

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pada sebuah perusahaan sumber daya manusia merupakan suatu hal yang sangat penting dan harus dimiliki untuk mencapai tujuan perusahaan. Sumber daya manusia yang dibutuhkan saat ini adalah sumber daya manusia yang sanggup menguasai teknologi dan responsif terhadap perubahan yang terjadi pada teknologi sekarang ini, dan harus memiliki wawasan, kreativitas, pengetahuan, dan visi yang sama dengan perusahaan. Salah satu cara yang dapat dilakukan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan melalui pengembangan karyawan yaitu dengan melakukan pendidikan dan pelatihan .

Suatu organisasi atau instansi untuk mencapai kinerja yang diharapkan para karyawan harus mendapatkan program pendidikan dan pelatihan yang memadai untuk jabatannya sehingga karyawan terampil dalam melaksanakan pekerjaannya. Dalam meningkatkan mutu atau kinerja karyawan melalui pendidikan dan pelatihan harus dipersiapkan dengan baik untuk mencapai hasil yang memuaskan. Pentingnya program pendidikan dan pelatihan akhirnya menjadi sebuah keharusan dan kebutuhan bagi perusahaan yang ingin meningkatkan kemampuan, pengetahuan dan pengalaman karyawan di semua level organisasi. Pekerjaan yang dilakukan dengan tingkat pendidikan dan pelatihan yang sesuai dengan isi kerja akan mendorong kemajuan setiap usaha

yang pada gilirannya akan juga meningkatkan pendapatan, baik pendapatan perorangan, kelompok maupun pendapatan nasional. Dengan program pelatihan yang efektif dan efisien, maka kemampuan yang diperoleh melalui pendidikan formal dan pendidikan non formal yang dimiliki karyawan akan turut meningkatkan kemampuan dan penguasaan akan pekerjaannya yang pada akhirnya berdampak pada produktivitas kerja yang baik.

Pendidikan dan pelatihan karyawan dapat meningkatkan kinerja seorang karyawan baik untuk waktu sekarang maupun diwaktu yang akan datang sesuai dengan perkembangan zaman. Akan tetapi, ada beberapa karyawan yang kurang termotivasi dalam melaksanakan pekerjaannya, sehingga menurunkan produktivitas perusahaan. Oleh karena itu, untuk menangani permasalahan seperti ini, suatu perusahaan perlu mengadakan suatu program pendidikan dan pelatihan bagi karyawan. Program pendidikan dan pelatihan yang disusun secara efektif untuk mencapai tujuan perusahaan, memaksimalkan laba dan tetap dapat mempertahankan perusahaannya di antara para pesaing. Pendidikan dan latihan sama dengan pengembangan yaitu merupakan proses peningkatan keterampilan kerja baik teknis maupun manajerial. Pendidikan berorientasi pada teori, dilakukan dalam kelas berlangsung lama, dan biasanya menjawab *why*. Latihan berorientasi pada praktek, dilakukan dilapangan, berlangsung singkat, dan biasanya menjawab *how*.

Perusahaan haruslah mampu mengidentifikasi kebutuhan untuk mencapai kinerja yang diharapkan dalam suatu organisasi atau instansi, para karyawan harus mendapatkan program pendidikan dan pelatihan yang memadai untuk jabatannya

sehingga karyawan terampil dalam melaksanakan pekerjaannya. Dalam meningkatkan mutu atau kinerja karyawan melalui pendidikan dan pelatihan harus dipersiapkan dengan baik untuk mencapai hasil yang memuaskan. Pentingnya program pendidikan dan pelatihan akhirnya menjadi sebuah keharusan dan kebutuhan bagi perusahaan yang ingin meningkatkan kemampuan, pengetahuan dan pengalaman karyawan di semua level organisasi. Perusahaan haruslah mampu mengidentifikasi kebutuhan organisasi, individu, model dan jenis pendidikan dan pelatihan serta departemen/level yang akan dilatih agar dapat disesuaikan dengan tujuan yang ingin dicapai sehingga membuka peluang terjadinya alih keterampilan, pengetahuan dan pengalaman untuk pekerjaan yang lebih baik di masa depan. Program pendidikan dan pelatihan yang efektif dapat meningkatkan kinerja, keterampilan, sikap/moral dan potensi organisasi. Untuk melihat efektivitas program pendidikan dan pelatihan maka perusahaan perlu melakukan penilaian terhadap perubahan sikap dan ketrampilan para karyawan, yang berdampak pada peningkatan prestasi kerja. Sehingga, penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan diharapkan dapat mendukung karir karyawan yang dapat dicapai selama masa tugasnya dan mempunyai berbagai manfaat bagi pengembangan karir jangka panjang yang membantu karyawan untuk menerima tugas dan tanggung jawab yang lebih besar di waktu yang akan datang.

Saat ini, ada organisasi yang mempersingkat atau bahkan meniadakan program pendidikan dan pelatihan pada saat iklim bisnis tidak menguntungkan dan melaksanakannya kembali saat kondisi ekonomi pulih kembali. Namun perlu diingat, untuk wawasan jangka panjang lebih bijaksana bila diterapkan saat ini.

Jika pendidikan dan pelatihan ditiadakan untuk sementara waktu saja, risiko-risiko berikut tetap saja bisa muncul, kemampuan karyawan berkurang, kinerja menurun, kehilangan gairah belajar dan merasa tidak dihargai lagi, membangun lagi sarana dan fasilitas pelatihan juga akan menyita waktu dan biaya. Namun, banyak juga organisasi yang berkeyakinan bahwa pendidikan dan pelatihan justru paling diperlukan saat bisnis sedang lesu, karena beban pekerjaan karyawan agak berkurang sehingga mempunyai waktu yang cukup untuk belajar. Persoalan yang timbul dalam pendidikan dan pelatihan yang dilakukan perusahaan seringkali belum sesuai dengan kebutuhan organisasi, tugas dan individu sehingga tidak mendukung kinerja dan karir karyawan sedangkan biaya yang dikeluarkan cukup besar. Penelitian mengenai pendidikan dan pelatihan yang dilakukan seringkali tidak menyelesaikan masalah, hal ini disebabkan karena perusahaan memilih metode yang salah.

