

**PENGARUH TINGKAT PENDIDIKAN DAN
PELATIHAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PT LKD MULTI INDUSTRI**

SKRIPSI



**Oleh:
Lili Waty
150910050**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA
UNIVERSITAS PUTERA BATAM
2019**

**PENGARUH TINGKAT PENDIDIKAN DAN
PELATIHAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PT LKD MULTI INDUSTRI**

SKRIPSI

**Untuk memenuhi salah satu syarat
memperoleh gelar sarjana**



**Oleh:
Lili Waty
150910050**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA
UNIVERSITAS PUTERA BATAM
2019**

SURAT PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa:

1. Skripsi ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik (sarjana, dan/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 mencantumkan 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 Februari 2019

Yang membuat pernyataan,

Lili Waty
150910050

PENGARUH TINGKAT PENDIDIKAN DAN
PELATIHAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PT LKD MULTI INDUSTRI

SKRIPSI

Untuk memenuhi salah satu syarat
memperoleh gelar sarjana

Oleh:
Lili Waty
150910050

Telah disetujui oleh Pembimbing pada tanggal
seperti tertera dibawah ini

Batam, 13 Februari 2019



Patu Hari Kurniawan, S.Sos, M.M.
Pembimbing

ABSTRAK

Di zaman yang maju sekarang ini dan teknologi-teknologi yang semakin berkembang maka penyesuaian untuk menghadapi perubahan tersebut diperlukan oleh setiap organisasi. Suatu perusahaan membutuhkan sumber daya manusia untuk mencapai target yang telah ditetapkan sebelumnya. Oleh karena hal tersebut, sumber daya manusia harus diberi lebih banyak perhatian agar terjadi peningkatan produktivitas, efisiensi, dan efektivitas yang dapat dilihat dalam kinerja. Penelitian ini untuk mengetahui apakah kinerja karyawan dipengaruhi oleh tingkat pendidikan dan pelatihan pada PT LKD Multi Industri. Penelitian ini menggunakan analisis linear berganda, uji pengaruh dan uji hipotesis untuk mengetahui pengaruh tingkat pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja karyawan secara simultan dan signifikan. penelitian menggunakan teknik pengambilan sample jenuh dan membagikan kuesioner kepada 124 karyawan. Dari hasil yang telah didapatkan, tingkat pendidikan dan pelatihan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan melihat perbandingan nilai F_{hitung} dan F_{tabel} , $F_{hitung} (157,147) > F_{tabel} (3,07)$. Dari hasil penelitian ini juga diketahui bahwa tingkat pendidikan berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan karena nilai signifikansi $0,667 > 0,05$ dan nilai $t_{hitung} (0,431) < t_{tabel} (1,979)$. Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan karena nilai signifikansi $0,00 < 0,05$ dan nilai $t_{hitung} (15,788) > t_{tabel} (1,979)$.

Kata Kunci: Tingkat Pendidikan; Pelatihan; Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

In this advanced era and increasingly developing technology, each company has to adapt to face it. A company needs human resource to reach the target which had been set before. In that case, human resource must be pay attention in order to increasing productivity, efficiency and effectively in performance. This research is to know whether performance of employee is impact by level of education and training at PT LKD Multi Industri. This research is using analysis regression, affection and analysis hypothesis to know the impact of level of education and training to performance of employee simultaneously and significantly. The method of taking sample in this research is by saturated sampling and distributing questionnaires to one hundred and twenty four employees. The result which got after analysis is level of education and training simultaneously positively and significantly impact to performance of employee. This result can be proven with comparison of F test (157,147) > F table (3,07). The result of analysis also show that level of education positively but not significantly impact to performance of employee with t test (0,431) < t table (1,979). Training positively and significantly impact to performance of employee with t test (15,788) > t table (1,979).

Keywords: *Level of Education; Training; Employee Performance.*

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa yang telah melimpahkan segala rahmat dan karuniaNya, sehingga penulis dapat menyelesaikan laporan tugas akhir yang merupakan salah satu persyaratan untuk menyelesaikan program studi strata satu (S1) pada program Studi Manajemen Universitas Putera Batam.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna. Karena itu, kritik dan saran akan senantiasa penulis terima dengan senang hati. Dengan segala keterbatasan, penulis menyadari pula 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 Mauli Siagian, S.Kom., M.Si. selaku Ketua Program Studi Manajemen;
3. Bapak Putu Hari Kurniawan, S.Sos., M.M. selaku pembimbing Skripsi pada Program Studi Manajemen Universitas Putera Batam;
4. Dosen dan Staff Universitas Putera Batam;
5. Karyawan PT LKD Multi Industri yang telah berbaik hati membantu dan memberikan data untuk kebutuhan penelitian;
6. Orang Tua dan saudara-saudara saya yang selalu memberikan dukungan kepada saya;
7. Charlis, Lady Julianze, Jenny Tan, Jessy, Cristina, Maria Natania, Joyceline, Yenny Tio sebagai Team G'Squad dan teman-teman seperjuangan dalam pembuatan skripsi;

Semoga Tuhan Yang Maha Esa membalas kebaikan dan selalu mencurahkan hidayah serta taufik-Nya, Amin.

Batam, 13 Februari 2019

(Lili Waty)

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN SAMPUL DEPAN	i
HALAMAN JUDUL	ii
SURAT PERNYATAAN	iii
HALAMAN PENGESAHAN	Error! Bookmark not defined.
ABSTRAK	v
ABSTRACT	vi
KATAPENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR GAMBAR	x
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR RUMUS	xii
BAB I PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang.....	1
1.2. Identifikasi Masalah.....	6
1.3. Batasan Masalah	6
1.4. Rumusan Masalah.....	6
1.5. Tujuan Penelitian	7
1.6. Manfaat Penelitian	7
1.6.1. Manfaat Teoritis	7
1.6.2. Manfaat Praktis.....	8
BAB II LANDASAN TEORI	
2.1. Konsep Teoritis	9
2.1.1. Sumber Daya Manusia	9
2.1.2. Tingkat Pendidikan	12
2.1.3. Pelatihan	15
2.1.4. Kinerja.....	20
2.2. Penelitian Terdahulu	24
2.3. Kerangka Pemikiran	26
2.3.1. Pengaruh Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan	26
2.3.2. Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan	26
2.3.3. Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan	27
2.4. Hipotesis.....	28
BAB III METODE PENELITIAN	
3.1. Desain Penelitian	29
3.2. Operasional Variabel	29
3.2.1. Variabel Independen	30
3.2.2. Variabel Dependen	30
3.3. Populasi dan Sampel	32
3.3.1. Populasi	32
3.3.2. Sampel.....	32

3.4. Teknik Pengumpulan Data.....	32
3.5. Metode Analisis Data.....	34
3.5.1. Analisis Deskriptif.....	34
3.5.2. Uji Kualitas Data.....	34
3.5.3. Uji Asumsi Klasik.....	35
3.5.4. Uji Pengaruh.....	37
3.5.5. Uji Hipotesis.....	38
3.6. Lokasi dan Jadwal Penelitian.....	38
3.6.1. Lokasi Penelitian.....	38
3.6.2. Jadwal Penelitian.....	39

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Hasil Penelitian.....	40
4.1.1. Data Responden.....	40
4.2. Hasil Penelitian.....	42
4.2.1. Analisis Deskriptif.....	43
4.3. Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen.....	47
4.3.1. Uji Validitas.....	47
4.3.2. Uji Reliabilitas.....	48
4.4. Hasil Uji Asumsi Klasik.....	49
4.4.1. Hasil Uji Normalitas.....	49
4.4.2. Uji Multikolinieritas.....	51
4.4.3. Uji Heteroskedastisitas.....	52
4.5. Uji Pengaruh.....	53
4.5.1. Analisis Regresi Linier Berganda.....	53
4.6. Uji Hipotesis.....	54
4.6.1. Analisis Koefisien Determinasi (R ²).....	54
4.6.2. Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F).....	55
4.6.3. Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji T).....	56
4.7. Pembahasan.....	57

