

**PENGARUH PENDIDIKAN DAN PELATIHAN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PT. BUMI MEKAR HIJAU
(BMH) OGAN KOMERING ILIR PROPINSI
SUMATERA SELATAN**

Yulianita

Dosen Tetap Fakultas Ekonomi Universitas Palembang

Email : yulianita07kamal@gmail.com

ABSTRAK

Pendidikan dan pelatihan ini merupakan upaya untuk mengembangkan kemampuan intelektual dan kepribadian karyawan. Oleh karena itu setiap organisasi atau perusahaan yang ingin berkembang, pendidikan dan pelatihan karyawannya harus memperoleh perhatian yang lebih besar sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawannya. Penelitian ini dilakukan pada PT.BUMI MEKAR HIJAU (BMK) Ogan Komering Ilir Propinsi Sumatera Selatan . Agar sampel yang diambil dapat dikatakan representatif, maka penentuan besarnya sampel ini didasarkan pada uraian Arikunto (2002:112) “Apabila subyeknya kurang dari 100, lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Selanjutnya jika subyeknya besar (lebih dari 100) dapat diambil antara 10 – 15% atau 20 – 25% atau lebih. Sehingga berdasarkan uraian Arikunto (2002:112) jumlah sampel yang dibutuhkan dalam penelitian ini adalah: $180 \times 25\% = 45$ karyawan. Oleh sebab itu hanya 45 lembar kuesioner yang valid untuk dianalisa. Hasil yang didapat dari analisis regresi dengan menggunakan alat SPSS versi 15 menunjukkan bahwa ada pengaruh dari pendidikan dan latihan terhadap kinerja karyawan pada PT. BUMI MEKAR HIJAU (BMK) Ogan Komering Ilir Propinsi Sumatera Selatan

Kata Kunci: *Pendidikan, Pelatihan, Kinerja Karyawan*

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang harus ada dan paling penting dalam sebuah organisasi, karena manusia merupakan unsur dasar yang dapat melaksanakan pekerjaan dan organisasi. Sumber daya manusia mempunyai peran yang sangat penting dalam organisasi, karena itu sudah sewajarnya bila pihak manajemen memberikan perhatian lebih melalui kebijakan-kebijakan yang diambil. Saat ini banyak masalah yang muncul berkaitan dengan ketenagakerjaan terutama kinerja karyawan, oleh karena itu masalah yang berkaitan dengan kinerja perlu dicari jalan keluarnya.

Karyawan memiliki peranan yang sangat penting atas kelancaran kinerja. Selain itu, tidak dapat dipungkiri lagi bahwa manusia merupakan sumber daya yang potensial dan sangat strategis peranannya dalam berbagai macam bentuk organisasi. Setiap organisasi mengharapkan suatu keberhasilan, untuk mencapai keberhasilan tersebut membutuhkan adanya karyawan yang berkualitas. Untuk menciptakan karyawan yang berkualitas, dibutuhkan suatu dorongan yang kuat dari seorang pimpinan. Teman sejawat maupun dari karyawan itu sendiri. Dorongan tersebut dapat berupa pemberian motivasi kepada karyawan, yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja.

Keberhasilan suatu perusahaan tidak hanya ditentukan oleh modal dan fasilitas yang dimiliki, tetapi juga tersedianya sumber daya manusia yang handal. Setiap organisasi membutuhkan sumber daya manusia yang sehat jasmani maupun rohani, memiliki mental yang baik, disiplin, semangat, kemampuan serta keahlian yang sesuai dengan tantangan dan kebutuhan dunia kerja. Salah satu penyebab turunnya kinerja karyawan dalam suatu organisasi adalah dikarenakan adanya ketidaksesuaian antara tingkat kemampuan yang dimiliki oleh para karyawan, dengan perkembangan kebutuhan dan dinamika permasalahan yang dihadapi oleh dunia kerja yang semakin kompetitif. Banyak pihak yang berpendapat bahwa di antara faktor-faktor yang mempengaruhi penurunan kemampuan karyawan adalah kurangnya perhatian perusahaan dalam memberikan program pendidikan dan pelatihan yang sesuai bagi karyawannya.

Pendidikan dan latihan termasuk dalam fungsi operasional dari manajemen sumber daya manusia yaitu pengembangan. Hasibuan (2012:69) mengemukakan pendidikan meningkatkan keahlian teoritis, konseptual dan moral karyawan, sedangkan latihan bertujuan untuk meningkatkan teknis pelaksanaan pekerjaan karyawan.

Menurut Sutrisno (2012:62), latihan membantu karyawan dalam memahami suatu pengetahuan praktis dan pengetrapannya, guna meningkatkan keterampilan, kecakapan, dan sikap yang diperlukan oleh organisasi dalam usaha mencapai tujuan. Sedangkan pendidikan adalah suatu kegiatan untuk meningkatkan penguasaan teori dan keterampilan memutuskan terhadap persoalan-persoalan yang menyangkut kegiatan mencapai tujuan. Upaya ini dilakukan untuk memperbaiki kontribusi produktif para karyawan dan mengembangkan SDM menghadapi segala kemungkinan yang terjadi akibat perubahan lingkungan.

Menurut Rachmawati (2012:117), pendidikan dan latihan adalah unsur sentral dalam pengembangan karyawan. Latihan dalam bentuk yang kompleks diberikan untuk membantu karyawan mempelajari keterampilan yang akan meningkatkan kinerja mereka di mana akan membantu perusahaan atau organisasi mencapai sasarannya. Sementara pendidikan diberikan untuk memperoleh pengetahuan yang akan meningkatkan kinerja karyawan serta akan membantu organisasi mencapai sasaran.

Adapun kegiatan pendidikan diberikan untuk membantu karyawan mengembangkan kapasitas mereka dan bekerja dengan lebih baik di masa datang. Sumber daya manusia dalam hal ini karyawan selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi karena manusia sebagai perencana, pelaku serta penentu terwujudnya tujuan organisasi. Penggunaan tenaga kerja yang efektif dan terarah merupakan kunci kearah peningkatan kinerja karyawan sehingga dibutuhkan suatu kebijakan perusahaan untuk penggerak karyawan agar mau bekerja lebih produktif sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan. Jadi sesudah karyawan direkrut, dipilih dan dilantik selanjutnya dikembangkan agar lebih sesuai dengan pekerjaan dan organisasi (Flipo,1996). Salah satu upaya yang dapat dilakukan perusahaan untuk meningkatkan kualitas karyawan dari perusahaan tersebut adalah dengan melakukan pelatihan.

Pelatihan merupakan suatu usaha yang terencana dari perusahaan untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan kemampuan karyawan. Dengan pelaksanaan pelatihan yang tepat, maka perusahaan diharapkan dapat memperbaiki efektivitas kerja karyawan dalam mencapai hasil-hasil kerja yang telah ditetapkan. Pelatihan yang dilakukan dapat ditujukan baik pada karyawan lama maupun pada karyawan baru.

