

**ANALISIS PENGARUH PENDIDIKAN DAN
PELATIHAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PT FOCUS CENTRAL SECURINDO**

SKRIPSI



**Oleh:
Hardiman
130910020**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMAN NIORA
UNIVERSITAS PUTERA BATAM
2018**

**ANALISIS PENGARUH PENDIDIKAN DAN
PELATIHAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PT FOCUS CENTRAL SECURINDO**

SKRIPSI

**Untuk memenuhi salah satu syarat
guna memperoleh gelar Sarjana**



**Oleh:
Hardiman
130910020**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMAN NIORA
UNIVERSITAS PUTERA BATAM
2018**

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa:

1. Skripsi ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik (sarjana, dan/atau magister), baik di Universitas Putera Batam maupun di perguruan tinggi lain.
2. Skripsi ini adalah murni gagasan, rumusan, dan penelitian saya sendiri, tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan pembimbing.
3. Dalam skripsi ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi.

Batam, 13 Maret 2018

Yang membuat pernyataan,

Hardiman

130910020

**ANALISIS PENGARUH PENDIDIKAN DAN
PELATIHAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PT FOCUS CENTRAL SECURINDO**

**Oleh:
Hardiman
130910020**

**SKRIPSI
Untuk memenuhi salah satu syarat
guna memperoleh gelar Sarjana**

**Telah disetujui oleh pembimbing pada tanggal
seperti yang tertera di bawah ini**

Batam, 13 Maret 2018

**Asron Saputra, S.E., M.Si.
Pembimbing**

ABSTRAK

Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber yang penting dalam organisasi atau perusahaan. Oleh karena pengelolaan sumber daya manusia sangat diperlukan. salah satu cara pengelolaan yaitu dengan pendidikan karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini dilakukan pada PT Focus central securindo dengan sampel yaitu sebanyak 115 karyawan. Penelitian ini menggunakan metode analisis regresi linear berganda dengan program SPSS versi 21 untuk pengolahan statistik. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pendidikan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan dengan nilai uji t sebesar 7.780, sedangkan Pelatihan signifikan dengan nilai uji t sebesar 6.043. Dari penelitian ini diketahui pendidikan dan pelatihan berpengaruh sebesar 69,9% terhadap Kinerja karyawan. Sedangkan sisanya 31,1% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini

Kata kunci: Pendidikan, pelatihan, dan kinerja karyawan

ABSTRAK

Human resource is one of important sources in organization or company. Therefore, management of human resources is indispensable. One way of managing is to avoid employees turnover intention. This research aims to determine impact of education and training of employee performance. The research carry out at PT Focus central securindo with total sample 115 employees. The method used on this research is multiple linear regression with statistical package for the social sciences (SPSS) version 21 for statistical processing. Result of this research show that impact of education on employee performance intention is significant with t-test value 7,780, at the same time impact of training on employee performance intention is significant with t-test value 6,043. from this research can be discovered that impact of education and training on employee performance is 69,9 percent. While the remaining 31,1 percent is determined by other factor not enlisted in this research.

keywords: *education, training, and employee performance*

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa yang telah melimpahkan berkat dan rahmatnya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul “Pengaruh Pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT Focus central securindo”. Skripsi ini merupakan salah satu persyaratan untuk menyelesaikan program studi strata satu (S1) pada Program Studi Manajemen Bisnis di Universitas Putera Batam.

Dengan segala keterbatasan, penulis menyadari bahwa skripsi ini takkan terwujud tanpa bantuan, bimbingan, dan dorongan dari berbagai pihak. Untuk itu, dengan segala kerendahan hati, penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada :

1. Ibu Nur Elfi Husda, S.Kom., M.Si. selaku Rektor Universitas Putera Batam
2. Ibu Tiurniari Purba, S.E., M.M. selaku dekan fakultas ekonomi
3. Bapak Jontro Simanjuntak, S.Pt., S.E., M.M. selaku Kaprodi jurusan manajemen.
4. Bapak Asron Saputra, S.E., M.Si. selaku pembimbing skripsi yang sudah membantu penulis dalam penulisan skripsi ini.
5. Dosen dan staff Universitas Putera Batam yang selama ini sudah memberikan ilmu dan pengetahuan serta bimbingan kepada penulis.
6. Bapak Jeshen yang menjabat sebagai Direktur PT Focus central securindo yang sudah memberikan izin kepada penulis untuk mengadakan penelitian di perusahaan.

7. Seluruh karyawan PT Focus central securindo yang sudah bekerja sama dalam pengumpulan data untuk keperluan penelitian.
8. Kedua orang tua yang memberikan motivasi kepada penulis dalam proses penelitian ini.
9. Teman-teman yang sudah memberikan masukan dan semangat dalam penyusunan skripsi.
10. Serta kepada semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu per satu yang telah membantu hingga terselesaikannya skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna mengingat keterbatasan pengetahuan dari penulis. Oleh karena itu, penulis mengharapkan kritik dan saran dari para pembaca. Semoga skripsi ini bermanfaat bagi pihak-pihak yang membacanya. Atas perhatiannya, saya ucapkan terima kasih.

Batam, 13 Maret 2018

Penulis

DAFTAR ISI

| | |
|---|----------|
| HALAMAN PENYATAAN | i |
| HALAMAN PENGESAHAN | ii |
| ABSTRAK | iii |
| ABSTRACT | iv |
| KATA PENGANTAR | v |
| DAFTAR ISI | vii |
| DAFTAR TABEL | x |
| DAFTAR GAMBAR | xi |
| DAFTAR RUMUS | xii |
| DAFTAR LAMPIRAN | xiii |
| BAB 1 PENDAHULUAN..... | 1 |
| 1.1 Latar Belakang..... | 1 |
| 1.2 Identifikasi Masalah..... | 4 |
| 1.3 Batasan Masalah | 5 |
| 1.4 Rumusan Masalah..... | 5 |
| 1.5 Tujuan Penelitian | 5 |
| 1.6 Manfaat Penelitian | 6 |
| BAB II LANDASAN TEORI | 7 |
| 2.1 Konsep Teoritis..... | 7 |
| 2.1.1 Pendidikan | 7 |
| 2.1.1.1 Pengertian Pendidikan..... | 7 |
| 2.1.1.2 Tujuan Program Pendidikan..... | 8 |
| 2.1.1.3 Proses Pendidikan | 9 |
| 2.1.1.4 Indikator Pendidikan | 10 |
| 2.1.2 Pelatihan..... | 11 |
| 2.1.2.1 Pengertian Pelatihan..... | 11 |
| 2.1.2.2 Kontribusi Program Pelatihan..... | 12 |
| 2.1.2.3 Metode Pelatihan..... | 13 |
| 2.1.2.4 Masalah Dalam Penyelenggaraan Program Pelatihan..... | 13 |
| 2.1.2.5 Indikator Program Pelatihan Efektif Dan Efisien | 14 |
| 2.1.2.6 Syarat Untuk Menciptakan Program Pelatihan Yang Efektif | 15 |
| 2.1.2.7 Manfaat Pelatihan..... | 17 |
| 2.1.3 Kinerja..... | 18 |
| 2.1.3.1 Pengertian Kinerja..... | 18 |
| 2.1.3.2 Siklus Manajemen Kinerja | 18 |
| 2.1.3.3 Indikator Kinerja | 20 |
| 2.1.3.4 Model Perencanaan Kinerja | 24 |
| 2.1.3.6 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja | 24 |
| 2.2 Penelitian Terdahulu | 25 |

| | | |
|--|--|-----------|
| 2.3 | Kerangka Pemikiran..... | 27 |
| 2.4 | Hipotesis..... | 28 |
| BAB III METODE PENELITIAN | | 29 |
| 3.1 | Desain Penelitian | 29 |
| 3.2 | Operasional Variabel | 29 |
| 3.3 | Populasi dan Sampel..... | 33 |
| 3.3.1 | Populasi..... | 33 |
| 3.3.2 | Sampel..... | 33 |
| 3.4 | Teknik dan Alat Pengumpulan Data | 34 |
| 3.4.1 | Teknik Pengumpulan Data | 34 |
| 3.4.2 | Alat Pengumpulan Data | 35 |
| 3.5 | Metode Analisis Data..... | 36 |
| 3.5.1 | Analisis Deskriptif | 36 |
| 3.5.2 | Uji Kualitas Data..... | 37 |
| 3.5.2.1 | Uji Validitas | 37 |
| 3.5.2.2 | Uji Reliabilitas | 38 |
| 3.5.3 | Uji Asumsi Klasik..... | 39 |
| 3.5.3.1 | Uji Normalitas Data | 39 |
| 3.5.3.2 | Uji Multikolinieritas..... | 40 |
| 3.5.3.3 | Uji Heteroskedastisitas..... | 40 |
| 3.5.4 | Uji Pengaruh | 41 |
| 3.5.4.1 | Uji Regresi Linier Berganda | 41 |
| 3.5.4.2 | Uji Koefisien Determinasi (R ²) | 42 |
| 3.5.5 | Uji Hipotesis | 42 |
| 3.5.5.1 | Uji-T(Regresi Parsial) | 43 |
| 3.5.5.2 | Uji-F(Regresi Simultan)..... | 44 |
| 3.6 | Lokasi dan Jadwal Penelitian | 44 |
| 3.6.1 | Lokasi Penelitian..... | 44 |
| 3.6.2 | Jadwal Penelitian..... | 45 |
| BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN..... | | 46 |
| 4.1 | Profil Responden..... | 46 |
| 4.1.1 | Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin..... | 46 |
| 4.1.2 | Deskripsi Responden Berdasarkan Usia | 47 |
| 4.1.3 | Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan..... | 47 |
| 4.2 | Hasil Penelitian | 48 |
| 4.2.1 | Analisis Deskriptif | 48 |
| 4.2.1.1 | Variabel Pendidikan (X1) | 49 |
| 4.2.1.2 | Variabel Pelatihan (X2)..... | 53 |
| 4.2.1.3 | Variabel Kinerja Karyawan (Y)..... | 59 |
| 4.2.2 | Hasil Uji Kualitas Data | 69 |
| 4.2.2.1 | Hasil Uji Validitas Instrumen | 69 |
| 4.2.2.2 | Hasil Uji Reliabilitas Instrumen..... | 71 |
| 4.2.3 | Hasil Uji Asumsi Klasik | 72 |