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan.....	61
5.2. Saran.....	62

DAFTAR PUSTAKA.....	63
----------------------------	-----------

**SURAT IZIN PENELITIAN
DAFTAR RIWAYAT HIDUP**

- LAMPIRAN 1.** Kuesioner
- LAMPIRAN 2.** Tabulasi Hasil Input Kuesioner
- LAMPIRAN 3.** Hasil Pengelolaan Data (Output SPSS)
- LAMPIRAN 4.** Tabel r
- LAMPIRAN 5.** Tabel f
- LAMPIRAN 6.** Tabel t

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 1.1 Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT LKD Multi Industri.....	5
Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran	27
Gambar 4.1 Hasil Uji Normalitas Variabel Kinerja Karyawan.....	49

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 3.1 Tabel Operasional Variabel	31
Tabel 3.2 Skala Likert Pada Teknik Pengumpulan Data	33
Tabel 3.3 Jadwal Penelitian.....	39
Tabel 4.1 Data Responden Berdasarkan Jabatan.....	40
Tabel 4.2 Data Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	41
Tabel 4.3 Data Responden Berdasarkan Usia	41
Tabel. 4.4 Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	42
Tabel 4.5 Deskriptif Variabel Tingkat Pendidikan.....	43
Tabel 4.6 Deskriptif Variabel Pelatihan.....	44
Tabel 4.7 Deskriptif Variabel Kinerja Karyawan.....	45
Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Instrumen	47
Tabel 4.9 Hasil Uji Reabilitas Instrumen	48
Tabel 4.10 Hasil Uji Normalitas Variabel Kinerja Karyawan	51
Tabel 4.11 Hasil Uji Multikolinieritas	52
Tabel 4.12 Hasil Persamaan Regresi	53
Tabel 4.13 Koefisien Determinasi	55
Tabel 4.14 Hasil Uji Hipotesis Secar Simultan	55
Tabel 4.15 Pengujian Hipotesis Secara Parsial	56
Tabel 4.16 Hasil Penelitian	59

DAFTAR RUMUS

	Halaman
Rumus 1.1 Regresi Linier Berganda.....	37

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Di zaman yang maju sekarang ini dan teknologi-teknologi yang semakin berkembang maka penyesuaian untuk menghadapi perubahan tersebut diperlukan oleh setiap organisasi. Suatu organisasi membutuhkan sumber daya manusia untuk mencapai target yang telah ditetapkan sebelumnya. Oleh karena hal tersebut, sumber daya manusia harus diberi lebih banyak perhatian agar terjadi peningkatan produktivitas, efisiensi, dan efektivitas yang dapat dilihat dalam kinerja. Para pemimpin di setiap organisasi pada umumnya selalu mengharapkan dan berusaha agar bawahannya memiliki semangat yang tinggi dan kemampuan untuk dapat menyelesaikan tanggung jawab dan tugas yang diberikan kepadanya. Oleh karena hal tersebut, perusahaan berusaha memberikan lebih banyak perhatian kepada sumber daya manusia yang terdapat dalam perusahaan.

Suatu pembangunan, teknologi dan kemajuan ilmu merupakan bagian dari sumber daya manusia. Sehingga dalam kemajuan teknologi dituntut sumber daya manusia yang berkompeten dimana memiliki tingkat pendidikan dan pelatihan kerja sehingga dapat menjalankan peran dan fungsinya dengan baik untuk individual maupun target perusahaan. Sumber daya manusia bisa dikatakan sebagai inti dari kesuksesan perusahaan dan merupakan aset yang harus dihargai, dikembangkan dan dipelihara supaya dapat memberikan kontribusi yang baik kepada perusahaan. Agar aktivitas dan tujuan perusahaan berjalan dengan lancar,

perusahaan harus mempunyai sumber daya manusia yang berketerampilan dan berpengetahuan agar dapat menyelesaikan tanggung jawab dan tugasnya sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan. Seorang pimpinan perusahaan harus memilih dan memiliki sumber daya manusia yang dapat ditempatkan sesuai pada bidangnya, sehingga sumber daya manusia yang terpilih dapat bekerja sesuai dengan yang diharapkan dan mencapai hasil yang memuaskan dalam bidangnya tersebut (Rori, Mekel, & Ogi, 2014: 2).

Sumber daya manusia harus dikembangkan kemampuannya agar hasil kerjanya produktif. Produktif tidaknya seorang karyawan dapat dilihat dari kinerjanya baik atau tidak, baik secara kualitatif maupun kuantitatif. Peningkatan kinerja karyawan dapat memberikan kemajuan bagi perusahaan dalam menyesuaikan atau bertahan dalam persaingan bisnis yang tidak pernah stabil. Oleh karena hal ini, meningkatkan kinerja karyawan terdapat dalam agenda penting bagi setiap manajemen perusahaan untuk bisa mencapai target sehingga perusahaan dapat bertahan. Beberapa hal yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan antara lain adalah tingkat pendidikan dan pelatihan kerja yang dimiliki karyawan.

Pendidikan merupakan peningkatan umum, pemahaman, proses pengembangan pengetahuan, pikiran, watak, kecakapan atau keterampilan, karakter terhadap lingkungan kehidupan manusia (Mandang, Lumanauw, & Walangitan, 2017: 3). Jadi, dapat disimpulkan bahwa pendidikan adalah proses untuk mencapai tingkat hidup yang lebih tinggi. Dengan semakin tinggi tingkat pendidikan seorang karyawan, maka dia akan mempunyai pengetahuan yang lebih

luas. Pendidikan juga merupakan salah satu media untuk mencari sumber daya manusia yang memiliki kualitas bagus karena tingkat pendidikan seseorang dianggap dapat memberikan kinerja yang bagus dan memiliki pola pikir yang lebih maju. Sumber daya manusia yang seperti ini yang dibutuhkan oleh perusahaan dimana diharapkan untuk mampu menjalankan aktivitas perusahaan dengan baik.

Selain dari pendidikan, hal lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah pelatihan. Banyaknya karyawan tanpa disertai dengan adanya kualitas yang bermutu hanya akan menjadi beban bagi perusahaan. Pelatihan adalah kegiatan untuk mengasah keterampilan, menambah penguasaan dan teknik untuk melaksanakan pekerjaan tertentu, rutin dan terinci (Ria, 2017: 82). Oleh karena itu, salah satu upaya untuk meningkatkan, memperbaiki dan mempertahankan kinerja karyawan adalah dengan dilakukannya pelatihan. Pelatihan merupakan kegiatan yang wajib dilakukan dalam suatu perusahaan.

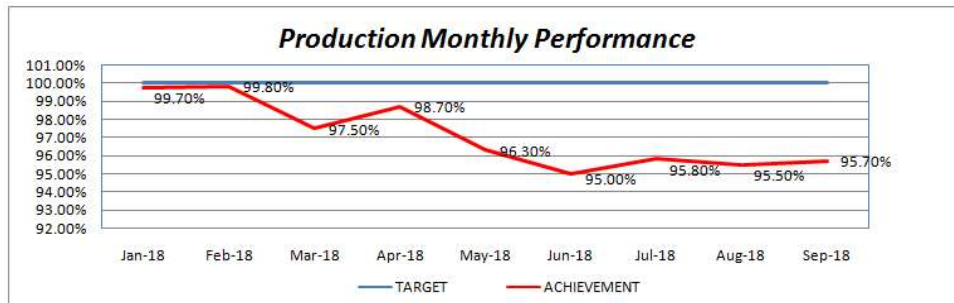
Perusahaan harus melaksanakan pelatihan bagi karyawannya, baik karyawan lama maupun karyawan baru guna meningkatkan, memperbaiki dan mempertahankan kinerjanya. Dengan pelatihan juga dapat menambah pengetahuan dan meningkatkan pemahaman seorang karyawan tentang tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. (Elnaga & Imran, 2013: 139) menyatakan bahwa *“training programs not only develops employees but also help an organization to make best use of their human resources in favor of gaining competitive advantage”*. Dimana artinya adalah program pelatihan tidak hanya mengembangkan karyawan tetapi juga membantu organisasi untuk memanfaatkan

sumber daya manusia mereka dengan baik demi mendapatkan keunggulan kompetitif.