PT. Bumi Mekar Hijau (BMH) Ogan Komering Ilir Propinsi Sumatera Selatan merupakan Hutan tanaman industri (HTI) berupa kawasan hutan produksi yang menerapkan budidaya kehutanan (silvikultur) secara intensif untuk memenuhi bahan baku industri kehutanan, baik kayu maupun non kayu. Di tengah semakin langkanya hutan produksi alam, HTI menjadi tumpuan produksi hasil hutan masa depan. Eksploitasi hasil hutan alam sejak dekade 70-an telah menjadi sumber pemasukan negara yang signifikan. Dengan semakin pesatnya industri kehutanan, kayu yang dipanen dari hutan alam semakin pasif. Akibatnya, hutan produksi yang kebanyakan berupa hutan alam semakin menyusut luasannya. Sejak tahun 1990-an, hutan alam sudah tidak mungkin lagi memenuhi kebutuhan bahan baku industri kehutanan. Oleh karena itu, pemerintah menggalakan program hutan tanaman industri untuk memenuhi permintaan akan hasil hutan. Hutan tanaman industri di atur secara khusus dalam PP No.7 tahun 1990 tentang Hak Pengusahaan Hutan Tanaman Industri. Hutan jenis ini dimaksudkan untuk meningkatkan produktivitas dari hutan produksi alam yang telah rusak atau tidak produktif lagi. Pengertian hutan tanaman industri adalah hutan tanaman yang dibangun dalam rangka meningkatkan potensi dan kualitas hutan produksi dengan menerapkan silvikultur intensif untuk memenuhi kebutuhan bahan baku industri hasil hutan. Hutan tanaman industri diarahkan untuk dibangun di kawasan hutan alam yang sudah tidak produktif lagi.

Melalui program Hutan Tanaman Industri diharapkan terwujudnya sasaran bagi terpenuhinya peningkatan produktivitas dan kualitas lahan, pasokan bahan baku kayu bagi kepentingan industri serta penyerapan tenaga kerja dan lapangan berusaha.

Menurut Peraturan Pemerintah No.7 Tahun 1990, Hutan Tanaman Industri (HTI) adalah hutan tanaman yang dibangun dalam rangka meningkatkan potensi dan kualitas hutan produksi dengan menerapkan silvikultur intensif untuk memenuhi kebutuhan bahan baku industri hasil hutan. Hak Pengusahaan HTI adalah hak untuk mengusahakan hutan di dalam suatu kawasan hutan yang kegiatannya mulai dari penanaman, pemeliharaan, pemungutan, pengelolaan dan pemasaran. Untuk itu sumberdaya manusianya membutuhkan tenaga yang cukup andal dan mempunyai skill, maka itu peranan pendidikan dan latihan terhadap karyawan itu sangat diperlukan. Pengembangan karyawan juga dirancang untuk memperoleh karyawan-karyawan yang mampu berprestasi dan fleksibel untuk suatu perusahaan dalam gerakannya ke masa depan. Pentingnya pendidikan dan pelatihan bukanlah semata-mata bagi karyawan yang bersangkutan, tetapi juga keuntungan organisasi. Karena dengan meningkatnya kemampuan atau keterampilan para karyawan, dapat meningkatkan kinerja karyawan.

PT. Bumi Mekar Hijau (BMH) Ogan Komering Ilir Propinsi Sumatera Selatan yang memberikan pelayanan kepada masyarakat secara langsung mampu mempersembahkan kinerja yang terbaik kepada masyarakat. Dalam hal ini, PT. Bumi Mekar Hijau (BMH) Ogan Komering Ilir Propinsi Sumatera Selatan juga telah memberikan program diklat setiap tahunnya kepada karyawannya demi meningkatkan kinerja dan menunjukkan eksistensinya kepada masyarakat. Hal ini terbukti dengan pemberian program diklat kepada karyawannya . Pada tahun 2017 ada sekitar 28 orang karyawan PT. Bumi Mekar Hijau (BMH) Ogan Komering Ilir Propinsi Sumatera Selatan mengikuti program diklat . Pengadaan Diklat ini ditujukan karyawan memiliki kemampuan administrasi dasar terutama dalam rangka memberikan pelayanan kepada masyarakat. Berkaitan dengan berikan pelayanan kepada masyarakat, PT. Bumi Mekar Hijau (BMH) Ogan Komering Ilir Propinsi Sumatera Selatan dipandang cukup responsive dan memiliki kinerja yang cukup baik kepada masyarakat. Namun, sampai saat ini masih banyak kendala-kendala yang dihadapi oleh perusahaan dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat tersebut. Adapun kendala-kendala tersebut misalnya seperti belum adanya indikator pengukur kinerja para karyawan, sarana dan prasarana serta fasilitas penunjang yang masih kurang, sistem aplikasi komputer yang belum stabil dan masih belum mencukupi, serta prosedur dan peraturan yang belum mapan.

Tabel 1.1 Perkembangan Jumlah Peserta Pelatihan Pada PT. Bumi Mekar Hijau (BMH) Ogan Komering Ilir Propinsi Sumatera Selatan Tahun 2015-2019

Tahun	Jumlah Karyawan	Jumlah Peserta Pelatihan	Hasil yang dicapai setelah mengikuti Pelatihan (%)
2015	96	20	30
2016	105	33	66,5
2017	105	33	66,5
2018	105	34	65,5
2019	180	45	66,5

Sumber : PT. Bumi Mekar Hijau (BMK) Ogan Komering Ilir

Data pada tabel 1.1 diatas, terlihat bahwa jumlah peserta pelatihan karyawan yang ada pada PT. Bumi Mekar Hijau (BMH) Ogan Komering Ilir Propinsi Sumatera Selatan dan para karyawan meningkat . Dengan meningkatnya peserta pelatihan ini menunjukkan bahwa perusahaan dan para karyawan mulai menyadari betapa pentingnya pelatihan yang diberikan. Dengan adanya pelatihan ini diharapkan agar para karyawan dapat bekerja lebih efektif dan efisien.

Tabel 1.2 Perkembangan Tingkat Pendidikan Karyawan Pada PT. Bumi Mekar Hijau (BMH) Ogan Komering Indah Propinsi Sumatera Selatan tahun 2015-2019.

Tahun	Tingkat Pendidikan / Orang						Jumlah Karyawan
	SD	SMP	SMA	D3	S1	S2	
2015	3	9	35	3	15	4	96
2016	3	9	34	3	16	5	105
2017	2	9	25	3	15	8	105
2018	2	9	21	3	12	7	105
2019	1	3	22	3	14	7	180

Sumber : PT. Bumi Mekar Hijau (BMK) Ogan Komering Ilir

Dari data pada Tabel 1.3 diatas, menunjukkan bahwa dari tahun ke tahun jumlah karyawan yang memiliki tingkat pendidikan S2 dan S1 mengalami kenaikan hingga tahun 2017 dan tidak termasuk untuk pendidikan SMA dan SD. Dari tabel tersebut menunjukkan bahwa hal yang logis menunjukkan tingkat pendidikan seseorang menentukan sebagai persyaratan dalam memasuki dunia kerja pada PT. Bumi Mekar Hijau (BMH) Ogan Komering Indah Propinsi Sumatera Selatan.

Berdasarkan fenomena di atas, penulis mencoba untuk meneliti sejauh mana Pendidikan dan Latihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sebagai bahan perbandingan, penelitian ini merujuk pada penelitian terdahulu yang dilakukan oleh :

- Sri Saptari (2013), dengan judul Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap kompetensi dan kinerja pegawai di lingkungan Departemen Pertahanan RI (Sri Saptari, 2003). Hasil penelitiannya, pendidikan dan pelatihan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kompetensi. Pendidikan dan pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja.
- Yenni Absah, (2008) yang berjudul Pembelajaran organisasi terhadap kompetensi, diversifikasi dan kinerja, studi pada PTS di Sumatra Utara. Hasil penelitian menyatakan pembelajaran organisasi secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kompetensi PTS. Pembelajaran organisasi secara parsial berpengaruh positif signifikan juga terhadap kinerja PTS (Perguruan Tinggi Swasta).

