

**PENGARUH JENJANG PENDIDIKAN DAN *TRAINING*  
(MASA PERCOBAAN) TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
PADA PT LINGGARJATI MAHARDIKA MULIA PACITAN**

**SKRIPSI**



Oleh:

Yunita Kintianingsih

NIM 210717123

Pembimbing

Moh. Faizin, M.S.E

NIP. 198406292018011001

**JURUSAN EKONOMI SYARIAH  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PONOROGO**

**2021**

## ABSTRAK

Kintianingsih, Yunita. Pengaruh Jenjang Pendidikan dan *Training* (Masa Percobaan) Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Linggarjati Mahardika Mulia Pacitan. Skripsi. 2021. Jurusan Ekonomi Syariah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Institut Agama Islam Negeri Ponorogo, Pembimbing: Moch Faizin, M.S.E.

**Kata kunci:** Jenjang pendidikan, *training*, kinerja karyawan.

Kinerja karyawan merupakan suatu hasil kerja baik itu secara kualitas maupun kuantitas yang telah dicapai oleh seorang karyawan sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang telah dibebankan kepadanya. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya disiplin, pendidikan dan pelatihan, suasana kerja, kemampuan dan motivasi. Karyawan pada PT Linggarjati Mahardika Mulia Pacitan memiliki jenjang pendidikan yang beragam mulai dari SD, SLTP/Sederajat, SLTA/Sederajat sampai Sarjana, akan tetapi banyak juga yang tanpa keterangan pendidikan. Posisi jabatan yang ditempati banyak juga yang tidak sesuai dengan jenjang pendidikan yang telah ditempuh. Untuk *training* (masa percobaan) pada PT Linggarjati Mahardika Mulia Pacitan berbeda-beda setiap individunya. Akan tetapi hasil kinerja karyawannya memiliki kualitas yang bagus dan sesuai dengan harapan perusahaan, serta konflik antar karyawan tidak pernah terjadi.

Tujuan pada penelitian ini adalah: (1) Untuk menguji dan menganalisis pengaruh jenjang pendidikan terhadap kinerja karyawan pada PT Linggarjati Mahardika Mulia Pacitan. (2) Untuk menguji dan menganalisis pengaruh *training* (masa percobaan) terhadap kinerja karyawan pada PT Linggarjati Mahardika Mulia Pacitan. (3) Untuk menguji dan menganalisis pengaruh jenjang pendidikan dan *training* (masa percobaan) terhadap kinerja karyawan pada PT Linggarjati Mahardika Mulia Pacitan.

Penelitian yang dilakukan merupakan penelitian kuantitatif dengan menggunakan metode teknik analisis data Regresi Linier Berganda, dan teknik pengambilan sampling menggunakan *Probability Sampling (Disproportionate Stratified Random Sampling)*. Dari penelitian yang telah dilakukan, diperoleh hasil sebagai berikut: (1) jenjang pendidikan secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Linggarjati Mahardika Mulia Pacitan. (2) *training* (masa percobaan) secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Linggarjati Mahardika Mulia Pacitan. (3) jenjang pendidikan dan *training* (masa percobaan) secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Linggarjati Mahardika Mulia Pacitan.



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PONOROGO  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
Jl. Puspita Jaya Desa Pintu Jenangan Ponorogo

### LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

Yang bertanda tangan di bawah ini menerangkan bahwa skripsi atas nama:

NO	NAMA	NIM	JURUSAN	JUDUL
1	Yunita Kintianingsih	210717123	Ekonomi Syariah	Pengaruh Jenjang Pendidikan Dan <i>Training</i> (Masa Percobaan) Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Linggarjati Mahardika Mulia Pacitan

Telah selesai melaksanakan bimbingan, dan selanjutnya disetujui untuk diujikan pada ujian skripsi.