Kinerja karyawan adalah cerminan dari hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan oleh seorang karyawan dalam pelaksanaan tanggung jawab dan tugas yang diberikan oleh perusahaan (Mandang et al., 2017: 2). Oleh karena itu, kinerja seorang karyawan dapat diukur dari hasil kerjanya. Kinerja karyawan perusahaan dapat menentukan tercapai atau tidaknya tujuan maupun kelangsungan hidup suatu perusahaan. Sehingga, kinerja karyawan harus selalu diperhatikan. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Mandang et al., 2017) dimana tingkat pendidikan dan pelatihan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

PT LKD Multi Industri merupakan suatu perusahaan yang bergerak dibidang produksi *medical devices* dimana banyak menggunakan sumber daya manusia dalam proses produksi. Karena banyak menggunakan tenaga manusia, maka kinerja karyawan merupakan hal penting bagi perusahaan. Hal ini dikarenakan sumber daya manusia merupakan inti dari kesuksesan perusahaan. Agar dapat tercapainya kinerja karyawan yang tinggi, perusahaan perlu memberikan perlakuan yang lebih baik agar kemampuan karyawan dapat diasah dan memberikan kinerja yang optimal. Berdasarkan hasil observasi awal peneliti menemukan permasalahan yang perlu diperhatikan oleh PT LKD Multi Industri dalam hal tingkat pendidikan dan pelatihan kerja yang memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berikut adalah kinerja karyawan bagian produksi PT LKD Multi Industri.



Gambar 1.1 Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT LKD Multi Industri

Sumber: HRD PT. LKD Multi Industri

Berdasarkan data diatas, kinerja karyawan bagian produksi di PT LKD Multi Industri belum mencapai target yang diharapkan. Kurangnya tingkat pengetahuan karyawan PT LKD Multi Industri karena masih banyaknya karyawan yang hanya menyelesaikan pendidikannya di bangku SMA/SMK. Pelatihan karyawan dilaksanakan oleh PT LKD Multi Industri adalah pada saat karyawan yang baru masuk dan akan dilakukan pelatihan mengenai pekerjaan yang akan dilakukan nantinya serta bagi karyawan lama akan dilakukan pelatihan setiap 6 bulan sekali. Dalam hal ini, peneliti menemukan suatu ketidakefektifan saat dilaksanakannya pelatihan karena setelah dilakukannya pelatihan, karyawan baru masih kurang paham tentang pekerjaannya dan bagi karyawan lama, kinerja karyawan tidak memiliki banyak perubahan.

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan topik mengenai **“Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT LKD Multi Industri.”**

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan, maka dapat diidentifikasi beberapa permasalahan sebagai berikut:

1. Kurangnya tingkat pengetahuan karyawan PT LKD Multi Industri karena masih banyaknya karyawan yang menyelesaikan pendidikannya dibangku SMA/SMK.
2. Karyawan baru yang sudah mendapatkan pelatihan 3 bulan diawal masih banyak yang kurang mengerti terhadap tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan.
3. Kinerja karyawan di PT LKD Multi Industri belum sesuai dengan apa yang diharapkan oleh perusahaan.

1.3. Batasan Masalah

Dengan pertimbangan keterbatasan kemampuan dan waktu peneliti serta untuk menghindari kesalahan persepsi, pemahaman penelitian dan permasalahan yang diteliti tidak melebar, maka penelitian ini hanya membahas mengenai tingkat pendidikan dan pelatihan sebagai variabel independen dan kinerja karyawan sebagai variabel dependen yang dilakukan kepada karyawan PT LKD Multi Industri bagian produksi dari level operator hingga *controller*.

1.4. Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah yang telah dikemukakan, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah tingkat pendidikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT LKD Multi Industri?
2. Apakah pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT LKD Multi Industri?
3. Apakah tingkat pendidikan dan pelatihan secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT LKD Multi Industri?

1.5. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah ditentukan oleh peneliti, tujuan dari penelitian ini antara lain sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh tingkat pendidikan terhadap kinerja karyawan PT LKD Multi Industri.
2. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan PT LKD Multi Industri.
3. Untuk mengetahui pengaruh tingkat pendidikan dan pelatihan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan PT LKD Multi Industri.

1.6. Manfaat Penelitian

1.6.1. Manfaat Teoritis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberi masukan bagi perusahaan dalam hal pengembangan karyawan yang memiliki pengaruh terhadap kinerja.

1.6.2. Manfaat Praktis

1. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan perusahaan dalam mengambil langkah selanjutnya dalam hal ketenagakerjaan dan kinerja karyawan.

2. Bagi Universitas Putera Batam

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai tambahan buku referensi perpustakaan Universitas Putera Batam.

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1. Konsep Teoritis

2.1.1. Sumber Daya Manusia

Menurut (Ria, 2017: 81) ada 2 alasan utama mengapa sumber daya manusia merupakan faktor yang penting, yaitu:

1. Efisiensi dan efektifitas perusahaan dipengaruhi oleh sumber daya manusia. Suatu perencanaan, memproduksi dan mengalokasikan sumber daya finansial perusahaan dibuat oleh sumber daya manusia serta dikontrol sehingga dapat mencapai target perusahaan yang telah ditetapkan sebelumnya.
2. Sumber daya manusia merupakan pengeluaran pokok perusahaan dalam menjalankan kegiatan bisnisnya. Hak-hak harus diberikan sebagai konsekuensi dari pekerjaan yang telah dilakukan untuk perusahaan kepada sumber daya manusia didalam suatu perusahaan.

Ada beberapa pengertian sumber daya manusia dan manajemen sumber daya manusia menurut beberapa ahli. Menurut (Elfrianto, 2016: 51) pengertian sumber daya manusia secara umum dibagi menjadi dua, yaitu:

1. Dalam pandangan makro, sumber daya manusia adalah jumlah populasi penduduk di usia produktif yang terdapat di sebuah negara.

2. Dalam pandangan mikro, sumber daya manusia cakupannya hanya para penduduk yang bekerja pada sebuah organisasi atau perusahaan.

Menurut (Khadafi, 2016: 42), sumber daya manusia merupakan seni dan ilmu dalam mengatur peran dan hubungan antar para tenaga kerja sehingga dapat membantu terwujudnya suatu perusahaan yang efektif dan efisien.

Menurut (Habiburrahman, 2014: 165), manajemen sumber daya manusia merupakan seni atau ilmu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengordinasian, dan pengontrolan dari pada sumber daya manusia agar dapat memenuhi tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Menurut (Nababan, Tawas, & Uhing, 2016: 2), manajemen sumber daya manusia adalah aset suatu organisasi, demi terwujudnya tujuan organisasi dengan cara mengembangkan, memelihara, dan memperoleh tenaga kerja secara efektif dan efisien.

Menurut (Bangun, 2012: 6), manajemen sumber daya manusia dapat diartikan untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi dilakukan proses perencanaan, pengorganisasian, penyusunan staf, penggerakan, dan pengawasan, terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja.