| | |
|---|-----------|
| 4.2.3.1 Hasil Uji Normalitas | 72 |
| 4.2.3.2 Hasil Uji Multikolienaritas..... | 75 |
| 4.2.3.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas | 76 |
| 4.2.3 Hasil Uji Pengaruh | 77 |
| 4.2.3.1 Analisis Regresi Linier Berganda | 77 |
| 4.2.3.2 Analisi Koefisien Determinasi (R^2) | 79 |
| 4.2.4 Hasil Uji Hipotesis | 80 |
| 4.2.4.1 Hasil Uji T..... | 80 |
| 4.2.4.2 Hasil Uji F..... | 81 |
| 4.3 Pembahasan..... | 83 |
| BAB V KESIMPULAN DAN SARAN | 84 |
| 5.1 Kesimpulan | 84 |
| 5.2 Saran..... | 84 |
| DAFTAR PUSTAKA | 86 |
| RIWAYAT HIDUP | |
| SURAT KETERANGAN PENELITIAN | |
| LAMPIRAN | |

DAFTAR TABEL

| | Halaman |
|--|---------|
| Tabel 1.1 Tingkat Pendidikan Karyawan PT Focus Central Securindo | |
| Tabel 2.2 Penelitian Terdahulu | |
| Tabel 3.1 Variabel Operasional..... | |
| Tabel 4.1 Indentitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin | |
| Tabel 4.2 Indentitas Responden Berdasarkan usia | |
| Tabel 4.3 Indentitas Responden berdasarkan Pendidikan..... | |
| Tabel 4.4 Kriteria Analisis Deskriptif..... | |
| Tabel 4.5 Hasil Analisis Deskripsi Item Pernyataan Variabel X1_1 | |
| Tabel 4.6 Hasil Analisis Deskripsi Item Pernyataan Variabel X1_2 | |
| Tabel 4.7 Hasil Analisis Deskripsi Item Pernyataan Variabel X1_3 | |
| Tabel 4.8 Hasil Analisi Deskripsi Item Pernyataan Variabel X2_1 | |
| Tabel 4.9 Hasil Analisi Deskripsi Item Pernyataan Variabel X2_2 | |
| Tabel 4.10 Hasil Analisi Deskripsi Item Pernyataan Variabel X2_3 | |
| Tabel 4.11 Hasil Analisi Deskripsi Item Pernyataan Variabel X2_4 | |
| Tabel 4.12 Hasil Analisi Deskripsi Item Pernyataan Variabel Y_1..... | |
| Tabel 4.13 Hasil Analisi Deskripsi Item Pernyataan Variabel Y_2..... | |
| Tabel 4.14 Hasil Analisi Deskripsi Item Pernyataan Variabel Y_3..... | |
| Tabel 4.15 Hasil Analisi Deskripsi Item Pernyataan Variabel Y_4..... | |
| Tabel 4.16 Hasil Analisi Deskripsi Item Pernyataan Variabel Y_5..... | |
| Tabel 4.17 Hasil Analisi Deskripsi Item Pernyataan Variabel Y_6..... | |
| Tabel 4.18 Hasil Analisi Deskripsi Item Pernyataan Variabel Y_7..... | |
| Tabel 4.19 Hasil Uji Validitas Pendidikan..... | |
| Tabel 4.20 Hasil Uji Validitas Pelatihan..... | |
| Tabel 4.21 Hasil Uji Validitas Kinerja karyawan | |
| Tabel 4.22 Indeks Koefisien Reliabilitas | |
| Tabel 4.23 Hasil Uji Relibialitas | |
| Tabel 4.24 Hasil Uji Multikolienaritas..... | |
| Tabel 4.25 Hasil Uji Heteroskedastisitas | |
| Tabel 4.26 Hasil Uji Koefisien Determinasi | |
| Tabel 4.27 Hasil Uji t..... | |
| Tabel 4.28 Hasil Uji F..... | |

DAFTAR GAMBAR

| | Halaman |
|---|---------|
| Gambar 2.1 Indikator Kinerja | |
| Gambar 4.1 Hasil Analisis Deskripsi Item Pernyataan X1_1 | |
| Gambar 4.2 Hasil Analisis Deskripsi Item Pernyataan X1_2 | |
| Gambar 4.3 Hasil Analisis Deskripsi Item Pernyataan X1_3 | |
| Gambar 4.4 Hasil Analisis Deskripsi Item Pernyataan X2_1 | |
| Gambar 4.5 Hasil Analisis Deskripsi Item Pernyataan X2_2 | |
| Gambar 4.6 Hasil Analisis Deskripsi Item Pernyataan X2_3 | |
| Gambar 4.7 Hasil Analisis Deskripsi Item Pernyataan X2_4 | |
| Gambar 4.8 Hasil Analisis Deskripsi Item Pernyataan Y1_1 | |
| Gambar 4.9 Hasil Analisis Deskripsi Item Pernyataan Y1_2 | |
| Gambar 4.10 Hasil Analisis Deskripsi Item Pernyataan Y1_3 | |
| Gambar 4.11 Hasil Analisis Deskripsi Item Pernyataan Y1_4 | |
| Gambar 4.12 Hasil Analisis Deskripsi Item Pernyataan Y1_5 | |
| Gambar 4.13 Hasil Analisis Deskripsi Item Pernyataan Y1_6 | |
| Gambar 4.14 Hasil Analisis Deskripsi Item Pernyataan Y1_7 | |
| Gambar 4.15 Histogram | |
| Gambar 4.16 Diagram Normal P-P Plot Regression Standardized | |
| Gambar 4.17 Scatter Plot | |

DAFTAR RUMUS

| | Halaman |
|---|---------|
| Rumus 3.1 Sampel | 1 |
| Rumus 3.2 Kolerasi Pearson Product Moment | 2 |
| Rumus 3.3 Koefisien Reliabilitas Alfa Conbach | 2 |
| Rumus 3.4 Regresi Linier Berganda | 3 |
| Rumus 3.5 Uji t | 3 |
| Rumus 3.6 Uji F | 3 |

DAFTAR LAMPIRAN

| | |
|--------------|---|
| Lampiran I | Tabel Penelitian Terdahulu |
| Lampiran II | Kuesioner Penelitian |
| Lampiran III | Rekapitulasi Data Kuesioner |
| Lampiran IV | Hasil Output SPSS |
| Lampiran V | Tabel r (<i>Pearson Product Moment</i>) |
| Lampiran VI | Tabel t |
| Lampiran VII | Tabel F |

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pendidikan dan pelatihan merupakan usaha yang diadakan oleh perusahaan untuk mengembangkan sumber daya manusia dalam rangka meningkatkan keterampilan dan pengetahuan bagi karyawan. Dalam Upaya Pengembangan sumber daya manusia dilihat dari fungsi pengembangan tenaga kerja, terdiri dari 2 (dua) aktivitas yaitu, mengadakan pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dilaksanakan bertujuan untuk peningkatan pengetahuan, pengertian dan latar belakang secara umum. Sedangkan pelatihan dilaksanakan dengan tujuan meningkatkan pengetahuan dan keterampilan karyawan sampai pada tingkat professional, sehingga mempermudah perusahaan dalam hal penempatan karyawan yang sesuai dengan keprofesionalitasnya. Kemudian pendidikan dan pelatihan merupakan upaya – upaya yang dilaksanakan perusahaan untuk mengembangkan keahlian karyawan baik dalam tugasnya sendiri maupun diluar tugasnya. Jadi untuk meningkatkan keterampilan para karyawan, perusahaan harus berusaha mewujudkan berbagai bentuk nyata seperti latihan, seminar, kursus, keterampilan dan lain-lain. Sehingga tanggung jawab yang di berikan kepada karyawan dapat dilaksanakan sehingga akan tercapai tujuan dengan tingkat efektifitas kerja yang baik.

Menurut Sutrisno (2011) dalam Pojoh T.P (2014: 426) menyatakan pendidikan merupakan totalitas interaksi manusia untuk pengembangan manusia

seutuhnya, dan pendidikan merupakan proses yang terus-menerus yang senantiasa berkembang. Melalui pendidikan seseorang dipersiapkan untuk memiliki bekal agar siap, mengenal dan mengembangkan metode berpikir secara sistematis agar dapat memecahkan masalah yang akan dihadapi dalam kehidupan dikemudian hari Sedarmayanti (2003: 32)

Menurut Rachmawati (2008: 110) dalam Winda Jennifer Rori (2014: 1288) menyatakan pelatihan merupakan wadah lingkungan bagi pegawai dimana mereka memperoleh atau mempelajari sikap, kemampuan, keahlian, pengetahuan, dan perilaku spesifik yang berkaitan dengan pekerjaan

PT Focus Central Securindo merupakan perusahaan Jasa Bergerak dibidang security system yang dimana perusahaan ini didirikan pada tahun 2002, pada saat ini PT Focus central securindo mempunyai karyawan sebanyak 115 orang. Dari survey yang peneliti lakukan di PT Focus central securindo peneliti melihat masih banyak ditemukan permasalahan kinerja karyawan yang kurang baik, Kuantitas kerja karyawan tidak sesuai dengan tanggung jawab karyawan, karena seringkali pekerjaan mereka tidak diselesaikan secara tepat waktu. Tingkat ketelitian pada karyawan PT Focus Central Securindo masih rendah, ukuran yang sangat kecil yang mendorong para karyawan harus bekerja lebih teliti, Karyawan PT Focus Central Securindo terlalu membuang-buang waktu dan biaya yang di keluarkan perusahaan karena tingkat ketelitian dan keterampilan yang masih rendah, sehingga menyebabkan penggantian karyawan baru setiap tahun.