Berdasarkan pemikiran tersebut di atas, maka penyusun mencoba melakukan penelitian dengan judul: *“Pengaruh Pendidikan Dan Latihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bumi Mekar Hijau (BMH) Ogan Komering Indah Propinsi Sumatera Selatan”*.

Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut :

1. Apakah Pendidikan mempunyai pengaruh secara parsial terhadap Kinerja pada PT. Bumi Mekar Hijau (BMH) Ogan Komering Indah Propinsi Sumatera Selatan.
2. Apakah Latihan mempunyai pengaruh secara simultan terhadap Kinerja pada PT. Bumi Mekar Hijau (BMH) Ogan Komering Indah Propinsi Sumatera Selatan.

Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pendidikan mempunyai pengaruh secara parsial terhadap Kinerja pada PT. Bumi Mekar Hijau (BMH) Ogan Komering Indah Propinsi Sumatera Selatan.
2. Untuk mengetahui latihan mempunyai pengaruh secara simultan terhadap Kinerja pada PT. Bumi Mekar Hijau (BMH) Ogan Komering Indah Propinsi Sumatera Selatan.

TINJAUAN PUSTAKA

Landasan teori

Pendidikan dan Latihan

Pendidikan dan latihan termasuk dalam fungsi operasional dari manajemen sumber daya manusia yaitu pengembangan. Hasibuan (2015:69) mengemukakan pendidikan meningkatkan keahlian teoritis, konseptual dan moral karyawan,

sedangkan latihan bertujuan untuk meningkatkan teknis pelaksanaan pekerjaan karyawan.

Menurut Sutrisno (2010:62), latihan membantu karyawan dalam memahami suatu pengetahuan praktis dan penerapannya, guna meningkatkan keterampilan, kecakapan, dan sikap yang diperlukan oleh organisasi dalam usaha mencapai tujuan. Sedangkan pendidikan adalah suatu kegiatan untuk meningkatkan penguasaan teori dan keterampilan memutuskan terhadap persoalan-persoalan yang menyangkut kegiatan mencapai tujuan.

Menurut Sutrisno (2010:62), latihan membantu karyawan dalam memahami suatu pengetahuan praktis dan penerapannya, guna meningkatkan keterampilan, kecakapan, dan sikap yang diperlukan oleh organisasi dalam usaha mencapai tujuan. Sedangkan pendidikan adalah suatu kegiatan untuk meningkatkan penguasaan teori dan keterampilan memutuskan terhadap persoalan-persoalan yang menyangkut kegiatan mencapai tujuan. Upaya ini dilakukan untuk memperbaiki kontribusi produktif para karyawan dan mengembangkan SDM menghadapi segala kemungkinan yang terjadi akibat perubahan lingkungan.

Menurut Rachmawati (2012:117), pendidikan dan latihan adalah unsur sentral dalam pengembangan karyawan. Latihan dalam bentuk yang kompleks diberikan untuk membantu karyawan mempelajari keterampilan yang akan meningkatkan kinerja mereka di mana akan membantu perusahaan atau organisasi mencapai sasarannya. Sementara pendidikan diberikan untuk memperoleh pengetahuan yang akan meningkatkan kinerja karyawan serta akan membantu organisasi mencapai sasaran. Adapun kegiatan pendidikan diberikan untuk membantu karyawan mengembangkan kapasitas mereka dan bekerja dengan lebih baik di masa datang. Jadi, pendidikan dan latihan yang termasuk di dalam fungsi pengembangan sumber daya manusia bertujuan untuk meningkatkan kualitas dan profesionalisme dan keterampilan para karyawan dalam melaksanakan tugas dan fungsinya secara optimal. Dengan mengembangkan kecakapan karyawan dimaksudkan sebagai setiap usaha dari pimpinan untuk menambah keahlian kerja tiap karyawan sehingga di dalam melaksanakan tugas-tugasnya dapat lebih efisien dan produktif.

Tujuan diadakannya pendidikan dan pelatihan, menurut Beach (dalam Sofyandi, 2013:114) meliputi:

1. Reduce learning time to teach acceptable performance, dengan adanya pendidikan dan latihan maka jangka waktu yang digunakan karyawan untuk memperoleh keterampilan akan lebih cepat. Karyawan akan lebih cepat pula menyesuaikan diri dengan pekerjaan yang dihadapinya.
2. Improve performance on present job, pendidikan dan pelatihan bertujuan untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan dalam menghadapi pekerjaan-pekerjaan yang sedang dihadapi.
3. Attitude formation, pendidikan dan pelatihan diharapkan dapat membentuk sikap dan tingkah laku para karyawan dalam melakukan pekerjaannya.

dititikberatkan pada peningkatan partisipasi dari para karyawan, kerjasama antar karyawan dan loyalitas terhadap perusahaan.

1. Aid in solving operation problem, pendidikan dan latihan membantu memecahkan masalah-masalah operasional perusahaan sehari-hari seperti mengurangi absen dan mengurangi kecelakaan kerja.
5. Fill manpower needs, pendidikan dan pelatihan tidak hanya mempunyai tujuan jangka pendek tetapi juga jangka panjang yaitu mempersiapkan karyawan memperoleh keahlian dalam bidang tertentu yang dibutuhkan perusahaan.
6. Benefits to employee themselves, dengan pendidikan dan latihan diharapkan para karyawan akan mempunyai kemampuan dan pengetahuan yang tinggi sehingga karyawan tersebut akan semakin berharga bagi perusahaan. Selain itu juga akan pula menambah nilai dari karyawan tersebut yang akan membuat karyawan yang bersangkutan memperoleh rasa aman dalam melakukan pekerjaannya sehingga menimbulkan kepuasan dalam dirinya.

Manfaat Pendidikan dan latihan

Menurut Rivai dan Jauvani (2009:217) :

1. Manfaat pendidikan dan latihan untuk karyawan
 - a. Membantu karyawan dalam membuat keputusan dan pemecahan masalah yang lebih efektif
 - b. Membantu mendorong dan mencapai pengembangan diri dan rasa percaya diri
 - c. Membantu karyawan mengatasi stress, tekanan, frustrasi dan konflik
 - d. Memberikan informasi tentang meningkatnya pengetahuan kepemimpinan, keterampilan komunikasi dan sikap
 - e. Meningkatkan kepuasan kerja dan pengakuan
 - f. Membantu karyawan mendekati tujuan pribadi sementara meningkatkan keterampilan interaksi
 - g. Memenuhi kebutuhan personal peserta dan pelatih
 - h. Memberikan nasihat dan jalan untuk pertumbuhan masa depan
 - i. Membantu pengembangan keterampilan mendengar, bicara dan menulis dengan latihan
 - j. Membantu menghilangkan rasa takut melaksanakan tugas baru
2. Manfaat pendidikan dan latihan untuk perusahaan
 - a. Mengarahkan untuk meningkatkan profitabilitas atau sikap yang lebih positif terhadap orientasi profit
 - b. Memperbaiki pengetahuan kerja dan keahlian pada semua level perusahaan
 - c. Memperbaiki moral SDM
 - d. Membantu karyawan untuk mengetahui tujuan perusahaan
 - e. Membantu menciptakan image perusahaan yang lebih baik
 - f. Belajar dari peserta