PT. Kawasan Industri Modern (PERSERO) Medan, adalah Badan Usaha Milik Negara (BUMN) dengan bidang usaha jasa pengelolaan Kawasan Industri. Dengan pengalaman lebih dari 30 tahun, PT KIM kompeten untuk mendukung segala usaha mitra industri dengan SDM yang berkualitas

Berdasarkan dari latar belakang masalah yang telah diuraikan, maka penulis tertarik melakukan suatu penelitian tentang **“Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kawasan Industri Modern (PERSERO) Medan”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang dijelaskan diatas dikemukakan masalah utama dalam penelitian ini adalah bagaimana pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap peningkatan kinerja karyawan pada PT. Kawasan Industri Modern (PERSERO) Medan maka dapat diperoleh rumusan masalah yang akan diteliti yaitu :

1. Apakah ada pengaruh pendidikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Kawasan Industri Modern (PERSERO) Medan?
2. Apakah ada pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT. Kawasan Industri Modern (PERSERO) Medan?
3. Apakah ada Pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT. Kawasan Industri Modern (PERSERO) Medan?

1.3 Tujuan Penelitian

Maka yang menjadi tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh pendidikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Kawasan Industri Modern (PERSERO) Medan.
2. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT. Kawasan Industri Modern (PERSERO) Medan.
3. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT. Kawasan Industri Modern (PERSERO) Medan

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat yang dapat diperoleh dari penulis dalam melakukan penelitian ini adalah:

1. Bagi PT. Kawasan Industri Modern (PERSERO) Medan bisa mendapat gambaran tentang bagaimana pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja dan agar dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan dalam pengambilan kebijakan perusahaan.
2. Bagi penulis agar bisa meningkatkan dan mengembangkan kemampuan berpikir dalam menganalisa masalah sumber daya manusia serta menerapkan teori teori yang telah diperoleh di masa perkuliahan terhadap praktek di lapangan.
3. Bagi peneliti lain, penelitian ini diharapkan sebagai tambahan acuan atau rujukan terhadap penelitian yang relevan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Pendidikan

2.1.1 Pengertian Pendidikan

Pengertian Pendidikan adalah sebagai usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran untuk peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya dan masyarakat. Pengertian Pendidikan dapat diartikan sebagai usaha sadar dan sistematis untuk mencapai taraf hidup atau untuk kemajuan lebih baik. Secara sederhana, Pengertian pendidikan adalah proses pembelajaran bagi peserta didik untuk dapat mengerti, paham, dan membuat manusia lebih kritis dalam berpikir.

Menurut Ruky dalam jurnal Mandang, Lumanau, dan Walangitan (2017), pendidikan/belajar adalah tindakan yang dilakukan oleh pihak karyawan dalam upaya menguasai, keterampilan, pengetahuan, dan sikap tertentu yang mengakibatkan perubahan yang relative bersifat permanen dalam perilaku kerja mereka.

Pengertian pendidikan – Secara Etimologi atau asal-usul, kata pendidikan dalam bahasa Inggris disebut dengan education, dalam bahasa Latin pendidikan disebut dengan educatum yang tersusun dari dua kata yaitu E dan Duco dimana kata E berarti sebuah perkembangan dari dalam ke luar atau dari sedikit banyak, sedangkan Duco berarti perkembangan atau sedang berkembang. Jadi, Secara

Etimologi pengertian pendidikan adalah proses mengembangkan kemampuan diri sendiri dan kekuatan individu. Sedangkan menurut Kamus Bahasa Indonesia, pendidikan adalah proses pengubahan sikap dan tata laku seseorang atau kelompok orang dalam usaha mendewasakan manusia melalui upaya pengajaran dan pelatihan.

Lalu apa pengertian dari pendidikan yang selama ini dijalani manusia. Menurut KBBI kata pendidikan datang dari kata “didik” dengan memperoleh imbuhan “pe” serta akhiran “an”, yang artinya langkah, sistem atau perbuatan mendidik.

Kata pendidikan secara bahasa datang dari kata “pedagogi” yaitu “paid” yang artinya anak serta “agogos” yang artinya menuntun, jadi pedagogi yaitu pengetahuan dalam menuntun anak. Sedang secara istilah pengertian pendidikan adalah satu sistem pengubahan sikap serta perilaku seorang atau kelompok dalam usaha mendewasakan manusia atau peserta didik lewat usaha pengajaran serta kursus.

Pengertian pendidikan, Pendidikan dapat diperoleh baik secara formal dan non formal. Pendidikan secara formal diperoleh dengan mengikuti program-program yang telah direncanakan, terstruktur oleh suatu insititusi, departemen atau kementtrian suatu negara seperti di sekolah pendidikan memerlukan sebuah Kurikulum untuk melaksanakan perencanaan penganjuran. Sedangkan pendidikan non formal adalah pengetahuan yang diperoleh dari kehidupan sehari-hari dari berbagai pengalaman baik yang dialami atau dipelajari dari orang lain.

2.1.2 Tujuan Pendidikan

Dengan demikian tujuan pendidikan yang ingin dicapai perusahaan adalah:

- a. Karyawan tersebut dapat memperdalam teori pemecahan kasus.
- b. Karyawan diharapkan dapat mengambil keputusan secara tepat.
- c. Diharapkan karyawan dapat mengambil kebijakan tepat.
- d. Dapat mengkaji ulang keputusan dan kebijakan yang telah dibuat perusahaan.
- e. Diharapkan koordinasi akan semakin baik antara departemen yang ada dalam perusahaan.

2.1.3 Manfaat Pendidikan

1. Memberikan Informasi dan Pemahaman
2. Untuk memberikan informasi dan pemahaman betapa pentingnya pendidikan kepada setiap peserta didik.
3. Menciptakan Generasi Penerus Bangsa
4. Mampu untuk menciptakan generasi penerus bangsa yang ahli dalam berbagai bidang.
5. Gelar Pendidikan untuk Karier
6. Untuk mendapatkan gelar yang pastinya berguna untuk keperluan karier di masa yang akan datang. Meskipun gelar bukanlah segala-segalanya, tapi merujuk kepada keahlian pada karier
7. Membentuk Karakter Bangsa

2.1.4 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pendidikan

Faktor - faktor itu ada yang terdapat pada diri kita sendiri dan ada juga di luar diri.

1 . Faktor Belajar

Yang dimaksud dengan faktor belajar adalah semua segi kegiatan belajar, misalnya kurang dapat memusatkan perhatian kepada pelajaran yang sedang dihadapi, tidak dapat menguasai kaidah yang berkaitan sehingga tidak dapat membaca seluruh bahan yang seharusnya dibaca. Termasuk di sini kurang menguasai cara-cara belajar efektif dan efisien.

