



JURNAL MANAJEMEN

Open access available at <http://ejournal.lmiimedan.net>



PENGARUH PELATIHAN DAN PENDIDIKAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. DEWA RENCARA PERANGIN-ANGIN (DRP)

Ella Feliyana br. Sitepu dan Maria Sarito Dolok Saribu

Fakultas Ekonomi Universitas Prima Indonesia

Info Artikel

Sejarah Artikel:

Diterima Juni 2019

Disetujui Juli 2019

Dipublikasikan Juli 2019

Keywords:

Training; education; employee performance

Abstrak

Employee performance in the company affects the progress of the company because employee performance is something that is used to monitor the work productivity of human resources, both those oriented to the production of goods, and services. The purpose of this study is to analyze the effect of training and education on employee performance. Based on the results of the analysis, training and education have a positive and significant effect on the performance of employees at PT. Dewa Rencana Perangin-angin.

PENDAHULUAN

Kinerja adalah ukuran pencapaian yang dilakukan karyawan dalam menjalankan tugasnya. Kinerja karyawan di dalam perusahaan mempengaruhi kemajuan suatu perusahaan karena kinerja karyawan merupakan aspek yang digunakan guna memantau produktivitas kerja sumber daya manusia, baik yang berorientasi pada produksi barang, jasa, maupun pelayanan.

Kinerja karyawan sangat diperlukan untuk mencapai keberhasilan suatu perusahaan karena tercapainya kinerja karyawan yang baik sangat dipengaruhi oleh kemampuan kerja karyawan. Untuk mengasah kemampuan kerja karyawan perusahaan membuat pelatihan kerja, supaya kualitas sumber daya manusia yang dihasilkan menjadi lebih baik.

Pelatihan merupakan upaya perusahaan dalam mengasah, meningkatkan

kemampuan, dan keterampilan para karyawannya dalam menjalankan tugas. Selain itu pelatihan juga digunakan sebagai wadah pengembangan dan memperbaiki kinerja untuk lebih baik lagi. Pelatihan juga berperan penting dalam proses manajemen kinerja. Selain pelatihan pendidikan juga sangat berperan penting bagi perusahaan, karena kesalahan dalam penyampaian informasi sangat mempengaruhi tujuan perusahaan.

Pendidikan juga sangat berperan penting bagi perusahaan agar tercapai tujuan perusahaan, yaitu dalam penyampaian pesan kepada orang lain agar orang lain dapat mengetahui pesan atau keinginan yang ingin disampaikan. Suatu instruksi atau deskripsi mengenai pekerjaan yang akan disebarluaskan tentu harus berjalan mengikuti mekanisme delegasi tugas atau pekerjaan dari pimpinan sampai

kepada karyawannya ataupun sebaliknya. Dengan adanya pendidikan yang sesuai dengan jabatan yang baik, maka karyawan dapat bekerja lebih optimal, dapat mengetahui arah dan tujuan yang diinginkan pimpinan, dapat saling bertukar pikiran dalam mengerjakan suatu pekerjaan, sehingga hasil kerja karyawan menjadi lebih baik dan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan salah satunya pada PT. Dewa Rencana Parangin-angin.

TELAAH TEORI

Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Notoatmotjo (2009), pelatihan ini ditujukan kepada karyawan yang sudah bekerja diberbagai unit atau divisi dari suatu organisasi atau institusi. Oleh sebab itu, pelatihan dalam jabatan atau “*in-sevice training*” berujuan untuk meningkatkan kinerja dan produktivitas kerja karyawan

Menurut Manullang (2012), pelatihan berguna untuk mengatasi kelemahan individu yang harus mendapat perhatian dari perusahaan; dan kelemahan tersebut harus dapat diperbaiki, serta harus memerlukan pengarahannya lebih lanjut dari pihak atasan atau memberikan pelatihan bagi pegawai yang bersangkutan, sehingga pegawai tersebut dapat mengerjakan tugas – tugasnya dengan baik, atau dengan kata lain dapat meningkatkan prestasi kerja dari individu yang bersangkutan.

Menurut Bangun (2012), pelatihan adalah suatu proses memperbaiki keterampilan kerja karyawan untuk membantu meningkatkan kinerja.