Menurut (Ria, 2017: 81) hak-hak yang harus diberikan oleh perusahaan kepada sumber daya manusia sebagai konsekuensi dari pekerjaan yang telah dilakukan untuk perusahaan adalah promosi, tunjangan pengembangan, gaji, dan lain sebagainya. Menurut (Bangun, 2012: 7) terdapat beberapa fungsi manajemen sumber daya yaitu:

1. Pengadaan Sumber Daya Manusia

Pengadaan sumber daya manusia merupakan kegiatan manajemen sumber daya manusia dalam memperoleh tenaga kerja sesuai dengan kebutuhan untuk mencapai tujuan organisasi. Sumber daya manusia ditentukan dan disesuaikan berdasarkan tugas-tugas yang tertera pada analisis pekerjaan yang sudah ditetapkan sebelumnya.

2. Pengembangan Sumber Daya Manusia

Fungsi ini adalah proses peningkatan pengetahuan dan keterampilan melalui pendidikan dan latihan. Pada fungsi ini, pendidikan dan pelatihan diberikan karyawan merupakan dua kegiatan penting sebagai dasar untuk mengembangkan anggota organisasi. Pendidikan dan pelatihan diberikan kepada karyawan baru ataupun karyawan lama. Karyawan baru setelah melewati proses seleksi kemudian diberikan pelatihan serta pengetahuan antara teori dan praktek mengenai pekerjaan mereka agar lebih paham tentang tugas dan tanggung jawab pekerjaannya.

3. Pemberian Kompensasi

Kompensasi adalah imbalan yang dibayarkan kepada karyawan atas jasa-jasa yang telah mereka berikan kepada perusahaan. Sistem kompensasi yang baik berarti memberikan penghargaan-penghargaan yang layak dan adil sebagaimana kontribusi karyawan atas pekerjaannya.

4. Pengintegrasian

Pengintegrasian merupakan masalah baru yang perlu di perhatikan setelah ketiga aktivitas diatas dilakukan. Pengintegrasian berupa kepuasan kerja, kepemimpinan, dan motivasi kerja.

5. Pemeliharaan Sumber Daya Manusia

Fungsi ini berarti mempertahankan karyawan untuk tetap berada pada perusahaan sebagai karyawan yang loyal dan memiliki kesetiaan yang tinggi. Anggota yang memiliki kelayalitan yang tinggi cenderung memiliki kinerja yang baik.

2.1.2. Tingkat Pendidikan

Pendidikan merupakan salah satu hal yang mempengaruhi kinerja karyawan. Sebagian besar orang mengerti arti dari kata pendidikan, tetapi ketika pendidikan tersebut dijelaskan dalam suatu batasan tertentu maka muncullah beberapa macam pengertian yang berbeda-beda.

Menurut (Hasbullah, 2015: 1), pendidikan adalah suatu usaha yang dilakukan oleh seseorang untuk menjadi dewasa, memiliki mental atau mencapai tingkat hidup yang lebih tinggi.

Menurut (Ariono, 2017: 3), pendidikan merupakan proses untuk meningkatkan penguasaan teori, meningkatkan keterampilan dan meningkatkan pengetahuan sehingga dapat memberikan keputusan terhadap persoalan yang terjadi dimana mempengaruhi kegiatan dalam mencapai suatu tujuan.

Menurut (Yuniarti & Suprianto, 2014: 13) pendidikan merupakan kegiatan mengasah kemampuan seseorang sehingga memiliki kualitas yang diinginkan oleh suatu perusahaan atau organisasi tertentu.

Menurut (Mandang et al., 2017: 3) pendidikan merupakan metode, teknik, proses untuk mendapat pengetahuan lebih dari seseorang melalui suatu prosedur yang sudah ada dan berlangsung dalam jangka waktu yang lama.

Menurut (Sujana, 2017: 2) untuk memperbaiki kinerja perusahaan dan meningkatkan daya saing perusahaan dapat dilihat dari tingkat pendidikan seseorang.

Adapun tujuan pendidikan nasional adalah pengembangan kualitas penduduk Indonesia dan mencerdaskan kehidupan bangsa dengan cirri-ciri sebagai berikut: (Hasbullah, 2015: 11)

1. Beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa.
2. Berbudi pekerti luhur.
3. Memiliki pengetahuan dan keterampilan.
4. Sehat jasmani dan Rohani.
5. Kepribadian yang mantap dan mandiri.
6. Bertanggung jawab terhadap masyarakat dan bangsa.

Pendidikan dibagi menjadi 2 jenis yaitu: (Hasbullah, 2015: 53)

1. Pendidikan umum. Pendidikan ini belum membawa anak didik dalam spesialisasi pada bidang pekerjaan tertentu, hanya sebatas persiapan mengikuti jenjang pendidikan yang semakin tinggi tingkatannya.
2. Pendidikan kejuruan. Pendidikan ini dilaksanakan dengan tujuan untuk mempersiapkan anak didik menguasai keahlian-keahlian tertentu.

2.1.2.1. Indikator Tingkat Pendidikan

Indikator tingkat pendidikan yang diterapkan peneliti sebagai berikut:
(Hasbullah, 2015: 53)

1. Pendidikan Formal

Pendidikan formal terdiri atas 3 tingkatan yaitu:

- a. Pendidikan dasar yang terdiri dari sekolah dasar dan sekolah menengah atas (SMP).
- b. Pendidikan menengah yang terdiri dari sekolah menengah atas (SMA) atau sekolah menengah kejuruan (SMK).
- c. Pendidikan tinggi yang terdiri dari akademi, institut, sekolah tinggi, dan universitas.

2. Pendidikan Informal

Pendidikan informal merupakan pendidikan yang didapatkan oleh seseorang didalam lingkungan keluarga. Pendidikan ini berlangsung tanpa organisasi atau orang yang ditunjuk atau diangkat, tetapi pendidikan informal ini sangat penting untuk membentuk kepribadian seseorang.

2.1.3. Pelatihan

2.1.3.1. Pengertian Pelatihan

Pelatihan sumber daya manusia wajib dilakukan oleh semua organisasi, karena jika secara langsung menempatkan karyawan dalam pekerjaan memiliki kemungkinan yang kecil mereka akan berhasil dalam dalam suatu pekerjaan yang diberikan kepadanya (Elfrianto, 2016: 46).

Menurut (Bangun, 2012: 202), pelatihan merupakan suatu proses memperbaiki kinerja kerja karyawan untuk memenuhi target perusahaan.

Menurut (Khadafi, 2016: 42), pelatihan merupakan kegiatan yang dilakukan untuk memperbaiki kinerja karyawan pada pekerjaan yang sedang menjadi tanggung jawabnya.

Menurut (Ria, 2017: 82), pelatihan atau *training* adalah kegiatan untuk meningkatkan penguasaan berbagai keterampilan dan teknik pelaksanaan kerja tertentu, rutin dan terinci.

Menurut (Nababan et al., 2016: 3) meningkatkan keterampilan dan kemampuan kerja seseorang dengan dilakukannya pelatihan merupakan bagian dari suatu investasi sumber daya manusia sehingga untuk kedepannya dapat memberikan kinerja yang lebih baik.

Menurut (Mandang et al., 2017: 3) pelatihan dilakukan untuk memenuhi target perusahaan dengan cara mengubah perilaku karyawan.

Para karyawan yang baru diterima kerja harus diberikan pelatihan agar memiliki pengetahuan dan keterampilan yang sesuai dalam mengerjakan tanggung

jawab dan tugas yang diberikan kepadanya. Selain meningkatkan keterampilan kerja, pelatihan dapat membantu karyawan untuk memiliki tanggung jawab dan kepedulian yang lebih besar terhadap pekerjaannya. Awalnya, pelatihan karyawan hanya diberikan kepada karyawan-karyawan bagian operasional agar memiliki keterampilan secara teknis, tetapi kini pelatihan diberikan kepada semua karyawan dalam perusahaan termasuk karyawan administrasi dan tenaga manajerial (Bangun, 2012: 202).