2. Faktor Kecerdasan

Yang dimaksud dengan kecerdasan ialah kemampuan seseorang untuk melakukan kegiatan berfikir yang bersifat rumit dan abstrak. Tingkat kecerdasan dari masing-masing tidak sama. Ada yang tinggi, ada yang sedang dan ada pula yang rendah. Orang yang tingkat kecerdasannya tinggi dapat mengolah gagasan yang abstrak, rumit dan sulit dilakukan dengan cepat tanpa banyak kesulitan-kesulitan dibandingkan dengan orang yang kurang cerdas.

Orang yang cerdas itu dapat memikirkan dan mengerjakan lebih banyak, lebih cepat dengan tenaga yang relatif sedikit. Kecerdasan adalah suatu kemampuan yang dibawa dari lahir sedangkan pendidikan tidak dapat meningkatkannya, tetapi hanya dapat mengembangkannya. Namun hal ini tingginya kecerdasan seseorang bukanlah suatu jaminan bahwa ia akan berhasil menyelesaikan pendidikan dengan baik, karena keberhasilan dalam belajar bukan hanya ditentukan oleh kecerdasan saja tetapi juga oleh faktor-faktor lainnya.

3. Faktor Sikap

Banyak pengaruh faktor sikap terhadap kegiatan dan keberhasilan siswa dalam belajar. Sikap dapat menentukan apakah seseorang akan dapat belajar dengan lancar atau tidak, tahan lama belajar atau tidak, senang pelajaran yang di hadapinya atau tidak dan banyak lagi yang lain. Diantara sikap yang dimaksud di sini adalah minat, keterbukaan pikiran, prasangka atau kesetiaan. Sikap yang positif terhadap pelajaran merangsang cepatnya kegiatan belajar.

2.1.5 Indikator Pendidikan

indikator 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 sekitar

Berikut akan diuraikan indikator yang mempengaruhi pendidikan :

1. Faktor tujuan

Faktor tujuan merupakan program pendidikan untuk mengembangkan kemampuan seseorang.

2. Faktor Pendidik

Dimana seliap orang yang 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 di lingkungan terdela sampai lingkungan masyarakat dan lingkungan uji daya

2.2 Pelatihan

2.2.1 Pengertian Pelatihan

Terdapat berbagai macam pengertian yang diberikan oleh para ahli tentang pelatihan. Berikut ini disajikan beberapa pendapat ahlimengenai definisi pelatihan. Chan dalam Priansa (2016:175) menyatakan bahwa "pelatihan merupakan pembelajaran yang disediakan dalam rangka meningkatkan kinerja terkait dengan pekerjaan saat ini". Terdapat dua implikasi dalam pengertian tersebut. Pertama, kinerja saat ini perlu di tingkatkan - ada kesenjangan antara pengetahuan dan kemampuan pegawai saat ini, dengan pengetahuan dan kemampuan yang dibutuhkan saat ini. Kedua, pembelajaran bukan untuk memenuhi kebutuhan masa depan, namun untuk dimanfaatkan dengan segera. Caple dalam Priansa (2016:175) menyatakan bahwa "pelatihan merupakan upaya yang sistematis dan terencana untuk mengubah atau mengembangkan pengetahuan/keterampilan/ sikap melalui pengalaman belajar dalam rangka meningkatkan efektivitas kinerja kegiatan atau berbagai kegiatan". Pelatihan juga merupakan upaya pembelajaran yang diselenggarakan oleh organisasi baik pemerintah, maupun lembaga swadaya masyarakat ataupun perusahaan dengan

tujuan untuk memenuhi kebutuhan organisasi dan mencapai tujuan organisasi. Pelatihan sebagai bagian dari pendidikan yang mengandung proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan, waktu yang relatif singkat dan metode yang lebih mengutamakan praktek dari pada teori. Beberapa pengertian tersebut di atas menggambarkan bahwa pelatihan merupakan proses membantu peserta pelatihan untuk memperoleh keterampilan agar dapat mencapai efektivitas dalam melaksanakan tugas tertentu melalui pengembangan proses berpikir, sikap, pengetahuan, kecakapan dan kemampuan.

2.2.2 Tujuan Pelatihan

Menurut Simamora dalam Eulin Karlina (2019:63) tujuan pelatihan adalah

1. Memperbaiki kinerja
Karyawan yang bekerja dengan memuaskan karena kekurangan keahlian merupakan calon utama peserta pelatihan
2. Memutakhirkan keahlian para karyawan sejalan dengan kemajuan teknologi Melalui pelatihan karyawan dapat mengaplikasikan teknologi baru secara efektif
3. Mengurangi waktu pembelajaran bagi karyawan baru agar kompeten dalam pekerjaan
Karyawan baru acapkali tidak menguasai keahlian dan kemampuan yang dibutuhkan menjadi karyawan yang kompeten
4. Membantu memecahkan masalah operasional
Pelatihan dapat membantu kalangan karyawan memecahkan masalah-masalah organisasional dan menuntaskan pekerjaan mereka secara efektif
5. Mempersiapkan karyawan untuk promosi
Pelatihan adalah unsur kunci dalam sistem pengembangan karir. Pelatihan memberdayakan karyawan untuk menguasai keahlian yang dibutuhkan untuk pekerjaan berikutnya terhadap organisasi
6. Mengorientasikan karyawan sehingga menimbulkan kesan yang menyenangkan bagi karyawan
7. Memenuhi kebutuhan pertumbuhan pribadi
Pelatihan dapat meningkatkan pertumbuhan pribadi bagi semua karyawan

2.2.3 Manfaat Pelatihan

Manfaat dari pelatihan adalah mampu meningkatkan jenjang karier seseorang dan membantu mengemblirinya agar dapat menyelesaikan tanggung jawabnya di masa yang datang.

Sedangkan menurut Henry Simamora dalam Tannady (2017:326) manfaat dari pelatihan antara lain:

1. Meningkatkan kualitas dan kuantitas produktivitas
2. Mengurangi jumlah dan biaya kecelakaan kerja
3. Mengurangi waktu belajar yang diperlukan karyawan untuk mencapai standar kinerja yang diterima
4. Menciptakan sikap, loyalitas dan kerjasama yang lebih menguntungkan
5. Memenuhi persyaratan perencanaan sumber daya manusia
6. Membantu karyawan dalam peningkatan dan pengembangan pribadi mereka.