Pendidikan dan pelatihan mempunyai beberapa manfaat karier jangka panjang yang membantu karyawan untuk bertanggung jawab lebih besar di waktu

yang akan datang. Program-program latihan tidak hanya penting untuk organisasi dan hubungan manusiawi dalam kelompok kerja, dan bahkan bagi Negara. Cara paling mudah untuk meringkas manfaat-manfaat program pendidikan dan pelatihan adalah dengan menyadarinya sebagai investasi organisasi dalam sumber daya manusia.

Melihat kondisi yang sekarang ini keterampilan dan pengalaman tenaga kerja yang tersedia menjadi lebih rendah dari yang diharapkan perusahaan. Hal ini dapat menyebabkan perusahaan tidak akan dapat mencapai tujuannya dan bersaing dengan perusahaan lain. Dalam upaya menyesuaikan kemampuan dan keterampilan dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi. Maka faktor pengembangan karyawan sangat dibutuhkan. Salah satu usaha untuk mengembangkan kemampuan sumber daya manusia sebagai unsur pokok perusahaan yang bersifat dinamis adalah melalui program pendidikan dan pelatihan yang merupakan salah satu alat manajemen yang efektif dalam menciptakan karyawan yang terampil, cakap dan ahli dalam menangani dan mengelola perusahaan. Pada PT Focus central securindo pendidikan dan pelatihan menjadi faktor utama dalam meningkatkan kinerja karyawan

Tabel 1.1 : Tingkat pendidikan karyawan PT Focus central securindo tahun 2016

| Jenis Kelamin | Tingkat Pendidikan | | | | Jumlah |
|---------------|--------------------|-----|-----|----|--------|
| | SD | SMP | SMA | S1 | |
| Laki-laki | 8 | 2 | 50 | 9 | 69 |
| Perempuan | 0 | 0 | 43 | 3 | 46 |
| Jumah | 16 | 2 | 93 | 12 | 115 |

Dari data tabel 1.1 diatas menunjukkan bahwa karyawan PT Focus central securindo yang memiliki tingkat pendidikan yang masih rendah. Sehubungan

dengan hal ini PT Focus securindo berupaya untuk meningkatkan perhatiannya terhadap pemberdayaan seluruh karyawan yang ada diantaranya dengan mengadakan pendidikan dan pelatihan

Dengan demikian pengembangan karyawan diharapkan dapat meningkatkan kualitas kerja bagi karyawan sehingga tercipta efisiensi didalam melaksanakan pekerjaannya, yang pada akhirnya akan dapat meningkatkan kinerja perusahaan secara keseluruhan sehingga perusahaan dapat mencapai tujuan dan dapat bersaing dengan perusahaan lain

Keadaan tersebut yang menarik bagi penulis untuk mengangkat masalah menjadi permasalahan dan menetapkan objek penelitian pada PT FOCUS CENTRAL SECURINDO, Sehingga penulis menetapkan judul: **“Analisis Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Focus Central Securindo”**

1.2 Identifikasi Masalah

1. Tidak maksimalnya kinerja pegawai terutama dalam orientas proses penyelesaian pekerjaan
2. Perlu ditingkatkan lagi pemahaman karyawan dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya secara tepat dan cepat
3. Masih ada karyawan yang belum dapat mengimplementasikan dengan baik program yang diperoleh dari pelatihan

1.3 Batasan Masalah

Berdasarkan indentifikasi masalah ini maka penulis hanya membatasi permasalahan penelitian pada faktor pendidikan dan pelatihan yang diduga mempengaruhi kinerja karyawan. Alasan pembatasan ini untuk menghindari terjadinya penyimpangan dari tujuan penelitian

1.4 Rumusan Masalah

1. Bagaimana pengaruh pendidikan terhadap kinerja karyawan PT Focus central securindo
2. Bagaimana pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT Focus Central Securindo?
3. Bagaimana pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT Focus central securindo?

1.5 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan didalam penelitian ini adalah:

1. Mengetahui pengaruh pendidikan terhadap kinerja karyawan pada PT Focus Central Securindo.
2. Mengetahui pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT Focus Central Securindo.
3. Mengetahui pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT Focus Central Securindo.

1.6 Manfaat Penelitian

1.6.1. Manfaat teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber informasi bagi ilmu pengetahuan yang akan mendatang dan dapat menjadi suatu sumber referensi bagi yang membutuhkan.

1.6.2. Manfaat praktis

1. Penelitian ini diharapkan dapat mendorong perusahaan untuk mengembangkan sdm melalui pendidikan dan pelatihan

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Konsep Teoritis

2.1.1 Pendidikan

2.1.1.1 Pengertian Pendidikan

Pendidikan merupakan salah satu kegiatan perusahaan yang sangat penting karena kegiatan ini merupakan salah satu yang utama dalam proses pencapaian tujuan perusahaan. Pendidikan dan pelatihan mempunyai fungsi sebagai penggerak sekaligus pemacu terhadap potensi kemampuan sumber daya manusia dalam peningkatan pelaksanaan pekerja.

Pendidikan juga merupakan motivasi bagi tenaga kerja yang memiliki kemampuan rendah untuk meningkatkan kemampuannya, sedangkan bagi tenaga kerja yang sudah memiliki kemampuan rata-rata dan diatas rata-rata pendidikan dan pelatihan dapat memperluas wawasan karyawan. Oleh karena itu setiap perusahaan besar memiliki institusi pendidikan. Hal ini karena perusahaan tersebut menyadari bahwa penyelenggaraan pendidikan bukan hanya karena adanya kelemahan dalam kemampuan yang berasal dari hasil rekrutmen tetapi juga karena adanya dinamika organisasi sebagai akibat dari perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi serta tuntutan peningkatan dan pengembangan usaha perusahaan itu sendiri.

Menurut Sutrisno (2011) dalam Pojoh (2014: 426) menyatakan pendidikan merupakan totalitas interaksi manusia untuk pengembangan manusia seutuhnya,

dan pendidikan merupakan proses yang terus-menerus yang senantiasa berkembang. Melalui pendidikan seseorang dipersiapkan untuk memiliki bekal agar siap, mengenal dan mengembangkan metode berpikir secara sistematis agar dapat memecahkan masalah yang akan dihadapi dalam kehidupan dikemudian hari (Sedarmayanti 2003: 32)

2.1.1.2 Tujuan Program Pendidikan

Tujuan pendidikan dan pelatihan merupakan pedoman dan prosedur bagi kita dalam upaya mencapai apa yang diharapkan, perubahan yang akan terjadi dari peserta diklat seperti yang dikehendaki oleh organisasi atau orang tersebut.

Adapun tujuan dari program pendidikan yang ingin dicapai menurut Teguh Triwiyanto(2014:1 13) yaitu:

- a. Meningkatkan penghayatan jiwa dan ideologi.
- b. Meningkatkan produktivitas kerja.
- c. Meningkatkan kualitas kerja.
- d. Meningkatkan ketetapan perencanaan sumber daya manusia.
- e. Meningkatkan sikap moral dan semangat kerja.
- f. Meningkatkan rangsangan agar pegawai mampu beprestasi secara maksimal.
- g. Meningkatkan kesehatan dan keselamatan kerja.
- h. Menghindarkan keusangan.
- i. Meningkatkan Perkembangan Pegawai.

2.1.1.3 Proses Pendidikan

Proses Pendidikan adalah suatu proses yang akan menghasilkan suatu perubahan perilaku sasaran pendidikan dan pelatihan. Secara kongkret perubahan perilaku ini berbentuk peningkatan kemampuan dari sasaran pendidikan dan pelatihan.

Proses atau Langkah-langkah pendidikan hendaknya dilakukan sebagai berikut :

a. Sasaran

Setiap pengembangan harus terlebih dahulu ditetapkan secara jelas sasaran yang ingin dicapai. Apakah sasaran pengembangan untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan teknis mengerjakan pekerjaan ataukah untuk meningkatkan kecakapan memimpin dan 15 conceptual skill. Penetapan sasaran harus didasarkan kepada kebutuhan jabatan atau pekerjaan dari karyawan yang bersangkutan.

b. Kurikulum

Kurikulum atau mata pelajaran yang akan diberikan harus mendukung tercapainya sasaran dari pengembangan itu. Kurikulum harus ditetapkan secara sistematis, jumlah jam pertemuan, metode pengajaran, dan sistem evaluasinya harus jelas agar sasaran dari pengembangan itu optimal.

c. Sarana

Mempersiapkan tempat dan alat-alat yang akan digunakan dalam pelaksanaan program pendidikan

d. Peserta

Mempersiapkan syarat-syarat dan jumlah peserta yang dapat mengikuti diklat. Misalnya usia, jenis kelamin, pengalaman kerja, dan latar belakang pendidikannya.

e. Pelatih

Menunjuk pelatih yang memenuhi persyaratan untuk mengajarkan setiap mata pelajaran sehingga sasaran diklat tercapai. Dengan adanya pelatih yang qualified akan menghasilkan anak didik yang baik.

f. Pelaksanaan

Melaksanakan proses belajar mengajar artinya pelatih mengajarkan materi pelajaran kepada para peserta diklat. Proses belajar mengajar harus diakhiri dengan ujian atau evaluasi untuk mengetahui sasaran diklat tercapai atau tidak.