2.1.3.2. Proses Pelatihan

Adapun proses pelatihan yang efektif dikemukakan oleh (Bangun, 2012: 203), yaitu:

1. Kebutuhan Pelatihan

Perusahaan harus menelaah atas masalah-masalah kinerja karyawan karena banyak faktor lain selain pelatihan yang mempengaruhi kinerja karyawan. Tiga sumber yang menjadi pertimbangan dalam analisis kebutuhan pelatihan, antara lain:

a. Analisis Organisasional

Mengumpulkan data keterampilan, kemampuan dan pengetahuan karyawan pada masa sekarang kemudian menentukan kebutuhan pelatihan yang akan disesuaikan dengan masa yang akan datang. Dari hasil data tersebut, perusahaan akan mengetahui letak kelemahan dan kekuatannya.

b. Analisis Pekerjaan

Seorang karyawan untuk dapat mengerjakan suatu pekerjaan tertentu harus memenuhi syarat-syarat yang ditentukan dari suatu uraian pekerjaan dari hasil perbandingan antara keterampilan, kemampuan dan pengetahuan karyawan dengan persyaratan pekerjaan.

c. Analisis Individual

Menandai karyawan yang memiliki kinerja rendah dan memberikan pelatihan kepada karyawan tersebut.

2. Perancangan Pelatihan

Terdapat tiga faktor penting yang harus diperhatikan dalam merancang pelatihan, antara lain:

a. Kesiapan Peserta Pelatihan

Peserta yang memiliki keterampilan dasar, motivasi dan efektivitas diri adalah para peserta yang siap mengikuti pelatihan.

b. Kemampuan Pelatih

Penguasaan materi pelatihan adalah hal wajib bagi seorang pelatih agar peserta pelatihan dapat memperoleh pengetahuan dari materi yang disampaikan.

c. Materi Pelatihan

Materi pelatihan yang disampaikan harus sama dengan persyaratan pekerjaan.

3. Pelaksanaan Pelatihan

a. Pelatihan didalam Organisasi

Pelatihan didalam organisasi dapat berupa interaksi antar sesama karyawan ataupun praktek kerja lapangan. Praktek kerja lapangan yang paling sering digunakan dalam pelatihan di dalam organisasi karena sifatnya fleksibel dengan pekerjaan karyawan.

b. Pelatihan diluar Organisasi

Pelatihan diluar organisasi akan memberikan pengalaman yang lebih banyak kepada karyawan karena pelatih profesional lebih banyak memiliki pengetahuan dan pengalaman yang memadai untuk menambah wawasan karyawan dalam bidang pekerjaannya.

c. Pelatihan *Online*

Seiring dengan berkembangnya kemajuan teknologi, pelatihan dapat diakses melalui internet baik dari luar negeri atau dalam negeri. Pelatihan secara *online* akan mempersingkat jarak dan waktu untuk melakukan pelatihan dimana secara tidak langsung akan mengurangi biaya pelatihan itu sendiri.

4. Penilaian Pelatihan

Penilaian pelatihan dapat dilakukan dengan cara membandingkan hasil yang dicapai individu sebelum dan sesudah pelatihan.

2.1.3.3. Tujuan Pelatihan

Efektivitas dan efisiensi perusahaan serta kinerja karyawan ditentukan dari pelatihan sebagai peranan penting. Setiap organisasi memberikan pelatihan pasti memiliki alasan tertentu dimana salah satunya adalah melatih setiap karyawan agar menjadi terampil sehingga dapat memberikan kontribusi yang baik bagi

perusahaan dan meningkatkan kinerja karyawan tersebut (Bismantara, 2017: 4).

Beberapa tujuan dari pelatihan menurut (Elfrianto, 2016: 50) sebagai berikut:

1. Meningkatkan wawasan para karyawan sesuai dengan kemajuan teknologi.
2. Meningkatkan kinerja organisasi.
3. Mengurangi waktu belajar bagi karyawan baru.
4. Membantu masalah operasional.
5. Memberi pengetahuan kepada para karyawan untuk lebih mengenal organisasinya.
6. Meningkatkan keterampilan peserta pelatihan dalam mengerjakan pekerjaannya.

2.1.3.4. Indikator Pelatihan

Peneliti menerapkan beberapa indikator pelatihan dalam penelitian ini berdasarkan (Wahyuni, 2014: 131) sebagai berikut:

1. Isi pelatihan, yaitu materi pelatihan harus sesuai dengan bidang pekerjaan para peserta pelatihan.
2. Metode pelatihan, yaitu pelatihan hendaknya dapat membuat peserta pelatihan berperan aktif dalam suasana belajar sehingga dapat dengan cepat memahami apa yang diajarkan dan dapat diterapkan dalam pelaksanaan tugas.
3. Sikap dan keterampilan pelatih, yaitu pelatih mempunyai sifat dan *skill* dalam menyampaikan materi dan memotivasi peserta untuk belajar.

4. Lama waktu pelatihan, yaitu lamanya waktu yang dibutuhkan untuk memberi materi pokok yang harus dipelajari oleh para peserta pelatihan.
5. Fasilitas pelatihan, yaitu fasilitas pelatihan sesuai dengan materi yang diberikan agar pelatihan tersebut benar-benar bermanfaat.

2.1.4. Kinerja

2.1.4.1. Pengertian Kinerja

Setiap organisasi berusaha membuat kinerja karyawannya meningkat agar lebih terampil dan kompetitif didalam bidangnya dengan mengadakan pelatihan dan pendidikan yang sesuai dengan bidang karyawan tersebut (Rori et al., 2014: 1). Menurut (Bangun, 2012: 231), kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seorang karyawan berdasarkan persyaratan pekerjaan.

Menurut (Bismantara, 2017: 4), kinerja merupakan proses umpan balik kepada karyawan untuk memberi masukan tentang hal-hal yang harus diperbaiki.

Menurut (Ariono, 2017: 3) kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seorang karyawan dari tugas dan tanggung jawab yang diberikan perusahaan yang didasarkan atas kesungguhan waktu, kecakapan dan pengalaman.

Menurut (Sasono & Purwaningsih, 2015: 33), kinerja merupakan seberapa banyak kontribusi yang diberikan karyawan dari segi kualitas maupun kuantitas *output*, lamanya waktu yang dibutuhkan untuk menghasilkan *output* dan kehadiran karyawan.

Menurut (Nababan et al., 2016: 3), kinerja adalah campuran dari usaha, kesempatan dan kemampuan yang dinilai dari hasil kerjanya.

2.1.4.2. Pengukuran Kinerja

Dasar dari penilaian setiap pekerjaan ditentukan dari isi suatu pekerjaan dan standar pekerjaan. Untuk mempermudah penilaian kinerja karyawan, standar pekerjaan harus dipahami dan diukur secara jelas melalui beberapa dimensi, sebagai berikut: (Bangun, 2012: 234)

1. Jumlah pekerjaan. Karyawan harus memenuhi ketentuan-ketentuan yang berlaku baik dalam hal pengetahuan, keterampilan, maupun kemampuan di setiap bidang pekerjaan yang berbeda-beda. Jumlah karyawan dapat ditentukan berdasarkan persyaratan pekerjaan tersebut.
2. Kualitas pekerjaan. Seorang karyawan dalam mengerjakan setiap pekerjaan harus menyesuaikan dengan ketentuan standar kualitas yang berbeda dari setiap pekerjaan.
3. Ketepatan waktu. Setiap pekerjaan harus diselesaikan tepat waktu.
4. Kehadiran. Setiap pekerjaan sudah memiliki waktu yang ditentukan sehingga kehadiran karyawan diperlukan untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut.
5. Kemampuan bekerja sama. Pada pekerjaan tertentu mungkin tidak dapat diselesaikan sendirian, sehingga diperlukan kerjasama antar karyawan sangat dibutuhkan.