2.2.4 Strategi Pelatihan

Pelatihan dapat dirancang untuk memenuhi sejumlah tujuan yang dapat diaplikasikan dalam berbagai cara. Beberapa pengelompokan umum menurut Robert L. Mathis & John H. Jackson dalam buku Tannady (2017:334) lain:

1. Pelatihan yang dibutuhkan dan rutin
Pelatihan ini dilakukan untuk memenuhi berbagai syarat hukum yang diharuskan dan ditujukan untuk semua karyawan (orientasi karyawan baru).
2. Pelatihan pekerjaan/ teknis
Pelatihan ini dilakukan untuk mempelajari produk, proses, prosedur teknik dan hubungan pelanggan.
3. Pelatihan antar pribadi dan pemecahan masalah
Pelatihan ini dilakukan untuk mempelajari cara mengatasi masalah operasional dan antarpribadi serta meningkatkan kemampuan berkomunikasi.

4. Pelatihan perkembangan dan inovatif
Pelatihan ini dilakukan untuk meningkatkan kapabilitas individual dan organisasional untuk masa depan.

2.2.5 Indikator Pelatihan

Indikator-indikator yang digunakan dalam program pelatihan antara lain :

1. Fasilitas pelatihan
2. Instruktur pelatihan
3. Materi pelatihan
4. Waktu pelatihan
5. Manfaat pelatihan

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

1) Fasilitas Pelatihan

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

2) Instruktur Pelatihan

Instruktur pelatihan merupakan orang yang sudah cukup menguasai materi pelatihan yang akan dibahas dalam pelaksanaan pelatihan. Instruktur tersebut dapat berasal dari karyawan yang mempunyai pengetahuan dan keterampilan

cukup baik dan dapat pula berasal dari lembaga pelatihan atau orang yang secara khusus dipersiapkan untuk melakukan pelatihan. Tetapi sebaiknya instruksi baik apabila berasal dari kalangan spesial yang secara khusus dimana melakukan pelatihan.

3) Materi Pelatihan

Merupakan bahan ajaran yang menjadi pokok pelatihan, dimana bahan ajaran telah disusun sedemikian rupa agar mudah dipahami. Materi pelatihan 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 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 ditempat kerja. Namun untuk karyawan dengan jenis pelatihan tertentu sulit dilakukan sambil bekerja, karena pelatihan tersebut mungkin membutuhkan pelatihan khusus.

5) Manfaat Pelatihan

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

2.3 Kinerja Karyawan

2.3.1 Pengertian Kinerja

Menurut Sinambela dalam Sinambela dan Sinambela (2019:10) sangatlah sulit untuk menetapkan suatu definisi kinerja yang dapat memberikan pengertian yang komprehensif. Penggunaan kata kinerja sendiripun kadang-kadang disamaartikan dengan prestasi kerja, efektivitas kerja, hasil kerja, pencapaian tujuan, produktivitas kerja, dan berbagai istilah lainnya. Sesungguhnya sekalipun ada persamaan pengertian kinerja dengan berbagai istilah tersebut, akan tetapi terdapat perbedaan pengertian dasarnya maupun prosesnya.

Menurut Amstrong dan Baron dalam Sinambela dan Sinambela (2019:10), performance sering diartikan sebagai turunan dari terjemahan Bahasa Inggris sebagai kinerja. Kinerja sering diartikan sebagai hasil kerja atau prestasi kerja, meskipun sesungguhnya kinerja bermakna lebih luas, sebab kinerja bukan saja berbicara hasil kerja, akan tetapi juga termasuk di dalamnya proses berlangsungnya. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang berhubungan signifikan dengan pencapaian tujuan strategis organisasi, kepuasan pelanggan, dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Selain penggunaan terminologi performance management, terkadang beberapa organisasi swasta menggunakan istilah managing employe performance yang disingkat dengan MEP. Menurut Amir (2015:5) Kinerja adalah sesuatu yang ditampilkan oleh seseorang atau suatu proses yang berkaitan dengan tugas kerja yang ditetapkan. Kinerja bukan ujung terakhir dari serangkaian sebuah proses kerja tetapi tampilan keseluruhan yang dimulai dari unsur kegintan input, proses, output dan bahkan outcome.

2.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Perusahaan sebagai suatu organisasi mempunyai tujuan yakni memperoleh keuntungan. Organisasi dapat beroperasi karena kegiatan atau aktivitas yang dilakukan oleh para karyawan yang ada di dalam organisasi tersebut. Menurut Prawirosentono dalam Sutrisno (2010:176), faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. Efektivitas dan Efisiensi

Dalam hubungannya dengan kinerja organisasi, maka ukuran baik buruknya kinerja diukur oleh efektivitas dan efisiensi. Masalahnya adalah bagaimana proses terjadinya efisiensi dan efektivitas organisasi. Dikatakan efektif bila mencapai tujuan, dikatakan efisien bila hal itu memuaskan sebagai pendorong mencapai tujuan, terlepas apakah efektif atau tidak. Artinya, efektivitas dari kelompok (organisasi) bila tujuan kelompok tersebut dapat dicapai sesuai dengan kebutuhan yang direncanakan. Sedangkan efisien berkaitan dengan jumlah pengorbanan yang dikeluarkan dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Agar tercapai tujuan yang diinginkan organisasi, salah satu yang perlu mendapat perhatian adalah hal yang berkaitan dengan wewenang dan tanggung jawab para peserta yang mendukung organisasi tersebut.

2. Orientasi dan tanggung jawab

Dalam organisasi yang baik wewenang dan tanggung jawab telah didelegasikan dengan baik, tanpa adanya tumpang-tindih tugas. Masing-masing karyawan yang ada dalam organisasi mengetahui apa yang menjadi haknya dan tanggung jawabnya dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Kejelasan wewenang dan tanggung jawab setiap orang dalam suatu organisasi akan mendukung kinerja karyawan tersebut. Kinerja karyawan akan dapat terwujud bila karyawan mempunyai komitmen dengan organisasinya dan ditunjang dengan disiplin kerja yang tinggi.

3. Disiplin

Secara umum, disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Disiplin meliputi ketaatan dan hormat terhadap perjanjian yang dibuat antara perusahaan dan karyawan. Dengan demikian, bila peraturan atau ketetapan yang ada dalam perusahaan itu diabaikan atau sering dilanggar, maka karyawan mempunyai disiplin yang buruk. Sebaliknya, bila karyawan tunduk pada ketetapan perusahaan, menggambarkan adanya kondisi disiplin yang baik. Disiplin juga berkaitan erat dengan sanksi yang perlu dijatuhkan kepada pihak yang melanggar. Dalam hal seorang karyawan melanggar peraturan yang berlaku dalam organisasi, maka karyawan bersangkutan

harus sanggup menerima hukuman yang telah disepakati. Masalah disiplin para karyawan yang ada di dalam organisasi baik atasan maupun bawahan akan memberi corak terhadap kinerja organisasi. Kinerja organisasi akan tercapai, apabila kinerja individu maupun kinerja kelompok ditingkatkan. Untuk itu diperlukan inisiatif dari para karyawannya dalam melaksanakan tugas.