2.1.1.4 Indikator Pendidikan

Indikator pendidikan yang dipergunakan untuk mengetahui tingkat pendidikan menurut Mamahit(2009) dalam Pojoh (2014: 428) yaitu:

1. Pengalaman akademis
2. Wawasan
3. Pengembangan sikap

2.1.2 Pelatihan

2.1.2.1 Pengertian Pelatihan

Menurut walter (2009) dalam Benny (2014 : 2) mendefinisikan pelatihan sebagai “a presecified and planned experience that enable a person to do something that he or she could or she could not do before.

Menurut smith dan ragan (2008) dalam Benny (2014 : 2) sebagai berikut “those instructional experinces that are focused upon individuals acquiring very specific skills that they will normally apply almost immmediately

Menurut Rachmawati (2008) dalam Winda (2014: 1288) menyatakan pelatihan merupakan wadah lingkungan bagi pegawai dimana mereka memperoleh atau mempelajari sikap, kemampuan, keahlian, pengetahuan, dan perilaku spesifik yang berkaitan dengan pekerjaan. Santoso (2012: 49) menyatakan pelatihan merupakan salah satu bentuk investasi modal manusia disamping pendidikan dan pelatihan dapat dibedakan menjadi dua jenis yaitu :

1. Pelatih umum adalah jenis pelatihan yagn diberikan kepada seseorang oleh suatu perusahaan atau lembaga, namum hasil pelatihan tersebut dapat dimanfaatkan oleh perusahaan lainnya.
2. Pelatihan spesifik adalah jenis pelatihan yang diberikan kepada seseorang oleh suatu perusahaan atau lembaga, namum hasilnya hanya dapat dimanfaatkan oleh perusahaan pemberi pelatihan tersebut

Dari kedua definisi yang dikemukakan diatas dapat disimpulkan bahwa pelatihan pada dasarnya bermakna sebagai upaya yang dilakukan untuk

memperoleh pengetahuan, keterampilan dan sikap yang dapat digunakan segera untuk meningkatkan kinerja.

2.1.2.2 Kontribusi Program Pelatihan

Sebuah program pelatihan yang dilaksanakan secara efektif dan efisien akan memberikan kontribusi yang positif terhadap perkembangan dan kemajuan perusahaan, kontribusi yang dapat diberikan terhadap perusahaan mencakup beberapa aspek yaitu:

1. Membuat perusahaan dapat tetap hidup(*survive*) dan berkembang
2. Mengatasi kesenjangan atau diskrepansi kinerja karyawan
3. Mendalami usaha pokok atau *core business* perusahaan
4. Menyeragamkan pandangan karyawan terhadap misi dan visi perusahaan
5. Meningkatkan budaya investasi dikalangan perusahaan
6. Memelihara upaya perbaikan yang telah dilakukan oleh perusahaan

Program-program pelatihan dalam konteks ini diharapkan dapat memberikan kontribusi yang sangat signifikan untuk menjadikan tersedianya SDM yang handal, memiliki kompetensi, dan dedikasi yang tinggi terhadap institusi tempat mereka bekerja. Ada beberapa alasan yang digunakan oleh perusahaan untuk dijadikan dasar dalam menyelenggarakan sebuah program pelatihan yaitu:

1. Mengatasi masalah kinerja dan penyebabnya
2. Mengantisipasi sistem dan jenis pekerjaan baru dalam perusahaan
3. Merealisasikan aspirasi perusahaan untuk menangkap peluang bisnis baru

2.1.2.3 Metode Pelatihan

Berdasarkan sumbernya, metode pelatihan dapat dibagi menjadi dua kategori sebagai berikut:

a. *In-house atau on-site training*

In-house training (IHT) berupa *on job training*, seminar, atau lokakarya, instruksi lewat media (video, taping dan satelit) dan instruksi berbasis komputer

b. *Ekternal atau outside training*

External training terdiri dari kursus, seminar, dan lokakarya yang diselenggarakan oleh asosiasi profesional dan lembaga pendidikan

2.1.2.4 Masalah Dalam Penyelenggaraan Program Pelatihan

Banyak faktor yang dapat menjadi penyebab terjadinya masalah dalam penyelenggaraan sebuah program pelatihan, seringkali penyelenggaraan sebuah program pelatihan dipandang tidak mampu digunakan dalam mengatasi masalah yang dihadapi oleh institusi. Salah satu faktor penyebab terjadinya masalah tersebut adalah tidak dilakukannya pendekatan yang sistematis dan sistemik dalam merancang dan mengembangkan program-program pelatihan.

Towsend dan Donovan (2006) dalam Benny (2014 : 6) mengemukakan beberapa faktor yang dapat membuat sebuah program pelatihan yang telah diselenggarakan tidak dapat mencapai sasaran yang diinginkan yaitu:

1. Desain program pelatihan tidak dikaitkan dengan misi dan visi perusahaan
2. Tidak ada fokus yang jelas antara tujuan perusahaan yang dapat difasilitasi melalui penyelenggaraan program pelatihan

3. Budaya perusahaan tidak mendukung upaya pembaharuan yang merupakan dampak dari penyelenggaraan program pelatihan
4. Struktur organisasi dan proses kerja yang terjadi di dalam perusahaan tidak didukung oleh tujuan penyelenggaraan program pelatihan

2.1.2.5 Indikator Program Pelatihan Efektif Dan Efisien

Program pelatihan pada dasarnya berisi aktivitas pembelajaran yang dilakukan agar peserta mampu menguasai pengetahuan dan keterampilan yang dilatihkan. Bagaimanakah profil program pelatihan dan pembelajaran yang efektif?

Heinich (2005) dalam Benny (2014 : 9) mengemukakan empat kriteria atau indikator yang dapat digunakan untuk menilai efektivitas sebuah program pelatihan yaitu:

1. Mampu memfasilitasi peserta dalam mencapai tujuan atau kompetensi program pelatihan
2. Mampu memotivasi peserta dalam melakukan proses belajar secara berkesinambungan
3. Mampu meningkatkan daya ingat atau retensi peserta terhadap pengetahuan dan keterampilan yang telah dilatihkan
4. Mampu mendorong peserta untuk menerapkan pengetahuan dan keterampilan yang telah dikuasai dalam dunia kerja

Sebuah program pelatihan dapat dikatakan efektif apabila mampu membuat peserta menguasai kemampuan-pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang

diperlukan setelah selesai mengikuti sebuah program pelatihan .dengan kata lain , setelah selesai mengikuti sebuah program pelatihan peserta akan lebih berpengetahuan, lebih terampil dan memiliki yang sikap yang lebih positif terhadap bidang pekerjaan yang digeluti.

2.1.2.5 Syarat Untuk Menciptakan Program Pelatihan Yang Efektif

Donald dan James (2007) dalam Benny (2014: 11) :mengemukakan beberapa persyaratan yang diperlukan untuk dapat menciptakan sebuah program pelatihan yang efektif yaitu:

1. Program pelatihan didasarkan pada kebutuhan atau masalah yang dihadapi oleh organisasi atau perusahaan
2. Program pelatihan didasarkan pada tujuan atau kompetensi yang perlu dimiliki oleh peserta program pelatihan
3. Jadwal penyelenggaraan program pelatihan tersusun dengan baik
4. Latar belakang peserta program sesuai dengan kompetensi program yang akan dilatihkan
5. Pelatihan dilaksanakan ditempat yang nyaman dengan dilengkapi fasilitas pendukung yang memadai
6. Program pelatihan menggunakan metode dan media yang relevan dengan kompetensi yang dilatihkan
7. Program pelatihan harus dapat memberi rasa puas kepada peserta program
8. Program pelatihan perlu dievaluasi secara berkesinambungan

Program pelatihan bukan obat untuk mengaasi semua permasalahan kinerja yang dihadapi oleh perusahaan. Pelaksanaan program pelatihan hanya digunakan sebagai solusi untuk mengatasi masalah kinerja khususnya yang berkaitan dengan defisiensi pengetahuan dan keterampilan yang harus dimiliki oleh karyawan dalam melakukan suatu tugas atau pekerjaan.

Dengan melakukan tugas pelatihan seorang instruktur diharapkan dapat memperlihatkan kinerja optimal sebagai pelatih dalam mendukung dan menciptakan program pelatihan yang efektif, efisien serta menarik. Sebuah program pelatihan harus dapat menciptakan rasa puas dalam diri peserta. Rasa puas yang diperlihatkan pada akhir penyelenggaraan sebuah program pelatihan dapat terlihat dari beberapa indikator yaitu:

1. Peserta merasa senang telah mengikuti program pelatihan yang bermakna
2. Peserta melakukan proses belajar secara optimal dan menguasai kompetensi yang telah dilatihkan
3. Peserta mampu menerapkan kompetensi yang dilatihkan dalam dunia kerja nyata
4. Peserta dapat memberikan kontribusi yang positif dan signifikan terhadap kemajuan organisasi dan perusahaan

Untuk dapat mencapai indikator keberhasilan di atas, sebuah program pelatihan perlu dievaluasi secara sistematis. Sebelum melakukan evaluasi terhadap program pelatihan seorang *training manager* perlu menentukan tujuan evaluasi yang akan dilakukan. Apakah evaluasi program pelatihan tersebut bersifat formatif atau sumatif.