Selain dari beberapa dimensi diatas, ada kriteria pekerjaan sebagai dimensi penting lainnya. Kriteria pekerjaan merupakan ciri khusus suatu pekerjaan yang

menjelaskan bagian-bagian dalam suatu pekerjaan. Kriteria pekerjaan dalam penilaian kinerja terdiri dari 3 jenis, yaitu: (Bangun, 2012: 235).

1. Kriteria berdasarkan sifat berpusat pada bagaimana sifat dan sikap karyawan dalam melaksanakan dan mengidentifikasi pekerjaan.
2. Kriteria berdasarkan perilaku mengacu pada bagaimana suatu pekerjaan dikerjakan dengan baik.
3. Kriteria berdasarkan hasil mengacu pada kinerja karyawan dimana pekerjaan tersebut mudah diukur dan jelas.

2.1.4.3. Metode Penilaian Kinerja

Terdapat 3 metode penilaian kinerja dimana setiap metode memiliki indikator yang berbeda dalam menilai kinerja, yaitu: (Bangun, 2012: 238).

1. Metode Penilaian yang Mengacu Pada Norma
Penilaian dilakukan dengan menggunakan hanya satu kriteria penilaian saja yaitu penilaian kinerja secara keseluruhan. Metode yang dapat mengetahui kinerja yang sangat baik, rata-rata, atau sangat buruk, yaitu:
 - a. Metode ranking langsung, yaitu metode penilaian kinerja berdasarkan urutannya mulai dari yang terbaik sampai terendah.
 - b. Metode alternatif, yaitu membuat daftar karyawan berdasarkan kinerja dari yang berkinerja terbaik hingga terburuk.
 - c. Metode perbandingan antar individu, yaitu membandingkan kinerja antarindividu dimana seorang karyawan yang sering menjadi yang terbaik dari rekan sekerjanya.

d. Metode distribusi paksaan, yaitu membuat persentase kinerja karyawan yang terdiri dari beberapa kategori.

2. Metode Penilaian Standar Absolut

Penilaian kinerja karyawan menggunakan metode standar absolute dengan mengevaluasi kinerja karyawan yang dikaitkan dengan faktor-faktor tertentu. Terdapat beberapa metode yang dapat digunakan dalam metode penilaian standar absolut, yaitu:

- a. Skala grafik, yaitu semua faktor dalam penilaian dibagi menjadi 5 kali penilaian.
- b. Metode kejadian-kejadian kritis (*critical incident*), yaitu kejadian-kejadian baik dan buruk yang pernah terjadi menjadi bahan pertimbangan untuk mengukur kinerja seseorang.
- c. Metode penilaian berdasarkan perilaku (*behaviorally anchored rating scales/BARS*), yaitu metode yang menggabungkan unsur-unsur penilaian tradisional dengan metode kejadian-kejadian kritis, pada berbagai tingkat kinerja diperlihatkan skala pada setiap penilaian dideskripsikan berdasarkan perilaku kerja secara khusus pada seorang karyawan.

3. Metode Penilaian Berdasarkan Output

Metode ini menilai kinerja berdasarkan pada hasil pekerjaan. Terdapat 4 jenis metode penilaian berdasarkan output, yaitu;

- a. *Management by Objective* (MBO), yaitu atasan dan bawahan bersama-sama melakukan penetapan sasaran kemudian menentukan strategi untuk mencapai sasaran tersebut.
- b. Pendekatan standar kerja, yaitu penilaian kinerja seseorang dilihat dari standar kinerja yang telah ditetapkan.
- c. Pendekatan indeks langsung, yaitu metode yang lebih menekankan pada pengukuran kinerja, seperti produktivitas, tingkat absensi, dan perputaran karyawan.

2.1.4.4. Indikator Kinerja

Indikator-indikator kinerja yang diterapkan peneliti menurut (Bismantara, 2017: 5), yaitu:

1. Kualitas yang dihasilkan, tingkat jumlah kesalahan dalam melakukan tugas.
2. Kuantitas yang dihasilkan, jumlah produk atau jasa yang dapat diselesaikan.
3. Waktu kerja, banyaknya jumlah absen, keterlambatan dan masa kerja yang dijalani oleh seorang karyawan
4. Kerja sama, bagaimana individu membantu atau menghambat usaha dari teman kerjanya.

2.2. Penelitian Terdahulu

Sebagai pertimbangan dan dasar dalam penelitian ini menggunakan penelitian-penelitian terdahulu yang memiliki ruang lingkup yang hampir sama. Meskipun ruang lingkup yang hampir sama, tetapi peneliti menggunakan variabel

dan sektor yang berbeda dari penelitian terdahulu. Beberapa penelitian terdahulu yang peneliti ambil sebagai dasar pertimbangan dalam penelitian ini yaitu:

1. (Huani, Adolfina, & Ogi, 2018) melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Pelatihan dan Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT PLN Rayon Tondano”**, berdasarkan hasil penelitian oleh peneliti melalui uji F atau secara simultan didapatkan nilai dengan tingkat signifikan 0,672 atau diatas 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa pelatihan dan tingkat pendidikan secara bersama-sama tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. (Mandang et al., 2017) melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (PERSERO), Tbk Cabang Manado”**, tingkat pendidikan dan pelatihan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank BRI Cabang Manado.
3. (Nababan et al., 2016) melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (PERSERO) Area Manado”**, pendidikan secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. PLN Manado, dan pelatihan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
4. (Rori et al., 2014) melakukan penelitian dengan judul **“Pendidikan, Pelatihan dan Penempatan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Inspektorat Kota Manado”**, berdasarkan hasil uji F pada penelitian ini ditemukan bahwa variabel pendidikan, pelatihan, dan

penempatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di kantor inspektorat kota Manado.

5. (Turere, 2013) melakukan penelitian dengan judul “**Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Pada Balai Pelatihan Teknis Pertanian Kalasey**”, berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa secara bersama-sama (serentak) maupun secara terpisah (parsial), variabel pendidikan (X_1) dan pelatihan (X_2) mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) yang signifikan taraf nyata (α) = 5%.

2.3. Kerangka Pemikiran

2.3.1. Pengaruh Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan

Dengan semakin tinggi tingkat pendidikan seorang karyawan, maka dia akan memiliki pengetahuan yang luas. Pendidikan juga merupakan salah satu sarana untuk mendapatkan sumber daya manusia yang berkualitas sehingga memiliki kinerja yang baik. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian (Mandang et al., 2017) bahwa variabel tingkat pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.3.2. Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan

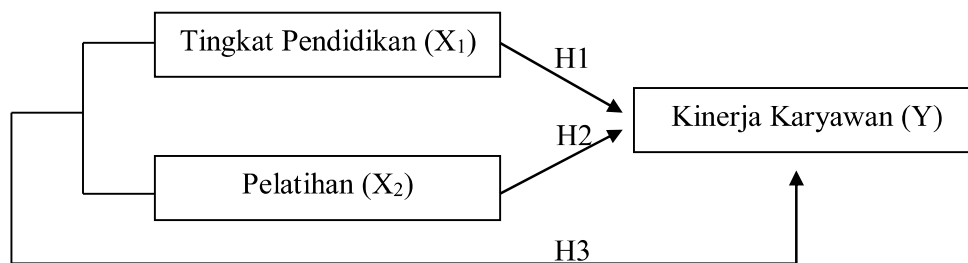
Pelatihan merupakan sesuatu yang wajib diberikan oleh perusahaan terhadap karyawan agar karyawan tersebut memiliki pengetahuan tambahan dan mengerti atas tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Hal ini sesuai dengan

hasil penelitian (Nababan et al., 2016) bahwa pelatihan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.3.3. Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja

Karyawan

Kualitas sumber daya manusia mempengaruhi kinerja karyawan dalam suatu pekerjaan. Agar memiliki sumber daya manusia yang berkualitas dan memiliki kinerja yang baik, suatu perusahaan dapat melihat dari tingkat pendidikan seorang karyawan. Semakin tinggi tingkat pendidikan seorang karyawan, maka dia memiliki pengetahuan yang semakin luas. Selain dari tingkat pendidikan, pelatihan kerja yang diberikan perusahaan kepada karyawan juga penting karena dengan adanya pelatihan, karyawan akan memiliki wawasan tambahan mengenai tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya sehingga akan memiliki kinerja yang semakin baik. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Mandang et al., 2017) bahwa tingkat pendidikan dan pelatihan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

2.4. Hipotesis

Dari kerangka pemikiran diatas, dapat disimpulkan beberapa hipotesis, sebagai berikut:

H1: Tingkat pendidikan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

H2: Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

H3: Tingkat pendidikan dan pelatihan secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Desain Penelitian

Rancangan atau desain penelitian adalah gambaran awal bagi peneliti sehingga perlu ditentukan terlebih dahulu sebelum melanjutkan penelitian. Pada umumnya, desain penelitian ini ditempatkan pada bagian awal bab tentang “metode penelitian” dimana dengan harapan dapat memberikan petunjuk atau jalan yang sistematis kepada peneliti tentang kegiatan yang harus dilaksanakan, bagaimana cara melaksanakannya, dan kapan akan dilaksanakan. Penelitian ini dilaksanakan dengan menggunakan metode penelitian kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif adalah metode yang sering dipakai dalam penelitian. Metode ini juga disebut sebagai metode ilmiah karena memiliki dan sesuai dengan filsafat positivisme dan memenuhi syarat ilmiah yaitu rasional, sistematis, obyektif, terukur, konkrit dan sistematis. Data penelitian berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik sehingga metode ini disebut sebagai metode kuantitatif. (Sugiyono, 2016: 7)

3.2. Operasional Variabel

Suatu atribut atau nilai dari kegiatan, orang atau obyek yang memiliki variasi berbeda-beda yang ditentukan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian diambil kesimpulannya merupakan pengertian dari variabel penelitian (Sugiyono,

2016: 38). Penelitian ini menggunakan 2 jenis variabel, yaitu variabel bebas dan variabel terikat.

3.2.1. Variabel Independen

Variabel yang mempengaruhi variabel terikat (dependen) adalah variabel bebas (independen) (Sugiyono, 2016: 39). Variabel bebas dalam penelitian ini adalah tingkat pendidikan dan pelatihan.

3.2.1.1. Tingkat Pendidikan

Tingkat pendidikan merupakan suatu tingkatan yang dicapai oleh seseorang melalui usaha yang telah ditempuh untuk meningkatkan pengetahuan, meningkatkan penguasaan teori dan memecahkan suatu persoalan dalam mencapai suatu tujuan.

3.2.1.2. Pelatihan

Pelatihan merupakan kegiatan yang dilakukan untuk memperbaiki kinerja karyawan pada pekerjaan yang sedang menjadi tanggung jawabnya.

3.2.2. Variabel Dependen

Variabel terikat (dependen) merupakan variabel yang dipengaruhi oleh variabel bebas (independen) (Sugiyono, 2016: 39). Variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan.

3.2.2.1. Kinerja

Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seorang karyawan dari tugas dan tanggung jawan yang diberikan perusahaan yang didasarkan atas kesungguhan waktu, kecakapan dan pengalaman.

Tabel 3.1 Tabel Operasional Variabel

Variabel	Definisi	Indikator	Skala
Tingkat Pendidikan (X1)	Menurut (Ariono, 2017: 3), pendidikan merupakan proses untuk meningkatkan penguasaan teori, meningkatkan keterampilan dan meningkatkan pengetahuan sehingga dapat memberikan keputusan terhadap persoalan yang terjadi dimana mempengaruhi kegiatan dalam mencapai suatu tujuan.	Menurut (Hasbullah, 2015: 53), indikator tingkat pendidikan adalah sebagai berikut: 1. Pendidikan Formal 2. Pendidikan Informal	Likert 5 poin
Pelatihan (X2)	Menurut (Bangun, 2012: 202), pelatihan merupakan suatu proses memperbaiki kinerja kerja karyawan untuk memenuhi target perusahaan.	Menurut (Wahyuni, 2014: 131), indikator pelatihan adalah sebagai berikut: 1. Isi Pelatihan 2. Metode Pelatihan 3. Sikap dan keterampilan pelatih 4. Lama waktu pelatihan 5. Fasilitas pelatihan	Likert 5 poin
Kinerja (Y)	Menurut (Ariono, 2017: 3) kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seorang karyawan dari tugas dan tanggung jawab yang diberikan perusahaan yang didasarkan atas kesungguhan waktu, kecakapan dan pengalaman.	Menurut (Bismantara, 2017: 5), indikator kinerja adalah sebagai berikut: 1. Kualitas yang dihasilkan 2. Kuantitas yang dihasilkan 3. Waktu kerja 4. Kerja sama	Likert 5 poin

3.3. Populasi dan Sampel

3.3.1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang memenuhi syarat penelitian yang telah ditentukan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya. Populasi penelitian ini adalah karyawan di PT LKD Multi Industri yang berjumlah 124 orang.

3.3.2. Sampel

Penelitian ini menggunakan metode *non probability* sampling jenuh karena populasi relatif kecil dan peneliti ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang kecil. Pada penelitian ini, peneliti melakukan penelitian terhadap karyawan PT LKD Multi Industri yang berjumlah 124 orang.

3.4. Teknik Pengumpulan Data

Langkah yang paling penting dalam penelitian adalah teknik pengumpulan data. Jika peneliti tidak menentukan teknik pengumpulan datanya, maka peneliti tidak dapat mendapatkan data yang memenuhi standar penelitian yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2016: 224). Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Kuesioner (angket)

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab (Sugiyono, 2016: 142). Teknik pengumpulan data dengan kuesioner menggunakan pengukuran Skala *Likert*.

Menurut (Sugiyono, 2016: 93), mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang tentang fenomena sosial dapat menggunakan skala *likert*. Peneliti sebelumnya sudah menentukan fenomena sosialnya yang biasanya disebut sebagai variabel. Skala *likert* akan menjabarkan variabel yang diukur menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai tolak ukur untuk menyusun pernyataan atau pertanyaan. Pertanyaan-pertanyaan didalam kuesioner dibuat dengan nilai 1 sampai 5 untuk mewakili jawaban responden seperti sangat setuju, setuju, ragu-ragu, tidak setuju, sangat tidak setuju.

Tabel 3.2 Skala Likert Pada Teknik Pengumpulan Data

Skala <i>Likert</i>	Kode	Nilai
Sangat Tidak Setuju	STS	1
Tidak Setuju	TS	2
Ragu-Ragu	RR	3
Setuju	S	4
Sangat Setuju	STS	5

Sumber:(Sugiyono, 2016: 93)

Kuesioner yang berisi pertanyaan-pertanyaan akan dibagikan kepada responden untuk diisi. Setelah diisi, peneliti akan mendapatkan data atau fakta yang bersifat teoritis yang berhubungan dengan permasalahan yang akan dibahas.

2. Dokumentasi

Dokumentasi merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu metode ini digunakan untuk memperoleh data yang berkaitan dengan karyawan di PT LKD Multi Industri.