4. Inisiatif

Inisiatif seseorang berkaitan dengan daya pikir, kreativitas dalam bentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi. Setiap inisiatif sebaiknya mendapat perhatian atau tanggapan positif dari atasan, kalau

memang dia atasan yang baik. Atasan yang buruk akan selalu mencegah inisiatif bawahan, lebih-lebih bawahan yang kurang disenangi. Bila atasan selalu menghambat setiap inisiatif, tanpa memberikan penghargaan berupa argumentasi yang jelas dan mendukung, menyebabkan organisasi akan kehilangan energi atau daya dorong untuk maju. Dengan perkataan lain, inisiatif karyawan yang ada di dalam organisasi merupakan daya dorong kemajuan yang akhirnya akan memengaruhi kinerja. Di sini tampak jelas bahwa pengertian kinerja itu lebih sempit sifatnya, yaitu hanya berkenaan dengan apa yang dihasilkan seseorang dari tingkah laku kerjanya. Biasanya orang yang mempunyai tingkat prestasi tinggi disebut sebagai orang yang produktif, dan sebaliknya orang yang tingkat prestasinya rendah, dikatakan sebagai tidak produktif atau dikatakan kinerjanya rendah.

2.3.3 Pengukuran Kinerja

Untuk mengukur tingkat prestasi kerja atau pelaksanaan yang mengarah pada pencapaian sasaran ada 4 ukuran yang dapat digunakan menurut Cara pengukuran kinerja menurut Dharma dalam jurnal Miranda Diah Ratnasari, Bambang Swasto Sunuharyo (2018) dapat dilihat melalui dimensi sebagai berikut:

1. Kuantitas, yaitu jumlah yang harus diselesaikan atau dicapai. Pengukuran kuantitatif melibatkan perhitungan keluaran dari pelaksanaan kegiatan. Hal ini berkaitan dengan jumlah keluaran yang dihasilkan.
2. Kualitas, yaitu mutu yang harus dihasilkan (baik tidaknya). Pengukuran kualitatif menunjukkan seberapa baik penyelesaian dari pelaksanaan kegiatan. Hal ini berkaitan dengan bentuk keluaran.
3. Ketepatan waktu, yaitu sesuai tidaknya dengan waktu yang direncanakan. Pengukuran ketepatan waktu merupakan jenis khusus dari pengukuran kuantitatif yang menentukan waktu penyelesaian suatu kegiatan.

2.3.4 Indikator Kinerja Pegawai

Terdapat 7 indikator kinerja. Dua diantaranya mempunyai peran sangat penting, yaitu tujuan dan motif. Kinerja ditentukan oleh tujuan yang hendak dicapai dan untuk melakukannya diperlukan adanya motif. Tanpa dorongan motif untuk mencapai tujuan, kinerja tidak akan berjalan. Dengan demikian, tujuan dan motif menjadi indikator utama dari kinerja. Namun kinerja memerlukan adanya dukungan sarana, kompetensi, peluang, standar, dan umpan balik, kaitan diantara 7 indikator dengan penjelasan sebagai berikut:

1. Tujuan

Tujuan merupakan keadaan yang berbeda yang secara aktif dicari oleh seorang individu atau organisasi untuk dicapai. Pengertian tersebut mengandung makna bahwa tujuan bukanlah merupakan persyaratan, juga bukan merupakan sebuah keinginan. Tujuan merupakan suatu keadaan yang lebih baik yang ingin dicapai dimasa yang akan datang. Dengan demikian, tujuan menunjukkan arah kemana kinerja harus dilakukan. Atas dasar arah tersebut, dilakukan kinerja untuk mencapai tujuan. Untuk mencapai tujuan, diperlukan kinerja individu, kelompok, dan organisasi. Kinerja individu maupun organisasi berhasil apabila dapat mencapai tujuan yang diinginkan.

2. Standar

Standar mempunyai arti penting karena memberitahukan kapan suatu tujuan dapat diselesaikan. Standar merupakan suatu ukuran apakah tujuan yang diinginkan dapat dicapai. Tanpa standar, tidak dapat diketahui

kapan suatu tujuan dicapai. Standar menjawab pertanyaan tentang kapan kita tahu bahwa kita sukses atau gagal. Kinerja seseorang dikatakan berhasil apa bila mampu mencapai standar yang ditentukan atau disepakati bersama antara atasan dan bawahan.

3. Umpan Balik

Antara tujuan, standar, dan umpan balik bersifat saling terkait. Umpan balik melaporkan kemajuan, baik kualitas maupun kuantitas, dalam mencapai tujuan yang didefinisikan standar. Umpan balik terutama penting ketika mempertimbangkan “real goals” atau tujuan sebenarnya. Tujuan yang dapat diterima oleh pekerja adalah tujuan yang bermakna dan berharga. Umpan balik merupakan masukan yang dipergunakan untuk mengatur kemajuan kinerja, standar kerja, dan pencapaian tujuan. Dengan umpan balik dilakukan evaluasi terhadap kinerja dan sebagai hasilnya dapat dilakukan perbaikan kinerja.

4. Alat atau Sarana

Alat atau sarana merupakan sumber daya yang dapat dipergunakan untuk membantu menyelesaikan tujuan dengan sukses. Alat atau sarana merupakan faktor penunjang untuk pencapaian tujuan. Tanpa alat atau sarana, tugas pekerjaan spesifik tidak dapat dilakukan dengan tujuan tidak dapat dilakukan dan tujuan tidak dapat diselesaikan sebagaimana seharusnya. Tanpa alat tidak mungkin dapat melakukan pekerjaan.

5. Kompetensi

Kompetensi merupakan persyaratan utama dalam kinerja. Kompetensi merupakan kemampuan yang dimiliki oleh seseorang untuk menjalankan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan baik. Orang harus melakukan lebih dari sekedar belajar tentang sesuatu, orang harus dapat melakukan pekerjaannya dengan baik. Kompetensi memungkinkan seseorang mewujudkan tugas yang berkaitan dengan pekerjaan yang diperlukan untuk mencapai tujuan.

6. Motif

Motif merupakan alasan atau pendorong bagi seseorang untuk melakukan sesuatu. Manajer memfasilitasi motivasi kepada karyawan dengan insentif berupa uang, memberikan pengakuan, menetapkan tujuan menantang, menetapkan standar terjangkau, meminta umpan balik, memberikan kebebasan melakukan pekerjaan termasuk waktu melakukan pekerjaan, menyediakan sumber daya yang diperlukan dan menghapuskan tindakan yang mengakibatkan disentensif.