Evaluasi formatif bertujuan untuk memperoleh data dan informasi yang diperlukan dalam rangka memperbaiki komponen-komponen yang terdapat dalam sebuah program pelatihan, sedangkan evaluasi sumatif dilakukan dengan tujuan untuk memperoleh data dan informasi yang dapat digunakan untuk membuat keputusan tentang keberlangsungan atau continuity penggunaan sebuah program pelatihan.

2.1.2.6 Manfaat pelatihan

Manfaat program pelatihan bagi perusahaan maupun karyawan, adalah

1. Meningkatkan kompetensi pelayanan ,sehingga karyawan betul betul menguasai bidang pekerjaannya
2. Mengoptimumkan tingkat produktivitas kerja, sehingga menghasilkan output yang lebih baik
3. Meningkatkan kerjasama antar karyawan,sehingga menghasilkan sinergi dan kerja sama yang lebih baik
4. Menyiapkan kaderisasi yang lebih siap dan handal
5. Meningkatkan kemampuan individual didalam menangani tugas dan pemecahan masalah.
6. Memperbaiki komunikasi antar karyawan/kelompok.
7. Membuat percaya diri didalam melaksanakan tugas.
8. Memiliki bekal sebagai pelengkap untuk karier internal maupun eksternal.

2.1.3 Kinerja

2.1.3.1 Pengertian Kinerja

Kinerja merupakan hasil kerja seseorang karyawan yang pada gilirannya akan menentukan keseluruhan dari keberhasilan faktor-faktor yang berpengaruh dalam menentukan apakah seseorang akan bekerja dengan sebaik-baiknya atau organisasi oleh karena itu, perlu diupayakan meningkatkan kinerja. Namun hal tersebut tidaklah mudah karena faktor yang mempengaruhi naik turunnya kinerja seseorang. Istilah kinerja berasal dari kata “Job Performance”

Wibowo (2007:7) menyatakan kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi

Mangkunegara (2004: 67) menyatakan kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberika kepadanya

Menurut Hasibuan (2014: 82) kinerja dapat diartikan sebagai berikut : “ Kinerja adalah suatu hasil kerja yang di capai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang di bebaskan kepadanya yang di dasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu”.

2.1.3.2 Siklus Manajemen Kinerja

Siklus manajemen kinerja terdiri dari tiga fase, yaitu :

- a. Perencanaan

Perencanaan merupakan fase pendefinisian dan pembahasan peran, tanggung jawab dan ekspektasi yang terukur. Perencanaan tersebut membawa pada fase perencanaan berupa :

1. Uraian Jabatan

Uraian jabatan adalah daftar umum tanggung jawab utama, keterampilan yang dibutuhkan, ukuran kinerja, metode evaluasi, serta pendidikan dan pengalaman yang dibutuhkan. Uraian jabatan merupakan ukuran pokok yang akan menentukan keberhasilan dalam pekerjaan.

2. Sasaran Kinerja

Sasaran kinerja adalah sasaran pernyataan kondisi yang akan ada setelah pekerjaan dilaksanakan dan yang bias diukur secara kuantitatif. Sasaran kinerja membantu menghubungkan kinerja individual dengan sasaran dan taktik tim, sehingga perlu disusun bersama masing-masing karyawan.

3. Rencana Tindakan Kinerja

Dari sasaran kinerja yang telah ditetapkan, perlu disusun rencana tindakan spesifik untuk mencapainya, dengan menghentikan rencana tindakan dan tahapan-tahapan penting, produk dan hasilnya, sebagai rencana kontingensi yang terkait dengan pencapaian sasaran tersebut. Rencana tindakan kinerja mengklasifikasikan semua ekspektasi dan pemikiran sejak awal proses. Anggota tim harus memiliki gagasan yang jelas mengenai hal-hal yang dibutuhkan untuk mencapai sasaran.

- b. Pembinaan

Dimana karyawan dibimbing dan dikembangkan, mendorong atau mengarahkan upaya mereka melalui dukungan. Umpan balik dan penghargaan.

Hasil Pembinaan berupa :

1. Lembar kemajuan kinerja
2. Berkas dokumen karyawan

c. Evaluasi

Dalam fase evaluasi kinerja dari karyawan dikaji dan dibandingkan dengan ekspektasi yang telah ditetapkan dalam rencana kinerja. Evaluasi kinerja yang lengkap merupakan titik transisi yang baik bagi.

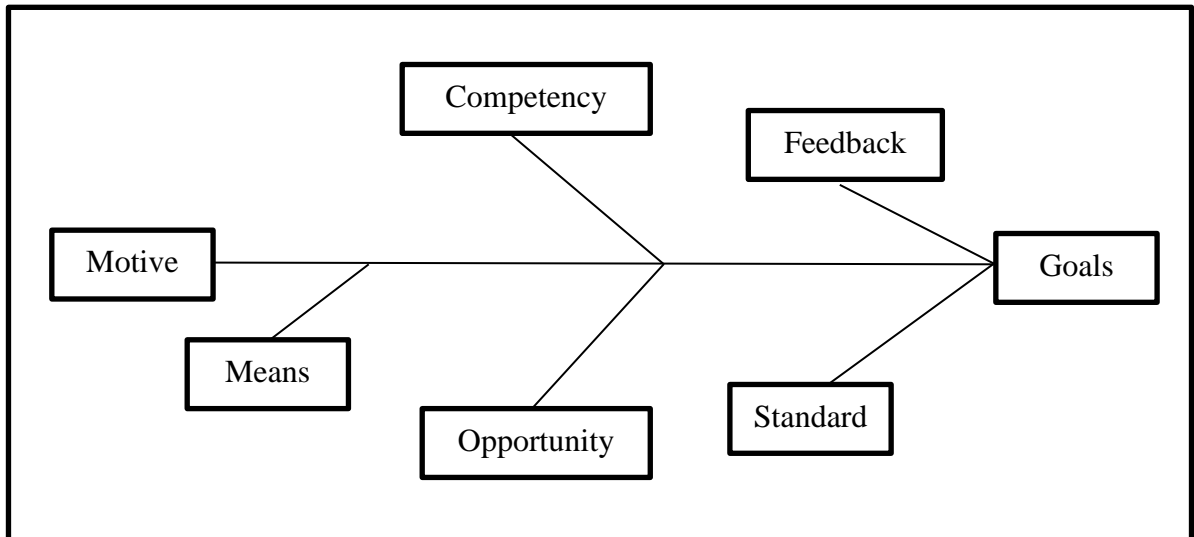
2.1.3.3 Indikator Kinerja

Indikator kinerja atau *performance indicators* kadang-kadang dipergunakan secara bergantian dengan ukuran kinerja (*performance measures*), tetapi banyak pula yang membedakannya pengukuran kinerja berkaitan dengan hasil yang dapat dikuantitatifkan dan mengusahakan data setelah kejadian.

Sementara itu, indikator kinerja dipakai untuk aktivitas yang hanya dapat ditetapkan secara lebih kualitatif atas dasar perilaku yang dapat diamati. Indikator kinerja juga menganjurkan sudut pandang prospektif (harapan ke depan) daripada retrospektif (melihat ke belakang). Hal ini menunjukkan jalan pada aspek kinerja yang perlu diobservasi

Terdapat tujuh 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.



Gambar 2.1 :Indikator Kinerja

Sumber: Paul Hersey, Kenneth H. Blanchard, dan Dewey E. Johnson, Management of Organizational Behavior, (1996:386)

Namun kinerja memerlukan adanya dukungan sarana, kompetensi, peluang, standard dan umpan balik. Kaitan di antara ketujuh indikator tersebut digambarkan oleh Hersey Blanchard, dan Johnson dengan penjelasan seperti 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. 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, jika dapat diketahui kapan suatu tujuan tercapai.

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 oleh standar. Umpan balik terutama penting ketika kita 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 mengukur kemajuan kinerja, standar kinerja, 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 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 disinsentif.

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, mendapatkan 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.

2.1.3.4 Model Perencanaan Kinerja

Model perencanaan kinerja menyajikan proses langkah demi langkah untuk menghasilkan kinerja individual, yaitu :

1. Mengumpulkan informasi yang dibutuhkan untuk menghasilkan rencana dan efektif.
2. Menyampaikan informasi umum yang dimasukkan dalam rencana kerja, baik pada level tim maupun individual dan mencerminkan rencana yang baru.
3. Mengkonsep rencana individual yang sesungguhnya dengan hubungan motivasi terhadap kinerja karyawan.

2.1.3.6 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Dalam meningkatkan kinerja karyawan ada beberapa faktor yang mempengaruhinya yaitu :

1. Kualitas pekerjaan sejauh mana hasil kerja karyawan memenuhi syarat kebenaran, ketelitian, dan manfaat yang ditentukan dengan cara-cara yang dapat diterima oleh aturan yang berlaku.
2. Kuantitas pekerjaan sejauh mana hasil kerja karyawan memenuhi target, waktu, biaya, dan jumlah yang ditentukan dengan cara-cara yang dapat diterima oleh aturan-aturan yang berlaku.
3. Pemanfaatan waktu kerja sesuai tidaknya dengan waktu yang direncanakan perusahaan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan kepada karyawan.
4. Kerja sama kemampuan dalam menjalin hubungan yang baik dengan rekan kerja dalam melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaan secara bersama-

sama. Banyak keuntungan yang akan diperoleh perusahaan apabila kantor diklat mampu meningkatkan kinerja karyawan. Dengan kinerja yang tinggi pekerjaan akan lebih cepat diselesaikan, kerusakan akibat kecerobohan 25 karyawan akan dapat dikurangi, tingkat absensi akan dapat diperkecil, kemungkinan perpindahan karyawan dapat diperkecil, dan sebagainya.

