel.

3.2. Populasi dan Sampel

3.2.1. Populasi

Menurut Sarwono, **“populasi didefinisikan sebagai seperangkat unit analisis yang lengkap yang sedang di teliti”**.¹⁸

Jadi populasi bukan hanya orang, tetapi juga obyek dan benda-benda alam yang lain. populasi juga bukan hanya sekedar jumlah pada objek atau subyek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik atau sifat yang dimiliki oleh subyek atau obyek tersebut. populasi dalam penelitian ini adalah 125 orang.

3.2.2 Sampel

¹⁸ Ibid, Hal 127

Menurut Sarwono, "sampel merupakan sub dari seperangkat elemen yang dipilih untuk dipelajari".¹⁹

Untuk mendapatkan sampel yang dapat menggambarkan populasi maka dalam pengambilan sampel, peneliti menggunakan rumus slovin sebagai berikut.

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

Dimana :

- n : jumlah sampel
 N : jumlah populasi
² : persen yang digunakan 10%

Berdasarkan rumus diatas maka diperoleh sampel sebesar :

$$n = \frac{125}{1 + 125(0,1)^2}$$

$$n = \frac{125}{2,25} = 55$$

Jadi, berdasarkan perhitungan diatas, maka sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah sebanyak 55 responden.

3.3. Metode Pengambilan Sampel

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan metode pengambilan sampel "*stratified random sampling*", atau pengambilan sampel secara acak stratifikasi. Agar perimbangan sampel

¹⁹S Sarwono , **Op.Cit**, Hal 127

dari masing-masing strata memadai, maka dilakukan perimbangan antara jumlah anggota populasi berdasarkan masing-masing strata (*proportional stratified sampling*).

Yang menjadi populasi dan sampel dalam penelitian ini berdasarkan tingkatan golongan pada kantor Perkebunan PTPN II Tanjung Garbus Pagar Merbau sebagai berikut:

Tabel 3.1
Tingkat golongan pegawai

Golongan	Populasi	Sampel
Golongan I	15	$15/125 \cdot 55 = 7$
Golongan II	25	$25/125 \cdot 55 = 11$
Golongan III	70	$70/125 \cdot 55 = 31$
Golongan IV	15	$15/125 \cdot 55 = 6$
JUMLAH	125	55

Sumber: PTPN II Tanjung Garbus Pagar Merbau (data diolah)

3.4 Metode Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data yang diperlukan peneliti menggunakan alat pengumpulan data melalui:

1. Penelitian kepustakaan (*library research*), yaitu yang dilakukan dengan membaca buku-buku dan tulisan lain yang berhubungan dengan masalah yang diteliti. Secara teoritis, karena data ini tidak dikumpulkan secara langsung dari objek penelitian.
2. Penelitian lapangan, yaitu penelitian yang dilakukan dengan cara langsung ke perusahaan, untuk mengamati faktor –faktoryang relevan dengan objek yang dialami.

3. Wawancara, yaitu suatu bentuk pengumpulan informasi dengan cara mengadakan tanya jawab langsung dengan responden yang menjadi subjek penelitian maupun dengan pihak lain yang terkait dengan masalah yang diteliti.
4. Kuesioner (*angket*), merupakan metode pengumpulan data melalui penyebaran daftar pertanyaan yang diajukan sehubungan dengan materi penelitian kepada responden yang telah terpilih. Skala yang dipakai dalam penelitian ini adalah skala *Likert* dengan menggunakan ukuran interval. Kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini disesuaikan dengan indikator-indikator tiap variable penelitian.

3.5 Instrumen Penelitian

Instrumen pengumpulan data adalah alat bantu yang dipilih dan digunakan oleh peneliti dalam kegiatannya mengumpulkan data berupa angket yang berisi daftar pertanyaan yang telah disusun untuk memenuhi pengukuran variabel, yang diukur dengan skala likert.

Tabel 3.2.
Variabel, Operasional dan Indikator

Variabel	Defenisi opeasional	Indikator	Skala likert
Pendidikan (X ₁)	Pendidikan adalah berhubungan dengan peningkatan umum dan pemahaman terhadap lingkungan kehidupan manusia secara menyeluruh dan proses pengembangan pengetahuan, kecakapan/ keterampilan, pikiran, watak, karakter dan	1.Faktor tujuan 2.Faktor pendidik 3.Faktor anak didik 4.Faktor alat 5.Faktor alam sekitar	Likert

	sebagainya		
Pelatihan (X ₂)	Pelatihan adalah suatu usaha meningkatkan pengetahuan dan kemampuan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya lebih efektif dan efisien	1.Fasilitas Pelatihan 2.Instruktur Pelatihan 3.Materi Pelatihan 4.Waktu Pelatihan 5Manfaat Pelatihan	Likert
Kinerja pegawai (Y)	Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya	1.Efektif 2.Efisien 3.Kualitas 4.Ketepatan waktu	Likert

3.6 Skala Pengukuran

Skala yang digunakan dalam bentuk pengukuran ini adalah skala *likert*. Dengan skala pengukuran ini, maka nilai variabel yang diukur dengan instrumen tertentu dapat dilakukan dalam bentuk angka, sehingga akan lebih akurat, efisien, dan komunikatif. Skala *likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang tentang fenomena sosial. Jawaban dari

item instrumen yang menggunakan skala *likert* mempunyai gradasi dan sangat positif, sampai sangat negative yang dapat berupa kata kata.