- g. Membantu mempersiapkan dan melaksanakan kebijakan perusahaan
 - h. Memberikan informasi tentang kebutuhan perusahaan di masa depan
 - i. Perusahaan dapat membuat keputusan dan memecahkan masalah yang lebih efektif
 - j. Membantu meningkatkan efisiensi, efektivitas, produktivitas dan kualitas kerja
 - k. Membantu menekan biaya dalam berbagai bidang seperti produksi, SDM, administrasi
 - l. Meningkatkan rasa tanggung jawab terhadap kompetensi dan pengetahuan perusahaan
 - m. Menciptakan iklim yang baik untuk pertumbuhan dan meningkatkan komunikasi organisasi
 - n. Membantu karyawan untuk menyesuaikan diri dengan perubahan
 - n. Membantu menangani konflik sehingga terhindar dari stress dan tekanan kerja.
3. Manfaat dalam hubungan SDM, intra dan antargrup dan pelaksanaan kebijakan
- a. Meningkatkan komunikasi antargrup dan individual
 - b. Membantu dalam orientasi bagi karyawan baru dan karyawan transfer atau promosi
 - c. Memberikan informasi tentang kesamaan kesempatan dan meningkatkan keterampilan interpersonal
 - d. Membuat kebijakan perusahaan, aturan dan regulasi
 - e. Meningkatkan kualitas moral
 - f. Membangun kohesivitas dalam kelompok
 - g. Memberikan iklim yang baik untuk belajar, pertumbuhan dan koordinasi
 - h. Membuat perusahaan menjadi tempat yang lebih baik untuk bekerja dan hidup

Sasaran Pendidikan dan latihan

Menurut Sutrisno (2010:69), sasaran pendidikan dan latihan adalah:

- 1. Meningkatkan produktivitas kerja
Pelatihan dapat meningkatkan performance kerja pada posisi jabatan yang sekarang. Apabila tingkat performanya naik, maka berakibat peningkatan dari produktivitas dan peningkatan keuntungan bagi perusahaan.
- 2. Meningkatkan mutu kerja
Ini berarti peningkatan baik kualitas maupun kuantitas. Tenaga kerja yang berpengetahuan jelas akan lebih baik dan akan lebih sedikit berbuat kesalahan dalam organisasi
- 3. Meningkatkan ketepatan dalam perencanaan SDM
Pendidikan dan pelatihan yang baik bisa mempersiapkan tenaga kerja untuk keperluan di masa yang akan datang. Apabila ada lowongan-lowongan, maka secara mudah akan diisi oleh tenaga-tenaga dari dalam perusahaan sendiri.

Pendidikan dan pelatihan yang baik bisa mempersiapkan tenaga kerja untuk keperluan di masa yang akan datang. Apabila ada lowongan-lowongan, maka secara mudah akan diisi oleh tenaga-tenaga dari dalam perusahaan sendiri.

4. Meningkatkan moral kerja

Apabila perusahaan menyelenggarakan program pendidikan dan latihan yang tepat, maka iklim dan suasana organisasi pada umumnya akan menjadi lebih baik. Dengan iklim kerja yang sehat, maka moral kerja juga akan meningkat.

5. Menjaga kesehatan dan keselamatan

Suatu pelatihan yang tepat dapat membantu menghindari timbulnya kecelakaan-kecelakaan akibat kerja. Selain dari pada itu lingkungan kerja akan menjadi lebih aman dan tenteram.

6. Menunjang pertumbuhan pribadi

Dimaksudkan bahwa program pendidikan dan latihan yang sebenarnya memberi keuntungan kedua belah pihak yaitu perusahaan dan tenaga kerja itu sendiri. Bagi tenaga kerja, jelas dengan mengikuti program pendidikan dan latihan akan mematangkan dalam bidang kepribadian, intelektual dan keterampilan.

Prinsip-Prinsip Pendidikan dan Latihan

Menurut Sofyandi (2008 : 115) sebelum melaksanakan pendidikan dan latihan, maka terlebih dahulu perlu diketahui prinsip-prinsip pelatihan tersebut sehingga arah dan sasaran pelaksanaan pelatihan menjadi jelas dan lebih mudah. Werther dan Davis (dalam Sofyandi, 2008:115) mengemukakan 5 prinsip pendidikan dan pelatihan sebagai berikut:

1. Participation, artinya dalam pelaksanaan pendidikan dan latihan para peserta harus ikut aktif karena dengan partisipasi peserta maka akan lebih cepat menguasai dan mengetahui berbagai materi yang diberikan.
2. Repetition, artinya senantiasa dilakukan secara berulang karena dengan ulangan-ulangan ini peserta-peserta akan lebih cepat untuk memahami dan mengingat apa yang telah diberikan.

Definisi Kinerja Karyawan

Kinerja apabila dikaitkan dengan *performance* sebagai kata benda (noun), maka pengertian *performance* atau kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika (Rivai & Basri, 2004; Harsuko 2011). Dilihat dari sudut pandang ahli yang lain, kinerja adalah banyaknya upaya yang dikeluarkan individu pada pekerjaannya (Robbins, 2001). Sementara itu menurut Bernandi & Russell 2001 (dalam Riani 2011) performansi adalah catatan yang dihasilkan dari fungsi suatu pekerjaan tertentu atau kegiatan selama periode waktu tertentu. Menurut Sinambela, dkk (2012) mengemukakan bahwa kinerja pegawai didefinisikan sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu.

Kinerja pegawai sangatlah perlu, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas yang di bebankan kepadanya. Untuk itu diperlukan penentuan kriteria yang jelas dan terukur serta ditetapkan secara bersama- sama yang dijadikan sebagai acuan.

Menurut Simamora (2015), kinerja karyawan adalah tingkat terhadap mana para karyawan mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan. Menurut Byars dan Rue (dalam Harsuko 2011) kinerja merupakan derajat penyusunan tugas yang mengatur pekerjaan seseorang. Jadi, kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan kegiatan atau menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan.

Menurut As'ad (2013) kinerja adalah hasil yang dicapai oleh seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan. Menurut Withmore (2012 dalam Mahesa 2010) mengemukakan kinerja merupakan ekspresi potensi seseorang dalam memenuhi tanggung jawabnya dengan menetapkan standar tertentu. Kinerja merupakan salah satu kumpulan total dari kerja yang ada pada diri pekerja.

Menurut Harsuko (2013:119), kinerja adalah sejauh mana seseorang telah memainkan baginya dalam melaksanakan strategi organisasi, baik dalam mencapai sasaran khusus yang berhubungan dengan peran perorangan dan atau dengan memperlihatkan kompetensi yang dinyatakan relevan bagi organisasi. Kinerja adalah suatu konsep yang multi dimensional mencakup tiga aspek yaitu sikap (*attitude*), kemampuan (*ability*) dan prestasi (*accomplishment*). Berdasarkan uraian tersebut di atas dengan pencatatan hasil kerja (proses) yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melakukan suatu pekerjaan dapat dievaluasi tingkat kinerja pegawainya, maka kinerja karyawan harus dapat ditentukan dengan pencapaian target selama periode waktu yang dicapai organisasi.