Ponorogo, 05 April 2021


Mengetahui,

Ketua Jurusan Ekonomi Syariah

  
Dr. Luhur Prasetyo, S.Ag., M.E.I  
NIP. 197801122006041002

Menyetujui,

Pembimbing

  
Moh. Faizin, M.S.E  
NIP. 198406292018011001



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PONOROGO  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
Jl. Puspita Jaya Desa Pintu Jenangan Ponorogo

---

### LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Naskah skripsi berikut ini:

Judul : Pengaruh Jenjang Pendidikan Dan *Training* (Masa Percobaan)  
Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Linggarjati Mahardika Mulia  
Pacitan  
Nama : Yunita Kintianingsih  
NIM : 210717123  
Jurusan : Ekonomi Syariah

Telah diujikan dalam sidang *Ujian Skripsi* oleh Dewan Penguji Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Ponorogo dan dapat diterima sebagai salah satu syarat memperoleh gelar sarjana dalam bidang Ekonomi.

#### Dewan Penguji:

Ketua Sidang :  
Dr. Shinta Maharani, S.E., M.Ak.  
NIP. 197905252003122002

()

Penguji I :  
Dr. Luhur Prasetyo, S.Ag., M.E.I.  
NIP. 197801122006041002

()

Penguji II :  
Moh. Faizin, M.S.E.  
NIP. 198406292018011001

()

Ponorogo, 21 April 2021

Mengesahkan,

Dekan FEBI IAIN Ponorogo

  
Dr. M. Luthfi Hadi Aminuddin, M. Ag.  
NIP. 197207142000031005

## PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI

Yang bertandatangan di bawah ini

Nama : Yunita Kintianingsih

NIM : 210717123

Jurusan : Ekonomi Syariah

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

Judul Skripsi : Pengaruh Jenjang Pendidikan dan *Training* (Masa Percobaan)  
Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Linggarjati Mahardika Mulia  
Pacitan

Menyatakan bahwa naskah skripsi telah diperiksa dan disahkan oleh dosen pembimbing. Selanjutnya saya bersedia naskah skripsi tersebut dipublikasikan oleh perpustakaan IAIN Ponorogo yang dapat diakses di [etheses.iainponorogo.ac.id](http://etheses.iainponorogo.ac.id). Adapun isi dari keseluruhan tulisan tersebut, sepenuhnya menjadi tanggungjawab dari penulis

Demikian pernyataan ini dibuat untuk dapat dipergunakan semestinya.

Ponorogo, 21 April 2020

Pembuat Pernyataan,



Yunita Kintianingsih  
NIM. 210717123

## PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Yunita Kintianingsih

NIM : 210717123

Jurusan : Ekonomi Syariah

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul:

PENGARUH JENJANG PENDIDIKAN DAN *TRAINING* (MASA  
PERCOBAAN) TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT  
LINGGARJATI MAHARDIKA MULIA PACITAN

Secara keseluruhan adalah hasil penelitian/karya saya sendiri, kecuali bagian  
tertentu yang dirujuk sumbernya.

Ponorogo, 05 April 2020

Pembuat Pernyataan,



Yunita Kintianingsih  
NIM. 210717123

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang

Sebuah perusahaan memiliki beberapa tujuan yaitu salah satunya untuk memberikan kesejahteraan bagi *stakeholder* atau orang-orang yang terlibat dalam aktivitas langsung maupun tidak langsung di dalam perusahaan. Salah satu syarat perusahaan dikatakan mampu memberikan kesejahteraan bagi *stakeholdernya* adalah dengan meningkatkan laba yang diperoleh dari waktu ke waktu. Semakin besar laba yang diperoleh maka semakin besar pula tingkat kesejahteraan yang didapatkan. Begitu pula jika laba yang diperoleh tidak mengalami peningkatan maka tingkat kesejahteraan juga akan menurun.<sup>1</sup>

Perusahaan harus didukung oleh berbagai sumber daya yang dimiliki untuk memperoleh besaran laba yang diinginkan. Salah satu sumber daya yang paling utama dan paling penting adalah sumber daya manusia (SDM), sumber daya manusia merupakan motor penggerak dari seluruh aktivitas perusahaan. Kualitas sumber daya manusia yang dimiliki harus diperhatikan dan sesuai dengan kualifikasi yang telah dipersyaratkan. Sehingga seluruh asset yang dimiliki akan dikelola oleh sumber daya manusia yang berkualitas dan mampu menghasilkan tingkat kesejahteraan yang diharapkan.