2.2 PENELITIAN TERDAHULU

Pada bagian ini diuraikan beberapa hasil penelitian terdahulu yang berhubungan dengan penelitian ini

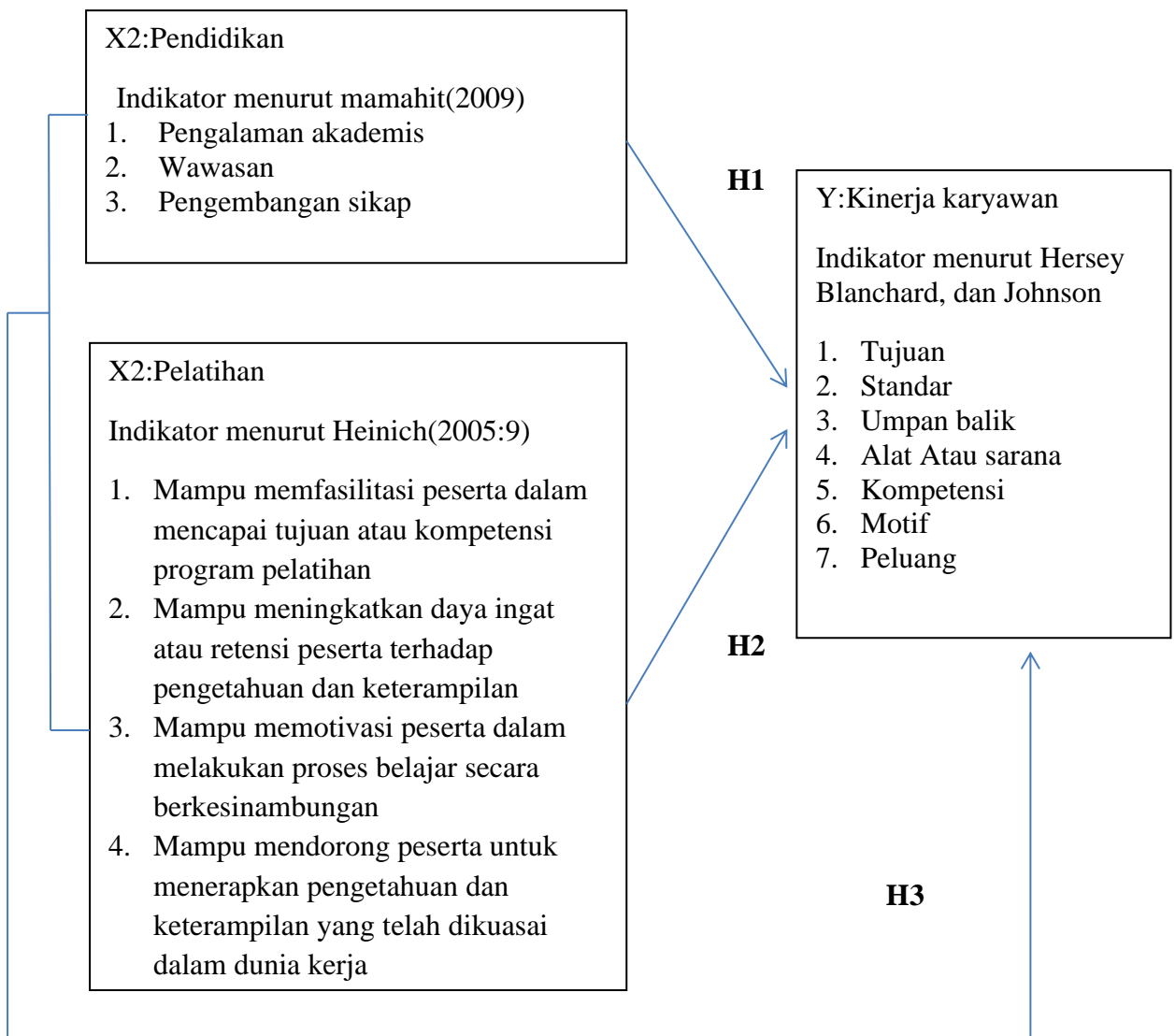
Tabel 2.2 Peneliti Terdahulu

| No | Nama Peneliti | Judul penelitian | Variabel | Metode analisis | Hasil |
|----|--------------------|---|---|---|---|
| 1 | Verranitta Turere | Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan pada Pelatihan Teknis Pertanian Kalasey | <i>Pendidikan(X 1),Pelatihan(X2),Peningkatan kinerja karyawan(Y1)</i> | Analisis Jalur (<i>Path Analysis</i>) | Pendidikan dan pelatihan mempunyai kontribusi yang cukup besar terhadap kinerja karyawan |
| 2 | Tirzapingkan Pojoh | Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap kinerja karyawan PT PLN(Persero) wilayah sulutengo | Pendidikan(X 1),Pelatihan(X2),Kinerja karyawan(Y1) | Analisis Jalur (<i>Path Analysis</i>) | <i>Pendidikan dan pelatihan berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT PLN(Persero)</i> |

| | | | | | |
|---|---------------------------|--|---|---|--|
| 3 | Winda Jennifer Rori | Pendidikan, Pelatihan dan Penempatan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Inspektorat Kota Manado | Pendidikan(X1), Pelatihan(X2), Penempatan kerja(X3), Kinerja Pegawai (Y1) | <i>Structural Equation Modeling (SEM)</i> | Secara simultan variabel pendidikan, pelatihan dan penempatan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai di kantor inspektorat kota manado |
| 4 | Patricia M.Sahanggamu | Pengaruh Pelatihan Kerja, Motivasi, Dan Disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Perkreditan rakyat Dana Maya | Pelatihan kerja(X1), Motivasi(X2), Disiplin kerja(X3), Kinerja Karyawan(Y1) | <i>Structural Equation Modeling (SEM)</i> | Pelatihan, motivasi, dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai bank dana raya manado |
| 5 | Rita Angelina Da Luz Mota | Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan(Diklat) Terhadap Motivasi dan Kinerja Pegawai bagian Administrasi pada Kantor Kepresidenan Timor leste | Pendidikan(X1), Pelatihan(X2), Motivasi kerja(Y1), Kinerja pegawai(Y2) | <i>Structural Equation Modeling (SEM)</i> | Diklat berpengaruh positif secara signifikan terhadap motivasi pada kantor kepresidenan RDTL Bagian administrasi. |

Sumber : Jurnal

2.3 Kerangka Pemikiran



Sumber : Peneliti (2016)

2.4 Hipotesis

H₁ : Diduga terdapat pengaruh yang signifikan antara variable pendidikan terhadap kinerja karyawan pada PT Focus central securindo

H₂ : Diduga terdapat pengaruh yang signifikan antara variable Pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT Focus central securindo

H₃ : Diduga terdapat pengaruh yang signifikan antara variable Pendidikan dan Pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT Focus central securindo

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

Menurut Sanusi (2012: 13) Desain penelitian adalah cetak biru bagi penelitian. Desain penelitian dalam penelitian ini menggunakan metode kausalitas. Metode kausalitas adalah desain penelitian yang disusun untuk meneliti kemungkinan adanya hubungan sebab-akibat antarvariabel (Sanusi, 2012: 14). Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kinerja karyawan pada PT Focus central securindo

3.2 Operasional Variabel

Menurut Sanusi (2012: 68) kegiatan mengelaborasi teori, konstruk, atau variabel sampai pada indikator-indikatornya disebut definisi operasional variabel. Menurut Sugiyono (2013 : 38) secara teoritis variabel dapat didefinisikan sebagai atribut seseorang, atau objek, yang mempunyai variasi antara satu orang dengan yang lain atau satu objek dengan objek lainnya. Menurut Sugiyono (2013 : 39) terdapat 5 (lima) macam variabel yaitu variabel independen, variabel dependen, variabel moderator, variabel intervening, dan variabel kontrol. Dalam penelitian ini digunakan 2 (dua) jenis variabel yaitu variabel independen (bebas) dan variabel dependen (terikat).

Dalam penelitian ini yang merupakan definisi operasional adalah :

1. Variabel Independen

Variabel independen sering disebut sebagai variabel stimulus, prediktor, antecedent. Dalam bahasa Indonesia sering disebut sebagai variabel bebas. Variabel bebas adalah merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (Sugiyono, 2013 : 39). Dalam penelitian ini yang menjadi variabel independen (bebas) adalah Pendidikan (X_1) dan Pelatihan (X_2).