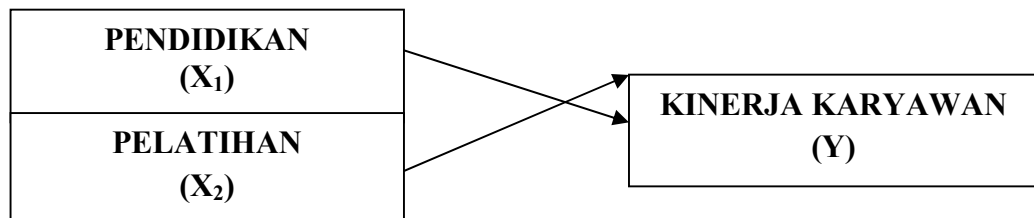
Mutu kerja karyawan secara langsung mempengaruhi kinerja perusahaan. Guna mendapatkan kontribusi karyawan yang optimal, manajemen harus memahami secara mendalam strategi untuk mengelola, mengukur dan meningkatkan kinerja, yang dimulai terlebih dahulu dengan menentukan tolak ukur kinerja. Ada beberapa sayarat tolak ukur kinerja yang baik, yaitu:

- a. Tolak ukur yang baik, haruslah mampu dikukur dengan cara yang dapat dipercaya.
- b. Tolak ukur yang baik, harus mampu membedakan individu-individu sesuai dengan kinerja mereka.
- c. Tolak ukur yang baik, harus sensitif terhadap masukan dan tindakan-tindakan dari pemegang jabatan.
- d. Tolak ukur yang baik, harus dapat diterima oleh individu yang mengetahui kinerjanya sedang dinilai.

Kerangka fikir

Konsep Kerangka pemikiran adalah istilah dan defenisi yang digunakan untuk menggambarkan secara abstrak mengenai kejadian, keadaan, kelompok atau individu yang menjadi perhatian ilmu sosial. Menurut Singarimbun (2008 : 33), konsep adalah abstraksi mengenai suatu fenomena yang dirumuskan atas dasar generalisasi.

Untuk mendapatkan batasan-batasan yang lebih jelas mengenai variabel-variabel yang akan diteliti, maka defenisi konsep yang digunakan dalam pengertian ini adalah :



Gambar.1. Desain penelitian ini menjelaskan hubungan antara variabel (X) dengan variabel (Y), dimana sebagai variabel bebas (X_1 dan X_2) sangat berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan sebagai variabel terikat (Y)

Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap perumusan masalah penelitian. Pernyataan yang diterima secara sementara sebagai suatu kebenaran sebagaimana adanya, pada saat fenomena dikenal dan merupakan dasar kerja serta panduan dalam verifikasi. Hipotesa adalah keterangan sementara dari hubungan fenomena-fenomena yang kompleks Berkaitan dengan permasalahan pokok yang dihadapi perusahaan, maka jawaban atau dugaan sementara atas permasalahan tersebut adalah :

“Ada pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bumi Mekar Hijau Kabupaten Ogan Komering Ilir Propinsi Sumatera Selatan”

III. METODE PENELITIAN

Objek Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Lokasi Unit Manajemen PT. Bumi Mekar Hijau Kabupaten Ogan Komering Ilir Propinsi Sumater Selatan. Kantor Pusat yang beralamat di Jl.R.Sukamto,Komplek Ruko PTC Blok I No.60-63, Kelurahan Kemuning Kecamatan Ilir Timur II Palembang .

Jenis dan Sumber Data

3.3.1 Data Primer

yang diperoleh langsung dari objek penelitian. Data ini berupa seperti dokumen-dokumen yang berhubungan dengan penelitian.

3.3.2 Data Sekunder

Data yang di dapat oleh penulis secara tidak langsung seperti litelatur dan penelitian mengenai objek penelitian tersebut

Populasi dan Sampel

Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2005 : 90). Dari pengertian tersebut, maka yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang bekerja pada PT. Bumi Mekar Hijau Kabupaten Ogan Komering Ilir Propinsi Sumatera Selatan yang berjumlah 180 orang

Sampel

Sampel adalah sebagian dari anggota populasi yang diambil untuk diteliti dan juga dianggap mewakili keseluruhan populasi (Gujarati, 2002). Di dalam penelitian ini, populasinya adalah karyawan PT. Bumi Mekar Hijau Kabupaten Ogan Komering Ilir Propinsi Sumatera Selatan yang berjumlah 180 orang. Agar sampel yang diambil dapat dikatakan representatif, maka penentuan besar nya sampel ini didasarkan pada uraian Arikunto (2002:112) “Apabila subyeknya kurang dari 100, lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Selanjutnya jika sub yeknya besar (lebih dari 100) dapat diambil antara 10 – 15% atau 20 – 25% atau lebih. Sehingga berdasarkan uraian Arikunto (2002:112) jumlah sampel yang dibutuhkan dalam penelitian ini adalah: $180 \times 25\% = 45$ karyawan

Teknik Analisis Data

Dalam penyusunan proposal skripsi akhir ini, penulis menggunakan tehnik analisis kualitatif, yaitu tehnik analisis yang di pakai guna menganalisis Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap produktivitas kerja pada PT. Bumi Mekar Hijau Kabupaten Ogan Komering Ilir Propinsi Sumatera Selatan (perbandingan praktek lapangan dengan teori yang di dapat penulis dibangku kuliah).

3.7.1 Uji Validitas dan Reabilitas

Pada setiap pengukuran selalu diharapkan diperoleh hasil ukur yang akurat dan objektif. Salah satu upaya untuk mencapainya adalah alat ukur yang digunakan harus valid atau sahih dan reliabel atau andal (Simamora, Bilson : 2005: 58). Uji validitas digunakan untuk mendapatkan validitas yang tinggi dari instrumen penelitian sehingga bisa memenuhi persyaratan. Sedangkan uji reliabilitas dilakukan guna memperoleh gambaran yang tetap mengenai apa yang diukur.

Uji validitas dan reabilitas ini dengan menggunakan koefisien korelasi Pearson Product Moment yang diperoleh melalui analisa data. Item yang memiliki daya beda cukup tinggi akan dihitung reliabilitasnya dengan menggunakan reliabilitas koefisien alpha yang diperoleh melalui analisis data . Item-item dalam skala yang memiliki validitas yang baik dan reliabel akan digunakan untuk mengukur.

Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi berganda yaitu suatu analisis untuk melihat sejauh mana pengaruh variabel budaya keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan proyek konstruksi. Analisis regresi berganda menggunakan rumus persamaan seperti yang dikutip Sugiyono (2010:277), yaitu :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + b_5X_5 + e$$

Dimana:

- Y = Kinerja Karyawan
- a = Konstanta
- b₁ = Koefisien regresi dari variabel X₁
- X₁ = Pendidikan
- b₂ = Koefisien regresi dari variabel X₂
- X₂ = Latihan
- e = Error

Data yang diperoleh nantinya akan diolah menggunakan program olah data komputer yaitu SPSS 19.0.0 untuk menghasilkan nilai koefisien determinasi yang lebih akurat.

Uji Hipotesis

Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh secara bersama-sama variabel independen terhadap variabel dependen.

- Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
- Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka independen mempunyai hubungan yang signifikan terhadap variabel dependen.

Uji T

Menurut Sugiono (2010:366), uji T digunakan untuk menguji sendiri-sendiri secara signifikan hubungan antara variabel independen (variabel X) dengan variabel dependen (variabel Y).

- Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka variabel independen mempunyai keeratan hubungan yang signifikan terhadap variabel dependen.
- Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka variabel independen tidak mempunyai keeratan hubungan yang signifikan.

Uji Asumsi Klasik

Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas adalah suatu keadaan yang terdapat hubungan korelasi yang sempurna diantara beberapa atau semua variabel independen yang terdapat dalam model regresi. Dalam penelitian ini multikolinearitas dilakukan dengan menggunakan metode enter yaitu dengan melihat pada Tolerance Value/Variance Inflation Factor (VIF). Pedoman suatu model regresi yang bebas multikolinearitas adalah mempunyai angka tolerance valuemen dekati 1 atau diatas 0,1.

IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

HASIL PENELITIAN

Peneliti mendapatkan data dengan membagikan kuesioner kepada pelanggan. Kriteria penilaian pemilihan ini di ukur dengan skala Likert. Menurut Sugiono (2006:80) pemilihan skala Likert didasarkan pada pertimbangan bahwa penelitian ini digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi responden tentang fenomena sosial yang ada disekitarnya. Kuesioner yang dibagikan secara langsung oleh penulis kepada responden yang ditemui secara langsung. Kuesioner yang akan digunakan dalam penelitian ini merupakan pernyataan mengenai pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Bumi Mekar Hijau (BMH) Propinsi Sumatera Selatan.

Distibusi Responden

Responden dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Bumi Mekar Hijau (BMH) Propinsi Sumatera Selatan populasinya berjumlah **180 karyawan**.

Dari jumlah tersebut sampel yang diambil sebesar **45 karyawan. (180 X 25%)**

Responden menurut Tingkat Pendidikan

Tingkat pendidikan terakhir sangat mempengaruhi kemampuan dan tingkat kepercayaan diri seorang karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Karyawan dengan pendidikan yang tinggi akan lebih mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tingkat kesulitan yang lebih tinggi daripada karyawan dengan tingkat pendidikan yang lebih rendah. Tanggung jawab dari karyawan dengan tingkat pendidikan yang tinggi biasanya juga jauh lebih tinggi karena mereka lebih dipercaya untuk menangani tingkat pekerjaan yang dianggap tidak mampu dikerjakan oleh karyawan yang kurang pengalaman, apalagi yang berpendidikan tidak terlalu tinggi. Data mengenai responden menurut tingkat pendidikan dapat dilihat pada tabel -2 berikut ini :

Tabel -2

Tingkat Pendidikan Responden

PT. Bumi Mekar Hijau (BMH) Propinsi Sumatera Selatan

Tingkat Pendidikan	Jumlah	Persentase %
SMA	25	55,56
D3	11	24,44
S1	9	20,00
	45	100%

Sumber : Data Primer yang diolah

Dari tabel-2 dapat dilihat bahwa tingkat pendidikan sebagian besar karyawan PT. Bumi Mekar Hijau (BMH) Propinsi Sumatera Selatan menjadi responden dalam penelitian ini adalah SMA yaitu berjumlah 25 orang atau 55,56 %. Kemudian S1 berjumlah 9 orang atau 20 % dan Diploma berjumlah 11 Orang atau 24,44 %.

Responden Menurut usia

Usia seorang pegawai sangat menentukan kinerja secara keseluruhan. Pegawai dengan usia relatif masih muda akan mempunyai kemampuan fisik yang lebih baik daripada karyawan yang lebih tua. Akan tetapi seorang karyawan yang sudah berusia lebih tua akan mempunyai pengalaman yang tidak dimiliki oleh karyawan yang masih berusia muda. Oleh karena itu akan lebih baik apabila perusahaan menggabungkan atau memadukan karyawan berusia tua dengan usia muda. Data mengenai responden menurut umur dapat dilihat pada tabel -3 berikut ini :

Tabel -3
Tingkat Usia Responden
PT. Bumi Mekar Hijau (BMH) Propinsi Sumatera Selatan

Tingkat Pendidikan	Jumlah	Persentase %
< 20 Tahun	7	15,56
21-30 Tahun	10	22,22
31-40 Tahun	18	40,00
41-50 Tahun	10	22,22
	45	100%

Sumber : Data Primer yang diolah

Dari Tabel-3 dapat dilihat bahwa sebagian besar karyawan PT. Bumi Mekar Hijau (BMH) Propinsi Sumatera Selatan yang menjadi responden dalam penelitian ini adalah berusia sekitar 31-40 tahun yaitu berjumlah 18 orang atau 40,0 %, karyawan yang berusia 21-30 tahun berjumlah 10 orang atau 22,22%, karyawan yang berusia 41-50 tahun berjumlah 10 orang atau 22,22 % yang paling sedikit adalah karyawan yang berusia 20 tahun yang berjumlah 7 orang atau 15,56%.

Responden Menurut Masa Kerja

Tabel -4
Tingkat Masa Kerja Responden
PT. Bumi Mekar Hijau (BMH) Propinsi Sumatera Selatan

Tingkat Pendidikan	Jumlah	Persentase %
1-5 Tahun	17	37,78
6-10 Tahun	19	42,22
11-15 Tahun	9	20,00
	45	100%

Sumber : Data Primer yang diolah

Dari Tabel-4 dapat dilihat bahwa masa kerja sebagian besar karyawan PT. Bumi Mekar Hijau (BMH) yang menjadi responden dalam penelitian ini adalah 17 orang atau sebesar 37,78%, karyawan yang bekerja antara 6-10 tahun berjumlah 19 orang atau 42,22% dan 11-15 tahun adalah masing-masing 9 orang atau 20 % .

Uji Instrumen Penelitian

Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2008:445), instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Teknik yang digunakan untuk mengukur validitas butir pertanyaan kuisiner adalah *correlation product moment* dari Karl Pearson (*Validitas isi / content validity*) dengan cara mengkorelasikan masing-masing item pertanyaan kuesioner dan totalnya , selanjutnya membandingkan r tabel dan r hitung. Pengujian validitas dari penelitian ini dilakukan dengan menggunakan aplikasi software SPSS Ver 22,0, jika total (*corrected item total correlation*) = 0,30 jadi apabila r positif 0,3 maka tidak valid

Validasi data variabel Pendidikan (X_1) , Latihan(X_2) dan Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 4.7.1
Hasil Uji Validitas

Variabel	Butir Pertanyaan	Corrected item total correlation	Status
Pendidikan (X_1)	Butir 1	0,459	Valid
	Butir 2	0,765	Valid
Pelatihan (X_2)	Butir 1	0,565	Valid
	Butir 2	0,475	Valid
	Butir 3	0,855	Valid
Kinerja karyawan (Y)	Butir 1	0,619	Valid
	Butir 2	0,502	Valid
	Butir 3	0,472	Valid
	Butir 4	0,868	Valid
	Butir 5	0,529	Valid

Sumber : Pengolahan data primer dengan SPSS 22

Pada tabel 4.7.1 yang menunjukkan validasi data penelitian pada variabel bebas dan terikat dapat hasil sebagai berikut :

- Pada variabel Pendidikan (X_1) bahwa seluruh item dari (2 butir) dinyatakan valid karena *Corrected item total correlation* menunjukkan lebih besar dari $> 0,30$
- Pada variabel Latihan(X_2) bahwa seluruh item dari (3 butir) dinyatakan valid karena *Corrected item total correlation* menunjukkan lebih besar dari $> 0,30$

- Pada variabel Pendidikan (X_1) bahwa seluruh item dari (5 butir) dinyatakan valid karena *Corrected item total correlation* menunjukkan lebih besar dari $> 0,30$
- Pada variabel Latihan(X_2) bahwa seluruh item dari (5 butir) dinyatakan valid karena *Corrected item total correlation* menunjukkan lebih besar dari $> 0,30$
- Sedangkan pada variabel Kinerja Karyawan(Y) bahwa seluruh item dari (5 butir) dinyatakan valid karena *Corrected item total correlation* menunjukkan lebih besar dari $> 0,30$

Uji Reabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengukur tingkat konsistensi antara hasil pengamatan dengan instrumen atau alat ukur yang digunakan pada waktu yang berbeda. Ghozali dalam *situmorang (2008: 112)* menyatakan teknik yang digunakan untuk mengukur reliabilitas pengamatan adalah Cronbach Alpha dengan cara membandingkan nilai alpha dengan standarnya, dengan ketentuan :

1. Cronbach Alpha $> 0,6$ maka instrumen pengamatan dinyatakan reliabel
2. Cronbach Alpha $< 0,6$ maka instrumen pengamatan tidak reliabel

Uji realibilitas merupakan kelanjutan dari uji validitas dimana item yang masuk pengujian adalah yang valid saja. (Priyanto,2012). Menurut Priyanto realibilitas kurang dari 0,6 adalah kurang baik, sedangkan 0,7 dapat diterima dan diatas 0,8 adalah baik.