7. Peluang

Pekerja perlu mendapatkan kesempatan untuk menunjukkan prestasi kerjanya. Terdapat dua faktor yang menyumbangkan pada adanya kekurangan kesempatan untuk berprestasi, yaitu ketersediaan waktu dan kemampuan untuk memenuhi syarat. Tugas mendapatkan prioritas lebih tinggi, mendapat perhatian lebih banyak dan mengambil waktu yang tersedia. Jika pekerja dihindari karena supervisor tidak percaya terhadap

kualitas atau kepuasan konsumen, mereka secara efektif akan dihambat dari kemampuan memenuhi syarat untuk berprestasi.

2.4 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu digunakan sebagai bahan rujukan dan pertimbangan bagi peneliti untuk memulai proses penelitian. Berikut daftar penelitian terdahulu yang peneliti jadikan rujukan dalam penelitian ini:

Tabel 2.1

Penelitian Terdahulu

No	Penulis / Tahun	Judul Penelitian	Teknik Analisi	Hasil Penelitian
1.	Auliah (2018)	Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (PERSERO) Medan	Analisis Regresi Linear Sederhana	Variable pendidikan dan pelatihan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara (Persero) III Medan.

2	Samsudin (2017)	Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Pada PT. PLN (PERSERO) Wilayah Sulselbar	Analisis Regresi Linear Berganda	variabel yaitu pendidikan(X1) dan pelatihan(X2) berpengaruh secara simultan terhadap peningkatan kinerja pegawai pada PT. PLN (persero) Wilayah Sulselrabar
3	HAIRUNNISA (2019)	Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Bank Syariah Mandiri KC Bandar Jaya Lampung Tengah	Analisis Regresi Linear Berganda	Secara parsial pendidikan dan pelatihan tidak berpengaruh terhadap Variabel pendidikan dengan tingkat signifikansi 1.002

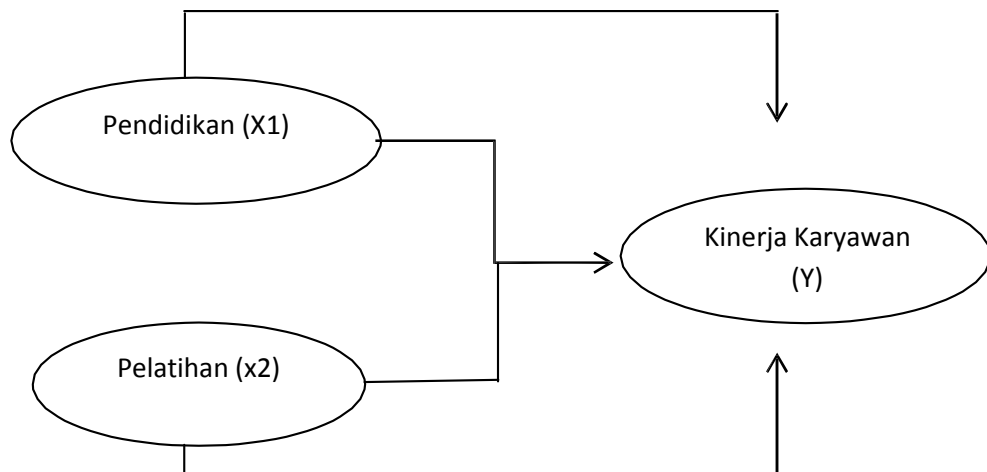
2.5 Kerangka Konseptual Penelitian

PT. (Persero) Kawasan Industri Modern (PERSERO) Medan, adalah Badan Usaha Milik Negara (BUMN) dengan bidang usaha jasa pengelolaan Kawasan Industri. Dengan pengalaman lebih dari 30 tahun, PT KIM kompeten untuk mendukung segala usaha mitra industry dengan SDM yang berkualitas, dimana dalam mencapai tujuan dan sasaran organisasinya upaya yang dilakukan oleh perusahaan adalah dengan menerapkan pendidikan dan pelatihan bagi setiap karyawan, hal ini dimaksudkan untuk dapat lebih meningkatkan kinerja karyawan.

Pendidikan adalah suatu proses, teknik dan metode belajar mengajar dengan maksud mentransfer suatu pengetahuan dari seseorang kepada orang lain sesuai dengan standar yang telah ditetapkan sebelumnya. Pelatihan adalah suatu proses belajar mengajar dengan mempergunakan teknik dan metode tertentu, guna meningkatkan keterampilan dan kemampuan kerja seseorang (karyawan atau sekelompok orang). Dalam pembahasan yang dilakukan pendidikan dan pelatihan dianggap sama, karena tujuan yang ingin dicapai keduanya adalah sama, yaitu meningkatkan produktivitas karyawan. Tapi tidak ada salahnya kita lihat tujuan pendidikan dan pelatihan secara sendiri-sendiri.

Pendidikan dilakukan perusahaan terhadap karyawannya, mulai tingkat supervisor ke manajemen tingkat atas, karena pendidikan untuk tingkat ini lebih banyak untuk memahami, meneliti, dan memberikan jalan keluar untuk suatu kasus (persoalan).

Berdasarkan teori mengenai hubungan Pendidikan dan pelatihan dengan peningkatan kinerja diatas, maka dapat disimpulkan bahwa pendidikan dan pelatihan sangat berperan penting dalam peningkatan kinerja karyawan pada PT. Kawasan Industri Modern Kerangka pikir ini digunakan untuk mempermudah jalan pemikiran terhadap masalah yang akan diteliti dalam penelitian ini.



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual Penelitian

2.6 Hipotesis Penelitian

Fungsi pendidikan dan pelatihan dalam kaitannya dengan ketenagakerjaan meliputi dua dimensi penting yaitu: Dimensi kuantitatif yang meliputi fungsi pendidikan dalam memasok tenaga kerja yang tersedia dan dimensi kualitatif yang menyangkut fungsi sebagai penghasil tenaga terdidik dan terlatih yang akan menjadi sumber penggerak pembangunan. Fungsi pendidikan dapat dikatakan sebagai suatu sistem pemasok tenaga kerja yang terdidik, terlatih dan dipercaya dapat meningkatkan kinerja. Pelatihan yang diberikan oleh perusahaan diharapkan juga mampu meningkatkan kinerja karyawan sebagai mana yang telah diharapkan, hal ini sangat penting dilakukan untuk membuat karyawan memperbarui kemampuannya dalam menyelesaikan pekerjaannya. Pelatihan tenaga kerja adalah setiap usaha untuk memperbaiki performa pekerja pada suatu pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggung jawabnya atau satu pekerjaan yang ada kaitannya dengan pekerja.