3.5. Metode Analisis Data

Menurut (Sugiyono, 2016: 147), analisis data dalam penelitian kuantitatif merupakan kegiatan yang dilakukan setelah data dari semua responden terkumpul. Peneliti akan mentabulasi data dari data responden yang terkumpul dan dikelompokkan berdasarkan jenis dan variabelnya. Kemudian untuk menjawab rumusan masalah dilakukan perhitungan dengan menguji hipotesis yang telah dijadwalkan sebelumnya.

3.5.1. Analisis Deskriptif

Mendesripsikan data-data yang telah terkumpul dan disimpulkan merupakan pengertian dari analisis deskriptif (Sugiyono, 2016: 147).

3.5.2. Uji Kualitas Data

3.5.2.1. Uji Validitas

Munurut (Wibowo, 2012: 36), suatu kuesioner harus diukur terlebih dahulu valid atau tidaknya kuesioner tersebut dengan menggunakan uji validitas. Jika pernyataan-pernyataan didalam kuesioner tersebut dapat menerangkan sesuatu yang akan diukur maka kuesioner tersebut dapat dinyatakan valid. Selain itu, dilakukan uji signifikan korelasi pada taraf 0,05 untuk mengji validitas suatu kuesioner. Dalam menggunakan progam SPSS, untuk menentukan pertanyaan-pertanyaan yang valid atau tidak mempunyai kriteria sebagai berikut:

1. Apabila r hitung $>$ r tabel (pada tarif signifikan 0,05) maka dapat dinyatakan item tersebut valid.

2. Apabila $r_{hitung} < r_{tabel}$ (pada taraf signifikan 0,05) maka item tersebut tidak valid.

3.5.2.2. Uji Reliabilitas

Menurut (Wibowo, 2012: 53), jika responden menjawab pernyataan-pernyataan yang terdapat dalam kuesioner dari waktu ke waktu stabil atau konsisten maka kuesioner tersebut bisa dinyatakan reliabel. Tingkat reliabilitas dapat dilihat dari hasil metode *cronbach alpha*. Pertanyaan-pertanyaan kuesioner dapat dikatakan reliabel jika *cronbach alpha* $> 0,6$.

3.5.3. Uji Asumsi Klasik

Hasil uji regresi dilakukan untuk menguji ke independenan dari variabel independen lebih dari satu dan variabel dependennya, uji ini disebut sebagai uji asumsi klasik (Sujarweni, 2016: 108).

3.5.3.1. Uji Normalitas

Mengetahui distribusi data dalam variabel yang akan digunakan dalam penelitian merupakan tujuan dari uji normalitas. Data yang memiliki distribusi normal merupakan data yang baik dan layak digunakan dalam penelitian. Hasil yang terdapat dalam uji (Ghozali, 2016: 154). Dasar pengambilan keputusan yaitu:

1. Data akan berdistribusi normal apabila $Sig > 0,05$.
2. Data tidak berdistribusi normal apabila $Sig < 0,05$.

Grafik histogram dan normal *probability plot* merupakan cara lain untuk melihat normalitas suatu data. Grafik histogram membandingkan data antara observasi dan distribusi yang mendekati distribusi normal, tetapi dengan melihat grafik histogram memiliki resiko bagi peneliti yang memiliki jumlah sampel yang sedikit. Sedangkan perbandingan kumulatif dari distribusi normal adalah normal *probability plot*. Dalam *probability plot* data akan menunjukkan berdistribusi normal jika gambar data mengikuti garis diagonalnya (Ghozali, 2016: 154).

3.5.3.2. Uji Multikolinieritas

Untuk menguji apakah model regresi memiliki korelasi antar variabel independen maka dapat menggunakan uji multikolinieritas. Jika tidak terdapat korelasi antar variabel bebas merupakan model regresi yang bagus. Nilai korelasi jika tidak sama dengan nol maka menunjukkan adanya korelasi antara variabel independen. Untuk mendeteksi multikolinieritas juga dapat dilihat dari nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF). Kedua ukuran ini menunjukkan setiap variabel bebas menjadi variabel terikat dan diregresi terhadap variabel bebas lainnya. *Tolerance* mengukur variabilitas variabel bebas yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel bebas lainnya. $VIF = 1/Tolerance$, jadi nilai *tolerance* yang rendah sama dengan nilai VIF yang tinggi. $Toleranci \leq 0,10$ atau sama dengan nilai $VIF \geq 10$ adalah nilai *cutoff* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinieritas. Peneliti harus menentukan tingkat kolinieritas yang masih dapat ditolerir.

3.5.3.3. Uji Heteroskedastisitas

Menguji apakah terjadi perbedaan *variance residual* periode pengamatan merupakan tujuan dari uji heteroskedastisitas. Jika tidak terjadi heteroskedastisitas merupakan model regresi yang bagus (Ghozali, 2016: 134). Dengan melihat gambar *scatterplot* maka kita dapat mengetahui heteroskedastisitas suatu regresi. Tidak terjadinya heteroskedastisitas ditunjukkan dengan (Ghozali, 2016: 134):

1. Dibawah atau disekitas angka 0 terdapat titik-titik data yang menyebar.
2. Tidak adanya titik-titik data yang terlihat mengumpul diatas atau dibawah saja.
3. Pola dari titik-titik data tidak boleh membentuk pola bergelombang atau melebar dan kemudian menyempit kembali.
4. Penyebaran titik-titik data tidak berpola.

3.5.4. Uji Pengaruh

3.5.4.1. Analisis Regresi Linear Berganda

Penelitian yang menggunakan variabel bebas yang lebih dari satu dan hanya memiliki satu variabel terikat disebut sebagai regresi linier berganda. Uji regresi dilakukan untuk menguji apakah terdapat pengaruh antar variabel (Wibowo, 2012: 126). Rumus persamaan regresi linier berganda dapat dilihat dibawah ini:

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + e \quad \text{Rumus 1.1 Regresi Linier Berganda}$$

Keterangan:

Y = variabel terikat (kinerja karyawan)

a = nilai konstanta

- b_1, b_2 = nilai koefisien regresi
 X_1 = variabel independen pertama (tingkat pendidikan)
 X_2 = variabel independen kedua (pelatihan)
 e = error

3.5.4.2. Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Menguji *goodness-fit* dari model regresi merupakan tujuan dari koefisien determinasi. Besarnya R^2 akan menentukan besarnya persentase nilai variabel bebas yang mempengaruhi variabel terikat (Ghozali, 2016: 171).

3.5.5. Uji Hipotesis

3.5.5.1. Uji Koefisien Regresi Secara Bersama-sama (Uji F)

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel bebas secara bersama-sama atau simultan mempengaruhi variabel terikat. Jika $\text{Sig} < 0,05$ maka variabel bebas secara simultan mempengaruhi variabel terikat (Ghozali, 2016: 171).

3.5.5.2. Uji t (Pengujian Secara Parsial)

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Jika $\text{Sig} < 0,05$ maka variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat. (Ghozali, 2016: 171)

3.6. Lokasi dan Jadwal Penelitian

3.6.1. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT LKD Multi Industri, kompleks industrial walakaka blok B No.1-3, Batam.

3.6.2. Jadwal Penelitian

Jadwal penelitian dalam penelitian ini dimulai dari bulan September 2018 hingga bulan Januari 2019.

Tabel 3.3 Jadwal Penelitian

Nama Kegiatan	2018												2019				
	Sept	Okt				Nov				Des				Jan			
	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Penentuan Judul	■																
Tinjauan Pustaka		■	■	■	■	■	■										
Pengumpulan Data Penelitian								■	■	■	■	■	■				
Pengolahan Data														■			
Pembuatan Laporan Penelitian															■	■	
Pengumpulan Hasil Penelitian																	■

Sumber: Peneliti (2018)