Penulis memperoleh langsung data data yang dibutuhkan berdasarkan dari keterangan dan informasi yang diberikan responden melalui angket (kuesioner) yang telah disebarakan dengan metode skor, pemberian skor ini digunakan sistem skala lima yaitu :

Table 3.3
Skala Pengukuran

No	Pernyataan	Skor
1	Sangat Setuju	5
2	Setuju	4
3	Ragu-Ragu	3
4	Tidak Setuju	2
5	Sangat Tidak Setuju	1

Sumber: Sugiyono, **Metode penelitian Bisnis**, Alfabeta, Bandung, 2012, hal.

133

3.7 Metode Analisis Data

Metode analisis yang digunakan untuk menganalisis data yang dikumpulkan, dengan menggunakan:

3.7.1.Uji Validitas dan Reabilitas

a.Uji Validitas

Uji Validitas digunakan untuk menguji kuesioner apakah layak digunakan sebagai alat instrumen penelitian. Untuk menguji validitas konstruknya dilakukan dengan menguji masing-

masing pertanyaan dengan menggunakan *product moment correlation* dengan kriteria sebagai berikut:

- a. r hitung positif dan r hitung $>$ r tabel maka butir pertanyaan tersebut valid
- b. Jika r hitung positif dan r hitung $<$ r tabel maka butir pertanyaan tersebut tidak valid.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas menunjukkan sejauh mana alat pengukur dapat dipercaya atau diandalkan. Bila suatu alat pengukur dipakai dua kali untuk mengukur gejala yang sama dan hasil pengukuran yang diperoleh relatif konsisten, maka alat pengukur tersebut reliabel. Uji reliabilitas yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan uji *Cronbach's Alpha*, dimana suatu hasil dinyatakan reliabel apabila nilai yang diperoleh harus lebih besar dari batasan minimal 0,60 (nilai *Cronbach's Alpha* $>$ 0,60). Setelah butir pertanyaan sudah dinyatakan valid dalam uji validitas dapat ditentukan reliabilitasnya dengan kriteria sebagai berikut:

- a. Jika r alpha positif dan r alpha $>$ r tabel maka dinyatakan reliabel.
- b. Jika r alpha negatif dan r alpha $<$ r tabel maka dinyatakan tidak reliabel.

3.7.2 Uji Asumsi Klasik

Sebelum pengujian hipotesis dilakukan, terlebih dahulu dilakukan pengujian-pengujian terhadap gejala penyimpangan terhadap asumsi klasik. Dalam asumsi klasik terdapat beberapa pengujian yang harus dilakukan, yaitu:

a. Uji Normalitas

Pengujian normalitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Pengujian normalitas dilakukan dengan cara:

- a. Melihat *Normal Plot* yang membandingkan distribusi kumulatif dari data sesungguhnya dengan distribusi normal. Data sesungguhnya diplotkan sedangkan distribusi normal akan membentuk garis diagonal.

- b. Melihat histogram yang membandingkan data yang sesungguhnya dengan distribusi normal.
- c. Kriteria Uji Normalitas
 - a. Apabila *p-value* (pv) > (0,05) artinya data tidak berfungsi normal.
 - b. Apabila *p-value* (pv) < (0,05) artinya data berdistribusi normal.

b. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas adalah uji yang digunakan untuk mengetahui apakah ada ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi linear. prasyarat yang harus terpenuhi dalam model regresi adalah tidak adanya gejala heteroskedasitas.

c. Uji Multikolinieritas

Uji multikolonieritas dilakukan untuk melakukan apakah model regresi linier berganda ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi multikolonieritas. Untuk uji multikolonieritas pada penelitian ini adalah dengan melihat nilai Variance Inflation Factor (VIF).

3.7.3 Uji Hipotesis

a. Metode Analisis Regresi Linear Berganda

Metode analisis regresi linear sederhana untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas (pendidikan dan pelatihan) terhadap variabel terikat (kinerja pegawai).

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Dimana:

Y = Kinerja pegawai

A = Konstanta

- X_1 = Pendidikan
 X_2 = Pelatihan
 b_1 = Koefisien Regresi Pendidikan
 b_2 = Koefisien Regresi Pelatihan
 e = Standar Error

b. Uji Parsial (Uji-t)

Uji parsial dilakukan untuk pengujian yang berguna untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh variabel pendidikan dan pelatihan (X) terhadap variabel kinerja pegawai (Y).

Pengujian hipotesis dilakukan dengan membandingkan antara nilai t_{hitung} dengan nilai t_{tabel} dengan kriteria keputusan adalah:

1. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ H_0 ditolak atau H_1 diterima.

Artinya pendidikan dan pelatihan (variabel bebas) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (variabel terikat).

2. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ H_0 diterima dan H_1 ditolak.

Artinya pendidikan dan pelatihan (variabel bebas) tidak berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (variabel terikat).

c. Uji Simultan (Uji F)

Uji Simultan Uji ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara serempak (simultan). Adapun kriteria pengujian dilakukan dengan membandingkan sig. F dengan Alpha sebesar 0,05, sebagai berikut:

1. Jika Probability Value $>$ Alpha, maka terima H_0 tolak H_a
2. Jika Probability Value $<$ Alpha, maka tolak H_0 terima H_a

d. Koefisien Determinasi (R^2)

Uji ini dilakukan untuk mengukur kesesuaian seberapa besar kemampuan variabel bebas (pendidikan dan pelatihan) dalam menjelaskan variasi atau keragaman variabel terikat (kinerja karyawan). Jika R^2 semakin mendekati 1 (satu) maka kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variasi variabel terikat semakin besar. Sebaliknya jika (R^2) mendekati 0(Nol) maka kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variasi variabel terikat semakin kecil.