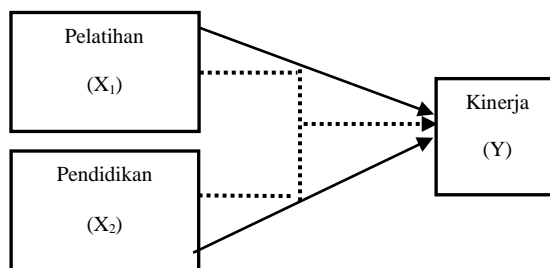
Pengaruh Pendidikan terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Notoatmojo, (2009), pendidikan dapat dipandang sebagai salah satu bentuk investasi. Oleh karena itu, sebagai investasi yang ingin berkembang, maka pendidikan bagi karyawan harus memperoleh perhatian yang besar. Menurut Sutrisno (2009), pendidikan merupakan totalitas interaksi manusia untuk pengembangan manusia seutuhnya, dan pendidikan merupakan proses terus menerus yang senantiasa berkembang.

Hasibuan (2010) menyatakan bahwa pendidikan dan pelatihan adalah suatu proses untuk meningkatkan keahlian teoritis, konseptual moral pegawai.

Kerangka Konseptual dan Hipotesis

Kerangka konseptual penelitian ini disajikan pada Gambar 1 berikut ini:



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Dari landasan teori dan kerangka konseptual yang telah dijelaskan, maka adapun hipotesis penelitian yang dibuat penulis adalah sebagai berikut:

H₁: Pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Dewa Rencana Parangin -angin

H₂: Pendidikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Dewa Rencana Parangin - angin

H₃: Pelatihan dan Pendidikan secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Dewa Rencana Perangin-angin.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Menurut Sugiyono (2016), metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu.

Teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Menurut Sugiyono (2016), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi yang digunakan pada penelitian ini adalah seluruh karyawan di PT. Dewa Rencana Perangin-angin sebanyak 184 orang.

Berdasarkan hipotesis pada bagian sebelumnya, identifikasi variabel penelitian dikelompokkan sebagai berikut:

1. Variabel Bebas (*Independent Variable*) merupakan variabel yang mempengaruhi variabel terikat, atau dengan kata lain variabel yang menjadi sebab variabel terikat.
2. Variabel Terikat (*Dependent Variable*) adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel bebas.

Uji Asumsi Klasik

Dalam suatu penelitian kemungkinan akan munculnya masalah dalam analisis regresi sering dalam mencocokkan model prediksi ke dalam sebuah model yang telah dimasukkan ke dalam serangkaian data, masalah ini sering disebut dengan masalah pengujian asumsi klasik yang di dalamnya termasuk pengujian normalitas, multikolinieritas dan heteroskedastisitas.

Menurut Ghazali (2012), uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Uji-t dan uji-F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal.

Untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak akan ditunjukkan dengan analisis grafik dan statistik. Analisis grafik yaitu grafik histogram dan grafik *Normal Probability Plot*. Adapun untuk menguji uji normalitas dalam perhitungan statistik yaitu menggunakan uji *One Sample Kolmogorov-Smirnov*.

Menurut Ghazali (2016:103), uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditentukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Uji multikolinieritas ini digunakan untuk mengetahui korelasi antar variabel independen dan ini dapat dilihat dari Nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF) dengan catatan apabila VIF > 10, maka diduga mempunyai persoalan multikolinieritas dan apabila VIF < 10 maka tidak terjadi multikolinieritas, Sedangkan nilai *Tolerance* dikatakan lolos masalah multikolinieritas bila nilai *Tolerance* < 1.

Menurut Ghozali (2016), uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas adalah dengan:

1. Grafik scatter plot

- a. Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit) maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.
- b. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

2. Uji Glejser

Gejala heteroskedastisitas dapat diuji dengan menggunakan uji Glejser yaitu dengan meregres nilai absolute residual terhadap variabel independen. Jika variabel independen signifikan secara statistik mempengaruhi variabel dependen, maka ada indikasi bahwa telah terjadi masalah heteroskedastisitas.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Model analisis data dalam penelitian ini merupakan analisis regresi linier berganda (*multiple linear regression*). Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh pelatihan dan pendidikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Dewa Rencana Perangin-angin dapat dihitung dengan bantuan perangkat lunak *Statistical Product and Service Solution* (SPSS).

Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji-F)

Menurut Ghozali (2016), uji pengaruh simultan F pada dasarnya digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersama-sama atau simultan mempengaruhi variabel dependen. Uji serempak digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas yaitu Pelatihan dan Pendidikan secara serentak terhadap Kinerja Karyawan dengan tingkat keyakinan 95% ($\alpha=5\%$).

Model hipotesis yang digunakan dalam uji F ini adalah:

1. $H_0: b_1, b_2 = 0$ (artinya Pelatihan dan Pendidikan secara simultan tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Dewa Rencana Perangin-angin.
2. $H_a: b_1, b_2 \neq 0$ (artinya Pelatihan dan Pendidikan secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Dewa Rencana Perangin-angin.