Pelatihan adalah suatu proses yang akan menghasilkan suatu perubahan perilaku bagi karyawan atau pegawai. Berdasarkan uraian diatas dapat dikemukakan bahwa ada keterkaitan antara pendidikan dan pelatihan dengan peningkatan kinerja karyawan sehingga dapat ditarik hipotesis sebagai berikut :

Hipotesis 1

H₀ : Tidak ada pengaruh pendidikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Kawasan Industri Modern (PERSERO) Medan

H₁ : Ada pengaruh pendidikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Kawasan Industri Modern (PERSERO) Medan

Hipotesis 2

H₀ : Tidak ada pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT. Kawasan Industri Modern (PERSERO) Medan

H₁ : Ada pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT. Kawasan Industri Modern (PERSERO) Medan

Hipotesis 3

H₀ : Tidak ada pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT. Kawasan Industri Modern (PERSERO) Medan

H₁ : Ada pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT. Kawasan Industri Modern (PERSERO) Medan

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah Kuantitatif. Metode kuantitatif sering juga disebut sebagai metode positivistik karena berlandaskan pada filsafat positivisme. Metode ini sebagai metode ilmiah karena telah memenuhi kaidah kaidah ilmiah yang kongkrit/empiris, objektif, terukur, rasional, dan sistematis. Metode ini juga disebut metode konfirmatif, karena metode ini cocok digunakan untuk pembuktian/konfirmasi. Metode ini disebut metode kuantitatif karena data penelitian berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik

Berdasarkan tujuan penelitian yang telah ditetapkan, maka jenis penelitian ini adalah penelitian asosiatif kausal yaitu hubungan yang bersifat sebab akibat. Jadi disini ada variabel independen dan dependen. Pada penelitian ini yang menjadi variabel bebas adalah Pendidikan dan Pelatihan, dan variabel terikat adalah Peningkatan Kinerja Karyawan.

3.2 Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada PT. Kawasan Industri Modern (PERSERO) Medan. Proses penyusunan skripsi dan penelitian yaitu Februari sampai dengan September 2021, dapat dilihat pada Tabel 3.1

3.3 Populasi dan Sampel Penelitian

a. Populasi

Menurut Sugiyono (2017:119) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Kawasan Industri Modern (PERSERO) Medan yang telah mengikuti pendidikan dan pelatihan berjumlah 95 orang. Yang terdiri dari 38 wanita dan 57 pria/laki-laki

b. Sampel

Menurut Sugiyono (2017:120) Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan teknik pengambilan sampel "purposive sampling", yaitu teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu. Pertimbangan dalam pengambilan sampel adalah karyawan yang mengikuti pendidikan dan pelatihan.

Besarnya sampel dalam penelitian ini ditentukan dengan Rumus Slovin sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{2 + N}$$

Keterangan :

n= Besaran sampel

N= Besaran populasi

e= Nilai kritis (batasan ketelitian) yang diinginkan (persenan kelongaran ketidaktelitian karena kesalahan penarikan sampel) sebesar 10%

$$n = \frac{95}{1 + 95 (0,1)^2}$$

$$n = \frac{95}{1 + 95 (0,1)^2} = \frac{95}{1,95} = 48,71$$

Jadi jumlah sampel yang akan diambil digenapkan menjadi 49 orang karyawan.

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Salah satu hal yang penting dalam penelitian adalah proses pengumpulan data. Pengumpulan data bertujuan untuk mendapatkan data yang objektif dan akurat sesuai dengan keperluan penelitian. Data yang diperoleh kemudian dianalisis berdasarkan acuan landasan teoritis, agar hasilnya berguna dalam penarikan hipotesis atau mengambil suatu kesimpulan penelitian. Dalam proses pengumpulan data dalam penelitian ini adalah:

1. Kuesioner (daftar pertanyaan).

Teknik ini dilakukan dengan mengajukan daftar pertanyaan yang bersifat tertutup dan terbuka kepada responden. Pertanyaan-pertanyaan yang bersifat tertutup diukur dengan menggunakan skala interval 1-5, dari sangat tidak setuju hingga sangat setuju.

2. Studi pustaka.

Teknik ini melakukan pencairan informasi atau data-data dari buku-buku, literature, jurnal-jurnal, referensi yang berkaitan dengan penelitian ini dan penelitian terdahulu yang berkaitan dengan penelitian yang sedang dilakukan

3. Observasi.

Teknik ini merupakan metode penelitian dimana peneliti melakukan pengamatan secara langsung pada objek penelitian.

3.5 Defenisi Operasional Variabel

Dalam penelitian ini terdapat tiga variabel yaitu pendidikan (X1) dan pelatihan (X2) dan peningkatan kinerja sebagai variabel (Y). Agar dapat diperoleh data yang menunjang bagi pengujian hipotesa, maka batasan oprasional konsep dan variabel dirumuskan sebagai berikut:

Tabel 3.2
Variabel Penelitian

No	Variabel	Indikator	Skala Pengukuran
1	(X1) Pendidikan adalah berhubungan dengan peningkatan pengetahuan umum dan pemahaman atas lingkungan kita secara menyeluruh	1. Faktor tujuan 2. Faktor instruktur 3. Faktor peluang 4. kbutuhan pendidikan 5. Faktor lingkungan kerja	Skala Liker
2	(X2) Pelatihan adalah proses mengajar karyawan baru atau yang saat ini sedang bekerja tentang keterampilan dasar yang mereka butuhkan untuk melakukan pekerjaan mereka	1. Fasilitas pelatihan 2. Instruktur pelatihan 3. Materi pelatihan 4. Waktu pelatihan 5. Manfaat pelatihan	Skala Liker
3	(Y) Kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijakan dalam mewujudkan	1. Tujuan 2. Standar 3. Alat atau sarana 4. Kompetensi 5. Motivasi 6. Peluang	Skala Liker

	sasaran, tujuan, misi, dan visi organisasi yang tertuang dalam strategi planning suatu organisasi. Istilah kinerja sering digunakan untuk menyebutkan prestasi atau tingkat keberhasilan individu maupun kelompok individu.		
--	---	--	--

3.6 Skala Pengukuran

Skala yang digunakan dalam pengukuran ini adalah skala liker. 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 negatif yang dapat berupa kata-kata. Penulis memperoleh langsung data-data yang dibutuhkan berdasarkan dari keterangan dan informasi yang diberikan responden melalui angket (kuisisioner) yang telah disebarakan dengan metode skor, pemberian skor ini digunakan sistem skala lima, yaitu :

Tabel 3.3
Skala Pengukuran

Penilaian	Bobot
Sangat Setuju/SS	5
Setuju/S	4
Netral/N	3
Tidak Setuju/TS	2
Sangat Tidak Setuju/STS	1

3.7 Uji Instrumen.

Uji instrumen adalah suatu uji atau alat ukur untuk mengukur sesuatu dengan hasil yang konsisten yang sangat penting digunakan dalam sebuah penelitian. Uji instrumen terdiri dari uji validitas dan uji reliabilitas.