A. Pendidikan

Menurut Sutrisno (2011:65) menyatakan pendidikan merupakan totalitas interaksi manusia untuk pengembangan manusia seutuhnya, dan pendidikan merupakan proses yang terus-menerus yang senantiasa berkembang. Indikator Pendidikan menurut Mamahit (2009) dalam Pojoh (2014: 428) terdiri dari:

- a. Pengalaman akademis
- b. Wawasan
- c. Pengembangan sikap

B. Pelatihan

Rachmawati (2008:110) menyatakan pelatihan merupakan wadah lingkungan bagi pegawai dimana mereka memperoleh atau mempelajari sikap, kemampuan, keahlian, pengetahuan, dan perilaku spesifik yang berkaitan dengan pekerjaan

Heinich (2005:9) Mengemukakan empat kriteria atau indikator yang dapat digunakan untuk menilai efektivitas sebuah program pelatihan yaitu:

1. Mampu memfasilitasi peserta dalam mencapai tujuan atau kompetensi program pelatihan
2. Mampu memotivasi peserta dalam melakukan proses belajar secara berkesinambungan
3. Mampu meningkatkan daya ingat atau retensi peserta terhadap pengetahuan dan keterampilan yang telah dilatihkan
4. Mampu mendorong peserta untuk menerapkan pengetahuan dan keterampilan yang telah dikuasai dalam dunia kerja

2. Variabel Dependen

Variabel dependen sering disebut sebagai variabel output, kriteria, dan konsekuen. Dalam bahasa Indonesia sering disebut sebagai variabel terikat. Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas (Sugiyono, 2013 : 39). Dalam penelitian ini yang menjadi variabel dependen adalah Kinerja Karyawan

Menurut Hasibuan (2014 : 82) kinerja dapat diartikan sebagai berikut : “ Kinerja adalah suatu hasil kerja yang di capai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang di bebaskan kepadanya yang di dasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu

Menurut Paul Hersey, Kenneth H. Blanchard, dan Dewey E. Johnson, Management of Organizational Behavior (1996:386)

Terdapat tujuh indikator kinerja yaitu:

1. Tujuan
2. Standar

3. Umpan balik
4. Alat atau sarana
5. Kompetensi
6. Motif
7. Peluang

Tabel 3.1 Variabel Operasional

| Variabel | Definisi | Indikator | Skala |
|-----------------------|--|--|--------|
| Pendidikan (X1) | Menurut Sutrisno (2011: 65) menyatakan pendidikan merupakan totalitas interaksi manusia untuk pengembangan manusia seutuhnya | Pengalaman akademis | Likert |
| | | Wawasan | |
| | | Pengembangan sikap | |
| Pelatihan (X2) | Rachmawati (2008: 110) menyatakan pelatihan merupakan wadah lingkungan bagi pegawai dimana mereka memperoleh atau mempelajari sikap, kemampuan, keahlian, pengetahuan, dan perilaku spesifik yang berkaitan dengan pekerjaan | Mampu memfasilitasi peserta dalam mencapai tujuan atau kompetensi program pelatihan | Likert |
| | | Mampu memotivasi peserta dalam melakukan proses belajar secara berkesinambungan | |
| | | Mampu meningkatkan daya ingat atau retensi peserta terhadap pengetahuan dan keterampilan yang telah dilatihkan | |
| | | Mampu mendorong peserta untuk menerapkan pengetahuan dan keterampilan yang telah dikuasai dalam dunia kerja | |
| Kinerja Karyawan (X3) | Menurut Malayu S.P. (2014 : 82) Kinerja adalah suatu hasil kerja yang di capai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang di bebaskan kepadanya yang di dasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu | Tujuan | Likert |
| | | Standar | |
| | | Umpan balik Alat atau sarana Kompetensi Motif Peluang | |

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Populasi menurut Sugiyono (2013: 80), populasi adalah sebagai wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Focus central securindo dengan jumlah karyawan sebanyak 115 orang.

3.3.2 Sampel

Sampel menurut Sugiyono (2013: 81), Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Teknik pengambilan sampel ada dua yaitu *probability sampling* (memberi peluang yang sama bagi semua unsur atau objek untuk dijadikan sebagai sampel) dan *non probability sampling* (tidak memberikan peluang yang sama bagi semua objek untuk dijadikan sebagai sampel). Teknik pengumpulan sampel yang diambil oleh peneliti menggunakan teknik *non probability sampling* dengan metode *purposive sampling* yaitu salah satu pengambilan sampel secara sengaja dengan pertimbangan tertentu dari peneliti . Metode penarikan sampel ditentukan dengan menggunakan Slovin dengan tingkat kesalahan 5% (Noor, 2011: 158) sebagai berikut:

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

Rumus 3.1 Sampel

Keterangan:

n = Jumlah elemen/anggota sampel

N = Jumlah elemen/anggota populasi

E = Error level (tingkat kesalahan)

Sehingga sampel pada penelitian ini dapat dihitung sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + N.e^2}$$
$$n = \frac{143}{1 + 143 (5\%)^2}$$
$$n = \frac{143}{1 + 143 (0,05)^2}$$
$$n = 105,37$$

Berdasarkan perhitungan, maka jumlah sampel diperoleh 105,37 dibulatkan menjadi 105 yang artinya sampel dalam penelitian ini adalah 115 responden.

3.4 Teknik dan Alat Pengumpulan Data

3.4.1 Teknik pengumpulan data

Dalam teknik pengumpulan data ini penulis menggunakan dua pendekatan teknis yaitu:

a. Metode Kuesioner

Menurut Sugiyono (2013: 142), merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Skala pengukuran yang digunakan dalam kuisisioner adalah dengan skala Likert.

b. Metode Wawancara

Menurut Sugiyono (2013: 231), merupakan pertemuan dua orang untuk bertukar informasi dan ide melalui tanya jawab, sehingga dapat dikonstruksikan makna dalam suatu topik tertentu.

Data yang dikumpulkan sebagai bahan penelitian ini terdiri dari :

1. Data Primer

Data yang diperoleh langsung dari sumber yang bersangkutan, Dengan membagikan kuesioner kepada karyawan yang menjadi sampel di PT United Sindo Perkasa.

2. Data Sekunder

Data sekunder data yang diperoleh secara resmi dari perusahaan seperti data perusahaan serta teori-teori yang diperoleh dari buku-buku dan literatur-literatur lainnya yang berhubungan dengan objek penelitian.

3.4.2 Alat Pengumpulan Data

Alat yang digunakan untuk mengumpulkan data dalam penelitian ini adalah kuesioner. Skala pengukuran dalam penelitian ini menggunakan skala likert. Skala likert adalah skala yang didasarkan pada penjumlahan sikap responden dalam merespon pertanyaan/pernyataan yang berkaitan dengan indikator-indikator suatu konsep atau variabel yang sedang diukur (Sanusi, 2011 : 59).

3.5. Metode Analisis Data

Peneliti harus memilih metode statistic yang relevan untuk menganalisis data yang telah dikumpulkan agar diperoleh kesimpulan yang logis. Relevan tidaknya metode statistic yang akan dipilih paling tidak ditentukan oleh tujuan studi dan skala ukur variabel penelitian. Adapun tujuan studi dalam penelitian ini adalah tujuan menguji hipotesis, yakni uji hubungan kausalitas (Sanusi, 2012 : 115).

3.5.1 Analisis Deskriptif

Setelah ditetapkan indikator dari variabel yang ada, maka langkah selanjutnya adalah mengadakan pengukuran atas variabel-variabel tersebut. Adapun pengukuran yang digunakan untuk mengukur tanggapan responden adalah dengan menggunakan skala likert. Dalam Sugiyono (2013: 168) skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dalam penelitian, fenomena sosial ini telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti, yang selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian.

Dengan skala likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan. Jawaban setiap item instrumen yang menggunakan skala likert mempunyai gradasi dari sangat positif samapai sangat negatif.

3.5.2 Uji Kualitas Data

Untuk mempermudah pengujian validitas dan reliabilitas butir-butir pertanyaan penelitian, pembentukan garis regresi beserta pengujian hipotesis penelitian menggunakan alat bantu SPSS versi 21.

3.5.2.1 Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk memastikan bahwa masing-masing pertanyaan akan terklarifikasi pada variabel-variabel yang telah ditentukan. Dalam menentukan kelayakan atau tidaknya suatu item yang akan digunakan biasanya dilakukan uji signifikansi koefisien korelasi pada taraf 0.05. Artinya suatu item dianggap memiliki tingkat keberterimaan atau valid jika memiliki korelasi signifikan terhadap skor total item. Uji Validitas dapat di uji dengan rumus dibawah ini :

$$r = \frac{n(\sum XY) - (\sum X \sum Y)}{\sqrt{(n\sum X^2 - (\sum X)^2)(n\sum Y^2 - (\sum Y)^2)}} \quad \text{Rumus 3.2 Rumus Pearson Product Moment}$$

Sumber : Sanusi (2012 : 77)

Keterangan:

r = koefisien korelasi

x = skor item

y = skor total dari item Y

n= jumlah banyaknya subjek

Nilai uji akan dibuktikan dengan menggunakan uji dua sisi pada taraf signifikan 0,05. Kriteria diterima dan tidaknya suatu data valid atau tidak, Jika r

hitung $r \geq r$ tabel maka item-item pada pertanyaan dinyatakan berkorelasi signifikan terhadap skor total item tersebut, maka item dinyatakan valid. Jika r hitung $< r$ tabel maka item-item pada pertanyaan dinyatakan tidak berkorelasi signifikan terhadap skor total item tersebut, maka item dinyatakan tidak valid.

3.5.2.2 Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2013: 268) suatu data dinyatakan reliabel apabila dua atau lebih peneliti dalam objek yang sama menghasilkan data yang sama, atau peneliti sama dalam waktu yang berbeda menghasilkan hasil yang sama, atau sekelompok data bila dipecah menjadi dua menunjukkan data yang tidak berbeda. Bila suatu alat pengukur dipakai dua kali untuk mengukur gejala yang sama dan hasil pengukuran yang diperoleh relatif konsisten maka alat pengukur tersebut reliabel.