Pengujian hasil secara simultan menunjukkan bahwa Pelatihan dan Pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Dewa Rencana Perangin-angin.

Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Menurut Ghozali (2016), uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas/independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen.

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh variabel independen secara parsial (individual) menerangkan variasi variabel dependen. Uji-t dilakukan untuk melihat pengaruh variabel bebas yaitu

pelatihan dan komunikasi secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Dewa Rencana Perangin-angin. Bentuk pengujiannya adalah sebagai berikut:

1. Ho: $b_1, b_2 = 0$ (artinya Pelatihan dan Pendidikan secara parsial tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Dewa Rencana Perangin-angin).
2. Ha: $b_1, b_2 \neq 0$ (artinya Pelatihan dan Pendidikan secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Dewa Rencana Perangin-angin).

Hasil pengujian secara parsial menunjukkan bahwa Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Dewa Rencana Perangin-angin. Pengujian hasil secara parsial menunjukkan bahwa Pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Dewa Rencana Perangin-angin.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan pada bagian sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Pengujian hasil secara parsial menunjukkan bahwa Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Dewa Rencana Perangin-angin.
2. Pengujian hasil secara parsial menunjukkan bahwa Pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Dewa Rencana Perangin-angin.
3. Pengujian hasil secara simultan menunjukkan bahwa Pelatihan dan Pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap

Kinerja Karyawan PT. Dewa Rencana Perangin-angin.

Berdasarkan kesimpulan sebelumnya, maka peneliti menyarankan sebagai berikut:

1. PT. Dewa Rencana Perangin-angin harus memberikan pelatihan kepada semua divisi agar semua divisi menghasilkan kemampuan yang lebih meningkat dalam bekerja. Pemerataan pelatihan kepada semua divisi akan membuat kemampuan dan kinerja keseluruhan karyawan meningkat. Di sisi lain, perusahaan juga harus dapat memperhatikan pendidikan karyawannya agar dapat meningkatkan mutu kinerja karyawannya.
2. Hasil penelitian ini dapat sebagai bahan pengetahuan untuk memperluas wawasan penelitian dalam bidang ilmu manajemen sumber daya manusia.
3. Bagi peneliti selanjutnya, agar lebih mengembangkan teori-teori menyangkut variabel yang diduga memiliki hubungan dengan kinerja karyawan seperti: disiplin kerja, kepemimpinan, kompetensi dan variabel lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Bangun, Wilson. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Erlangga.
- Ghozali, Imam. 2016. Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8). Cetakan ke VIII. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

- Hasbullah. 2011. Dasar-Dasar Ilmu Pendidikan. Jakarta: Rajawali Pers.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Mangkunegara, Anwar P. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, Anwar P. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Manullang. 2012. Dasar-Dasar Manajemen. Jakarta: Salemba Empat.
- Marwansyah. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi dua. Cetakan Keempat. Bandung: Alfabeta.
- Moeheriono. 2012. Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Moeheriono. 2014. Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi. Bogor: Penerbit Ghalia Indonesia.
- Notoatmodjo, Soekidjo. 2009. Pengembangan Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Asdi Mahasatya.
- Notoatmodjo, Soekidjo. 2015. Pengembangan Sumber Daya Manusia. Cetakan Kelima Jakarta: PT Asdi Mahasatya.
- Sedarmayanti. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Refika Aditama.
- Siswandi. 2011. Aplikasi Manajemen Perusahaan. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Soewadji, Jusuf. 2012. Pengantar Metodologi Penelitian. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Sugiyono. 2016 Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sukmadinata, Nana Syaodin. 2015. Metode Penelitian Pendidikan. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Sunasi, Anwar. 2012. Metodologi Penelitian Bisnis. Jakarta: Salemba Empat.
- Sunyoto, Danang. 2013. Metodologi Penelitian Akuntansi. Bandung: PT Refika Adinata Anggota Ikapi.
- Sunyoto, Danang. 2015. Manajemen Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: CAPS *Center for Academic Publishing Service*.
- Sutrisno, Edy. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Pertama. Jakarta: Kencana Prenada Media Gorup.
- Sutrisno, Edy. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana
- Umam, Khaerul. 2010. Perilaku Organisasi. Bandung: CV Pustaka Setia.
- Wibowo. 2014. Manajemen Kinerja. Edisi Keempat. Jakarta: Rajawali Pers.
- Yani. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Mitra Wacana Media.