3.7.1 Uji Validitas

Uji ini digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan dan kuesioner mampu untuk mengungkap sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Hasil yang valid bila ada kesamaan antara obyek penelitian dan data yang terkumpul. Data yang diperoleh dari pengukuran apabila nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka data tersebut dianggap valid.

3.7.2 Uji Reliabilitas.

Uji ini untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari suatu variable. Suatu kuesioner dikatakan reliable atau handal jika jawaban pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Pengukuran reliabilitas dalam penelitian ini dilakukan dengan cara one shot atau pengukuran sekali saja. Disini pengukuran hanya sekali dan kemudian hasilnya dibandingkan dengan pertanyaan lain atau mengukur reliabilitas dengan uji statistik Cronbach Alpha (α). Suatu variabel dikatakan reliable jika nilai Cronbach Alpha (α) $> 0,60$

3.8 Teknik Analisis Data

3.8.1 Uji Asumsi klasik

Sebelum pengujian hipotesis dilakukan, terlebih dahulu diadakan pengujian-pengujian terhadap gejala penyimpangan asumsi klasik. Dalam asumsi klasik terdapat pengujian yang harus dilakukan uji normalitas, uji heteroskedastisitas, dan uji multikolinieritas. Cara yang digunakan untuk menguji gejala penyimpangan asumsi klasik dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

a. Uji normalitas

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variable pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Kita dapat melihatnya dari normal probability plot yang membandingkan distribusi kumulatif dengan distribusi normal. Distribusi normal membentuk suatu garis lurus diagonal, dan plotting data residual akan dibandingkan dengan garis diagonalnya. Jika distribusi data normal, maka garis yang menggambarkan data sebenarnya akan mengikuti garis normalnya.

b. Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah sebuah grup mempunyai varians yang sama diantara grup tersebut yang disebut heteroskedastisitas. Deteksi heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan metode scatter plot dengan memplotkan nilai ZPRED (nilai prediksi) dengan SRESID (nilai residualnya). Model yang baik didapatkan jika tidak terdapat pola tertentu pada grafik, seperti mengumpul ditengah, menyempit kemudian melebar atau sebaliknya.

c. Uji Multikolinieritas

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Jika variabel bebas saling berkorelasi, maka variabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel bebas yang nilai korelasinya antar sesama variabel bebas lain sama dengan nol. Dalam penelitian ini teknik untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinearitas didalam model regresi dapat dilihat dari nilai tolerance dan Variance inflation factor (VIF), nilai tolerance yang besarnya diatas 0,1 dan nilai VIF dibawah 10 menunjukkan bahwa tidak ada multi-kolinearitas diantara variabel bebasnya.

3.8.2 Uji Analisa Regresi Linier Berganda

Model regresi adalah model yang digunakan untuk menganalisis pengaruh dari berbagai variabel independen terhadap satu variabel dependen` Formula untuk regresi berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e_i; i=1,2,3,\dots,n$$

Dimana :

Y = Kinerja karyawan

a = Konstanta

X₁ = Pendidikan

X₂ = Pelatihan

b₁ = Koefisien Regresi Pendidikan

b₂ = Koefisien Regresi Pelatihan

e = Unsur Galat (disturbance error)

n = Ukuran Sampel

3.9 Uji Hipotesis

3.9.1 Uji Parsial (Uji t)

Uji ini digunakan untuk mengetahui signifikan dan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara individual dan menganggap variabel lain konstan. Signifikan pengaruh tersebut dapat ditestasi dengan membandingkan antara nilai t_{tabel} dengan nilai t_{hitung} . Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka variabel independen secara individual mempengaruhi variabel dependen, sebaliknya $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka variabel independen secara individual tidak mempengaruhi variabel dependen.

Hipotesis:

a) $H_0 : b_1 = 0$

Artinya tidak terdapat pengaruh signifikan dari variabel pendidikan (X_1), pelatihan (X_2) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y)

b) $H_a : b_1 \neq 0$

Artinya secara parsial terdapat pengaruh signifikan dari variabel pendidikan (X_1), pelatihan (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Kriteria pengambilan keputusan :

H_0 ditolak, H_a diterima jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$, signifikan = 95% artinya Pendidikan dan Pelatihan ada hubungannya dengan Kinerja Karyawan

H_0 diterima, H_a ditolak jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$, signifikan = 95% artinya Pendidikan dan Pelatihan tidak ada hubungannya dengan kinerja karyawan.

3.9.2 Uji Simultan (Uji F)

Uji ini digunakan untuk mengetahui pengaruh bersama-sama variabel bebas terhadap variabel terikat. Dimana $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_a diterima atau secara bersama-sama variabel bebas dapat menerangkan variabel terikatnya secara serentak. Sebaliknya apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 diterima atau secara bersama-sama variabel bebas tidak memiliki pengaruh terhadap variabel terikat. Untuk mengetahui signifikan atau tidak pengaruh secara bersama-sama variabel bebas terhadap variabel terikat maka digunakan *probability* sebesar 5% ($\alpha = 0.05$).

Kriteria pengambilan keputusan :

H_0 ditolak, H_a diterima jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$, signifikan = 95 % artinya Pendidikan dan Pelatihan ada hubungannya dengan Kinerja Karyawan

H_0 diterima. H_a ditolak jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$, signifikan 95% artinya Pendidikan dan Pelatihan tidak ada hubungannya dengan Kinerja Karyawan.

3.9.3 Uji Koefisien determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan sebuah model menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variable dependen

sangat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variable-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Kelemahan mendasar penggunaan koefisien determinasi R^2 adalah bisa terhadap jumlah variabel independen yang dimasukkan ke dalam model. Setiap penambahan satu variabel independen, maka R^2 pasti meningkat tidak peduli apakah variabel tersebut berpengaruh signifikan terhadap variable dependen atau tidak.