Metode uji reliabilitas yang sering digunakan pada skala likert adalah metode cronbach's alpha. Data dikatakan reliabel apabila r alpha positif dan r alpha $> r$ tabel $df = (\alpha, n-2)$. Untuk mencari besaran angka reliabilitas dengan menggunakan metode cronbach alpha dapat digunakan suatu rumus sebagai berikut:

$$r = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_1^2} \right]$$

Rumus 3.3 Rumus Cronbach's Alpha

Sumber : Wibowo (2012 :52)

Keterangan:

r = reliabilitas instrumen

k = jumlah butir pertanyaan atau pernyataan

$\sum \sigma_b^2 =$ jumlah varian pada butir

$\sigma_1^2 =$ varian total

3.5.3 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi digunakan untuk memberikan pre-test, atau uji awal terhadap suatu perangkat atau instrument yang digunakan dalam pengumpulan data, bentuk data, dan jenis data yang akan diproses lebih lanjut dari suatu kumpulan data awal yang telah diperoleh, sehingga syarat untuk mendapatkan data yang tidak bisa menjadi terpenuhi sehingga *Best Linear Unbiased Estimator* atau *BLUE* terpenuhi (Wibowo : 61).

3.5.3.1 Uji Normalitas Data

Uji ini dilakukan guna mengetahui apakah nilai residu (perbedaan yang ada) yang diteliti memiliki distribusi normal atau tidak normal (Wibowo, 2012: 61). Nilai residu yang berdistribusi normal akan membentuk suatu kurva yang jika digambarkan akan berbentuk lonceng. Menurut Wibowo (2012: 62), uji normalitas dapat dilakukan dengan menggunakan histogram regression residual yang sudah distandarkan, analisis Chi Square dan juga menggunakan nilai Kolmogorov-smirnov. Kurva nilai residual terstandarisasi dikatakan normal jika: nilai Kolmogorov-smirnov $Z < Z$ tabel ; atau menggunakan nilai probability sig (2 tailed) $> \alpha$; sig $> 0,05$.

3.5.3.2 Uji Multikolinieritas

Menurut Wibowo (2012:87) gejala multikolinieritas dapat diketahui melalui suatu uji yang dapat mendeteksi dan menguji apakah persamaan yang dibentuk terjadi multikolinieritas. Salah satu cara dari beberapa cara untuk mendeteksi gejala multikolinieritas adalah dengan menggunakan atau melihat *tool* uji yang disebut *Variance Inflation Factor* (VIF). Caranya adalah dengan melihat nilai masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikatnya. Pedoman dalam melihat apakah suatu variabel bebas memiliki korelasi dengan variabel bebas yang lain dapat dilihat berdasarkan nilai VIF tersebut. Jika nilai VIF kurang dari 10, itu menunjukkan model tidak terdapat gejala multikolinieritas, artinya tidak terdapat hubungan antara variabel bebas.

Model lain yang dapat digunakan adalah dengan mengorelasikan antar variabel bebasnya, bila nilai koefisien korelasi antar variabel bebasnya tidak lebih besar dari 0,5 maka dapat ditarik kesimpulan model persamaan tersebut tidak mengandung multikolinieritas.

3.5.3.3 Uji Heteroskedastisitas

Dalam Wibowo (2012: 93), suatu model dikatakan memiliki problem heteroskedastisitas itu berarti ada atau terdapat varian variabel dalam model yang tidak sama. Gejala ini dapat pula diartikan bahwa dalam model terjadi ketidaksamaan varian dari residual pada pengamatan model regresi tersebut. Untuk menganalisis heteroskedastisitas digunakan uji Park Gleyser dengan cara mengorelasikan nilai absolute residualnya dengan masing-masing variabel

independen. Jika hasil nilai probabilitasnya memiliki nilai signifikansi > nilai alpha-nya (0,05), maka model tidak mengalami heteroskedastisitas

3.5.4 Uji Pengaruh

Uji pengaruh yang digunakan di dalam penulisan skripsi ini adalah sebagai berikut :

3.5.4.1 Uji Regresi Linier Berganda

Uji regresi linier berganda digunakan untuk meramal suatu variabel dependen (Y) berdasarkan dua variabel independen dalam suatu persamaan linier. Model regresi disini memasukkan dua variabel independen yaitu kompensasi dan iklim organisasi.

Persamaan regresi yang digunakan adalah:

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

Rumus 3.4 Analisis Regresi Linier

Berganda

Sumber : Sugiyono (2012)

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

X₁ = Pendidikan

X₂ = Pelatihan

b₁ = Koefisien regresi variabel independent X₁

b₂ = Koefisien regresi variabel independent X₂

a = Konstanta

e = Error

3.5.4.2 Koefisien Determinasi (R^2)

Analisis ini digunakan dalam hubungannya untuk mengetahui jumlah atau persentase sumbangan pengaruh variabel bebas dalam model regresi yang secara serentak atau bersama-sama memberikan pengaruh terhadap variabel tidak bebas, (Wibowo, 2013: 105).

Jadi koefisien angka yang ditunjukkan memperlihatkan sejauh mana model yang terbentuk dapat menjelaskan kondisi yang sebenarnya. Koefisien tersebut dapat diartikan sebagai besaran proporsi atau persentase keragaman Y (variabel terikat) yang diterangkan oleh X (variabel bebas). Secara singkat koefisien tersebut untuk mengukur besar sumbangan (beberapa buku menyatakan sebagai pengaruh) dari variabel X (bebas) terhadap keragaman variabel Y (terikat).

3.5.5 Uji Hipotesis

Menurut Sanusi (2012: 9) Pengujian hipotesis mutlak dilakukan karena kebenaran yang terkandung dalam pernyataan hipotesis masih bersifat sementara. Uji hipotesis sama artinya dengan menguji signifikansi koefisien regresi linear berganda secara parsial maupun secara simultan. Dalam penelitian ini, peneliti hanya menggunakan 2 metode untuk uji hipotesis . kedua metode adalah uji T dan uji F.

3.5.5.1 Uji-T (Regresi Parsial)

Menurut Sugiyono (2011: 235) uji-T digunakan untuk menganalisis bila peneliti bermaksud mengetahui pengaruh atau mengetahui hubungan antara variabel independen dan dependen. Persyaratan uji t adalah data harus berskala interval atau rasio serta data berdistribusi normal. Rumus uji t adalah sebagai berikut :

$$t = \frac{\bar{x} - \mu_0}{\frac{s}{\sqrt{n}}}$$

Rumus 3.5 Uji t

Sumber : Sugiyono (2011: 96)

Dimana

- t = Nilai t yang dihitung
 \bar{x} = Rata-rata x_i
 μ_0 = Nilai yang dihipotesiskan
S = Simpangan baku
n = Jumlah anggota sampel

Jika hasil t hitung $>$ t tabel dan nilai signifikan $<$ 0,05, maka H_0 ditolak H_a diterima, jadi variabel independen (X) berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Y). sebaliknya jika hasil t hitung $<$ t tabel dan nilai signifikan $>$ 0,05, maka H_0 diterima H_a ditolak, jadi variabel independen (X) tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Y)

3.5.5.2 Uji-F (Regresi Simultan)

Menurut Sugiyono (2008: 257) uji F digunakan untuk menguji variabel-variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Selain itu dengan uji F ini dapat diketahui pula apakah model regresi linier digunakan sudah tepat atau belum.

Rumus yang digunakan pada Uji-F adalah

$$F : \frac{R^2 / K}{(1 - R^2) / (n - k - 1)}$$

Rumus 3.6 Uji-F (Regresi Simultan)

Keterangan:

F = F hitung yang selanjutnya dikonsultasikan dengan F table.

R² = Korelasi parsial yang ditemukan.

N = Jumlah sampel.

K = Jumlah Variabel bebas.

Apabila F tabel > F hitung, maka Ho diterima dan Ha ditolak. Apabila F tabel < F hitung, maka Ho ditolak dan Ha diterima. Dengan taraf signifikansi 95 persen ($\alpha = 5\%$). Apabila angka probabilitas signifikan > 0,05, maka Ho diterima dan Ha ditolak.

3.6 Lokasi dan Jadwal Penelitian

3.6.1 Lokasi Penelitian

Lokasi pelaksanaan penelitian ini adalah pada PT Focus central securindo yang berlokasi Komp Orchid Business Blok A No.3 Batam

3.6.2 Jadwal Penelitian

Jadwal untuk pelaksanaan kegiatan penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 3.3 Jadwal Penelitian

| No | Kegiatan | Waktu pelaksanaan | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|----|-------------------------------------|-------------------|-----|----|-----|----|---|-----|----|-----|----|-----|----|-----|----|---|-----|----|--|
| | | Sept | Okt | | | | | Nov | | | | Des | | | | | Feb | | |
| | | IV | I | II | III | IV | V | I | II | III | IV | I | II | III | IV | V | I | II | |
| 1 | Pengajuan Judul | ■ | ■ | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 2 | Pengajuan Bab I | | | ■ | ■ | | | | | | | | | | | | | | |
| 3 | Pengajuan Bab II | | | | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | | | | | | | | | | |
| 4 | Pengajuan Bab III | | | | | | | | ■ | ■ | ■ | ■ | | | | | | | |
| 5 | Pembuatan kuisisioner | | | | | | | | | | | | ■ | ■ | | | | | |
| 6 | Pembagian & pengumpulan kuisisioner | | | | | | | | | | | | | | ■ | | | | |
| 7 | Pengajuan bab IV & V | | | | | | | | | | | | | | | ■ | ■ | | |
| 8 | Pengumpulan Skripsi | | | | | | | | | | | | | | | | | ■ | |

Sumber : Peneliti (2017)