- Reabilitas Variabel Pendidikan (X_1)
Hasil perhitungan nilai reliabilitas Cronbach Alpha untuk variabel pendidikan dengan bantuan SPSS 22,0 adalah **sebesar 0,765**. Artinya dari 2 item pernyataan yang dijadikan sebagai indikator pada variabel pendidikan (X_1) sudah reliabel.
- Reabilitas Pelatihan (X_2)
Hasil perhitungan nilai reliabilitas Cronbach Alpha untuk variabel Motivasi dengan bantuan SPSS 22,0 adalah **sebesar 0,855**. Artinya dari 3 item pernyataan yang dijadikan sebagai indikator pada variabel Pelatihan (X_2) sudah reliabel.
- Reabilitas Kinerja Karyawan (Y)
Hasil perhitungan nilai reliabilitas Cronbach Alpha untuk variabel Kepuasan kerjadengan bantuan SPSS 22,0 adalah **sebesar 0,868**. Artinya dari 5 item pernyataan yang dijadikan sebagai indikator pada variabel Kepuasan kerja (Y) sudah reliabel.
Hasil uji reabilitas secara lebih terperinci dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Alfha Cronbach (α)	Status
Pendidikan	0,765	Reliabilitas
Latihan	0,855	Reliabilitas
Kinerja Karyawan	0,868	Reliabilitas

Ringkasan Model

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,816 ^a	,759	,079	3,44403

a. Predictors: (Constant), LATIHAN, PENDIDIKAN

Sumber : hasil olah data SPSS V 22,0

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah nol atau satu. Nilai R^2 = yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas.

- R dalam analisis regresi berganda menunjukkan korelasi yaitu antara dua variabel independent terhadap satu variabel dependent. Angka R didapat 0, artinya korelasi antara variabel pendidikan dan pelatihan sebesar 0,816 hal ini berarti terjadi hubungan yang kuat karena nilainya mendekati 1.
- R Square (R^2) yaitu menunjukkan nilai koefisien determinasi. Angka ini akan di ubah ke bentuk persen yang artinya persentase sumbangan pengaruh variabel dependent. Nilai R^2 sebesar 0,659 artinya sumbangan pendidikan dan latihan terhadap kinerja karyawan sebesar 65,9 % sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

Uji Regresi Berganda

Data yang diperoleh dari responden dalam penelitian ini dianalisis dengan menggunakan model regresi linier berganda dengan tujuan dengan tujuan untuk mengetahui besarnya kontribusi dari variabel-variabel bebas (independent) dalam penelitian ini yaitu Pendidikan (X_1) dan Pelatihan (X_2) untuk memprediksi variabel Kinerja Karyawan (Y) sebagai variabel terikat (dependent), sehingga dapat dijelaskan pula mengenai variabel bebas yang paling berpengaruh terhadap variabel terikat nya. Pengelolaan data dilakukan dengan menggunakan program SPSS 22,0 dengan hasil sebagaimana terlihat pada tabel berikut

Tabel 4.2
Koefisien Regresi
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	13,736	6,932		7,558	,000
PENDIDIKAN	,389	,377	,154	3,498	,000
LATIHAN	,250	,342	,060	3,248	,001

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Tabel 4.2 dapat dijelaskan sebagai berikut :

Kolom B menunjukkan nilai-nilai koefisien regresi untuk konstanta dan masing-masing variabel bebas (X_1 dan X_2) kolom (std. Error) menunjukkan nilai kesalahan baku untuk parameter koefisien regresi, kolom (β) menunjukkan besarnya koefisien regresi yang dibakukan atau menunjukkan koefisien jalur, kolom (t) menunjukkan nilai t-hitung untuk masing-masing parameter koefisien kolom (sig) menunjukkan besarnya peluang kesalahan yang terjadi.

$$Y' = a + b_1 X_1 + b_2 X_2$$

$$Y' = 13,736 + 0,389 X_1 + 0,250 X_2$$

Dimana :

Y' = Kinerja karyawan

X_1 = Pendidikan

X_2 = Pelatihan

a = konstanta

$b_1 b_2$ = koefisien regresi

Memperhatikan persamaan regresi linier berganda tersebut, diketahui nilai koefisien regresi dari masing-masing variabel bebas yang menunjukkan besarnya nilai yang disumbangkan oleh masing-masing variabel bebas terhadap variabel tidak bebasnya dengan asumsi variabel bebas lainnya dianggap konstan. Nilai koefisien yang mempunyai tanda positif berarti jika variabel bebas meningkat atau ditingkatkan, maka akan mendorong meningkatnya nilai dari variabel tidak bebas, demikian pula sebaliknya. Penjelasan secara rinci dari masing-masing variabel adalah sebagai berikut:

- Angka konstanta dari unstandardized coefficient yang dalam penelitian ini sebesar 13,736 angka ini berupa angka konstanta yang mempunyai arti : jika variabel pendidikan dan latihan 0, maka jumlah kinerja sebesar 13,736
- Angka koefisien regresi X_1 sebesar 0,389. Angka tersebut mempunyai arti bahwa setiap penambahan 1% disiplin maka kinerja akan meningkat sebesar 0,389%
- Angka koefisien regresi X_2 sebesar 0,250. Angka tersebut mempunyai arti bahwa setiap penambahan 1% komunikasi, maka kinerja akan meningkat sebesar 0,250%

Uji secara individu (Uji t)

Uji t menunjukkan seberapa besar pengaruh variabel bebas yang terdiri dari Pendidikan (X_1) dan Pelatihan (X_2) mempunyai pengaruh yang signifikan secara individu (parsial) terhadap kinerja karyawan (Y). Dalam hal ini untuk mengetahui apakah secara parsial variabel komitmen dan disiplin kerja berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap kinerja. Pengujian menggunakan tingkat signifikan 0,05 dan 2 sisi. Uji ini dilakukan dengan membandingkan nilai t hitung t tabel. Nilai t tabel diperoleh dari tabel statistik dengan signifikan $0,05/2=0,025$ dan derajat kebebasan $df = 45-2 = 43$ sehingga hasil yang diperoleh untuk tabel sebesar 1,987. Sedangkan nilai t hitung diperoleh dari analisis secara parsial dapat dilihat pada tabel 4.2.4 sebagai berikut :

Tabel 4.24
Analisis secara parsial

Variabel	t hitung	r tabel	Sig	hubungan	Keterangan
PENDIDIKAN	4,598	1,984	0,000	Positif	Signifikan
LATIHAN	3,248	1,984	0,000	Positif	Signifikan

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

- Pengujian variabel Pendidikan (b1) dengan hipotesis :

H0 = koefisien regresi Pendidikan secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan

H1 = koefisien regresi Pendidikan secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil dari output t hitung diperoleh sebesar 4,598. Untuk mencari t tabel pada signifikan 0,05 dengan derajat kebebasan $df = n - k$ atau $45 - 2 = 43$ maka diperoleh nilai untuk t tabel sebesar 1,984. Karena t hitung (4,598) > t tabel (1,984), maka H1 ditolak, H0 diterima, artinya bahwa pendidikan secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

- Pengujian variabel latihan (b2) dengan hipotesis :

H0 = koefisien regresi pendidikan secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

H1 = koefien regresi pendidikan secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil dari output t hitung diperoleh sebesar 3,248. Untuk mencari 00,5 dengan derajat pendidikan $df = n - k$ atau $45 - 2 = 43$ maka diperoleh

77

nilai untuk t tabel sebesar 1,984. Karena t hitung (3,248) > t tabel (1,984), maka H0 ditolak, H1 diterima, artinya bahwa pendidikan dan latihan secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Uji Secara Bersama-sama (uji f)

Uji-F atau uji koefisien regresi secara bersama-sama digunakan untuk mengetahui apakah secara bersama-sama variabel dependen. Dalam hal ini untuk mengetahui apakah variabel kepemimpinan dan motivasi berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap kepuasan kerja. Pengujian menggunakan tingkat signifikan 0,05.

Tabel 4.7
ANOVA
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4,645	2	2,323	7,185	,000 ^b
	Residual	226,593	18	12,588		
	Total	231,238	20			

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

b. Predictors: (Constant), LATIHAN, PENDIDIKAN

$H_0: b_1, b_2 = 0$, artinya secara bersama-sama tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel bebas (X_1, X_2) yaitu berupa Pendidikan dan latihan terhadap kinerja karyawan sebagai variabel terikat (Y).

$H_1 : b_1, b_2 \neq 0$, artinya secara bersama-sama terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel bebas (X_1, X_2) yaitu berupa Pendidikan dan latihan terhadap kinerja karyawan sebagai variabel terikat (Y).

H_0 : Tidak adanya pengaruh Pendidikan dan pelatihan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Bumi Mekar Hijau (BMH) Ogan Komering Ilir Propinsi Sumatera Selatan.

H_0 : Tidak adanya pengaruh pendidikan dan pelatihan secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada PT. Bumi Mekar Hijau (BMH) Ogan Komering Ilir Propinsi Sumatera Selatan.

Berdasarkan hasil dari output F hitung diperoleh sebesar 7,185 Untuk mencari F tabel pada signifikansi 0,05 dengan derajat kebebasan $df = n-k$ atau $45-2 = 43$ maka diperoleh nilai untuk F tabel sebesar 3,087. Karena F hitung ($7,185 > F$ tabel ($3,087$)), maka H_0 ditolak, H_1 diterima, artinya bahwa pendidikan dan latihan secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

V. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan pengamatan dan analisis terhadap data penelitian yang dilakukan. Maka peneliti mengambil penelitian sebagai berikut : bahwa pendidikan dan latihan tidak terlalu signifikan mempengaruhi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bumi Mekar hijau (BMH) Ogan Komering Ilir Propinsi Sumatera Selatan, hal ini dapat dilihat dari analisis statistik :

a. Koefisien determinasi (R^2)

Pada hasil R square (R^2) Didapat nilai sebesar 0,659 artinya persentase sumbangan pendidikan dan latihan terhadap kinerja karyawan 65,9% sedangkan sisa sebesar 34,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model ini.

b. Uji T (secara parsial)

- Pengujian variabel Pendidikan (b_1) dengan hipotesis :

Berdasarkan hasil dari output t hitung diperoleh sebesar 4,598. Untuk mencari t tabel pada signifikan 0,05 dengan derajat kebebasan $df = n-k$ atau $45-2 = 43$ maka diperoleh nilai untuk t tabel sebesar 1,984. Karena t hitung ($4,598 > t$ tabel ($1,984$)), maka H_1 ditolak, H_0 diterima, artinya bahwa pendidikan secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

- Pengujian variabel latihan (b_2) dengan hipotesis :

Pada variabel pendidikan dan latihan (X) diperoleh t hitung diperoleh sebesar 3,248. Untuk mencari 0,05 dengan derajat pendidikan $df = n-k-1$ atau $100-2-1=97$ maka diperoleh nilai untuk t tabel sebesar 1,984. Karena t hitung ($4,116 > t$ tabel ($3,248$)), maka H_0 ditolak, H_1 diterima, artinya bahwa pendidikan dan latihan secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

c. Uji F (secara bersama-sama)

Berdasarkan hasil dari output F hitung diperoleh sebesar 7,185 Untuk mencari F tabel pada signifikansi 0,05 dengan derajat kebebasan $df = n-k-1$ atau $100-2-1 = 97$ maka diperoleh nilai untuk F tabel sebesar 3,087. Karena F hitung (7,185) > F tabel (3,087), maka H_0 ditolak, H_1 diterima, artinya bahwa pendidikan dan latihan secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Saran

Pihak perusahaan perlu memberikan motivasi yang membangun bagi para karyawan, memberikan peraturan dan sanksi yang tepat untuk meningkatkan disiplin bagi karyawan yang melanggar, hal ini untuk dapat meningkatkan ataupun mempertahankan kinerja pegawai yang ada. Guna meningkatkan kemampuan, keahlian serta kualitas para pegawai, hendaknya pimpinan menyusun jadwal untuk pendidikan pelatihan yang akan diikuti oleh semua pegawai baik dari operasional maupun staff khusus kantor agar tidak ada kecemuruan antar pegawai mengapa selalu yang didahulukan bagian operasional dilapangan, sedangkan pekerjaan perusahaan juga tidak kalah pentingnya mendukung agar pekerjaan karna antar bagian diperusahaan saling berkaitan dan saling mengisi satu sama lain.

DAFTAR PUSTAKA

- Hadi, Sutrisno. 2002. *Statistik Jilid II*. Yogyakarta : YPFP – UGM
- Hasibuan, Malayu. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia* Edisi Revisi Cetakan Keenam
. Jakarta : PT. Bumi Aksara
- Laurensius, Ferry. 2006. *Jurnal Manajemen Usahawan Indonesia*. Jakarta : Lembaga Manajemen FE-UI
- Mangkunegara, AA., Anwar Prabu. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* Bandung : Remaja Rosda Karya
- Mangkunegara, AA., Anwar Prabu. 2006. *Evaluasi kinerja SDM*. Bandung : Remaja Rosda Karya
- Moeldjono, Djokosantoso. 2003. *Budaya Korporat dan Keunggulan Korporasi*. Jakarta : PT. Elex Media Komputindo. Nawawi,
- Hadari. 2010. *Penelitian Bidang Sosial*. Yogyakarta : Gajah Mada Press
- Sedharmayanti. 2013. *Good Governance (Kepemerintahan Yang Baik) Dalam Rangka Otonomi Daerah : Upaya Membangun Organisasi Efektif dan Efisien*. Bandung : CV Mandar Maju
- Sutrisno. 2010. *Metode Penelitian Survey*. Jakarta : LP3ES
- Sobirin, Achmad. 2009. *Budaya Organisasi*. Yogyakarta : STIM YKPN
- Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung : Alfabet