---

<sup>1</sup> Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Praktik* (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2016), 3.

Sebuah perusahaan dalam merekrut seorang karyawan harus mengumumkan secara terbuka, meneliti resume, dan melakukan wawancara dengan pelamar sehingga dapat ditentukan orang yang benar-benar cocok untuk menduduki jabatan yang tersedia.<sup>2</sup> Tenaga kerja yang profesional dipengaruhi oleh pendidikan yang berkualitas. Pendidikan dapat memberikan wawasan yang lebih luas dan bisa menjadikan seseorang berpikir lebih kreatif dan inovatif yang berpengaruh terhadap kinerjanya. Semakin tinggi pendidikan yang ditempuh maka semakin banyak pula pengetahuan dan wawasan yang ia miliki. Secara umum dapat dikatakan bahwa tingkat pendidikan seseorang dapat mencerminkan kemampuan intelektual dan jenis keterampilan yang dimiliki oleh orang tersebut. Sudah menjadi kebiasaan dan hal yang umum bahwa tingkat pendidikan seorang karyawan biasa digunakan untuk mengukur dan menilai kemampuan seseorang.<sup>3</sup>

Pendidikan yang dimiliki oleh seorang karyawan akan menjadi modal awal dalam bekerja, dan dengan pendidikan yang dimiliki diharapkan lebih mudah dalam menyelesaikan pekerjaannya. Terlebih lagi jika pendidikan tersebut memiliki latar belakang yang sesuai dengan pekerjaan yang sedang dijalankan maka seorang karyawan akan berpeluang lebih untuk unggul dalam pekerjaannya dibandingkan dengan karyawan yang latar belakang pendidikannya tidak sesuai atau bahkan tidak

---

<sup>2</sup> Djoko Purwanto, *Komunikasi Bisnis* (Jakarta: Erlangga, 2011), 47.

<sup>3</sup> Diyah Ayu Eko Wati, "Pengaruh Latar Belakang Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Etos Kerja Karyawan PT BPR Syariah Kota Mojokerto," *Skripsi* (Surabaya: UIN Sunan Ampel, 2016), 2.



berpendidikan. Berdasarkan hal tersebut penulis berasumsi bahwa pendidikan sangatlah berpengaruh terhadap kinerja seorang karyawan. Semakin bagus jenjang pendidikan yang ditempuh, maka akan semakin bagus juga kinerja karyawannya.

Sebelum tenaga kerja dipekerjakan mereka harus mengikuti suatu pelatihan atau *training* yang telah ditetapkan oleh perusahaan, dan ada juga yang langsung dipekerjakan oleh perusahaan karena dianggap mampu untuk bekerja dibidangnya. Meskipun langsung dipekerjakan calon karyawan juga harus melalui masa orientasi ataupun masa percobaan untuk melihat kinerjanya. Masa orientasi tergantung dari setiap perusahaan yang diharapkan nantinya calon karyawan dapat beradaptasi dengan lingkungan kerja yang baru dalam waktu yang telah ditentukan. Calon karyawan juga bisa dilatih sambil bekerja atau biasa disebut dengan *on the job training*. Karena kepentingan perusahaan yang mendesak dan segera membutuhkan karyawan baru, maka calon karyawan dilatih sesuai dengan posisi yang akan diisi. Hal ini bertujuan agar calon karyawan dapat langsung bekerja sambil dilatih, sehingga proses penyesuaian dengan lingkungan dan kemampuan kerja cepat diserap.<sup>4</sup>

Masa *training* (masa percobaan) dilakukan dengan maksud memperbaiki dan meningkatkan penguasaan di berbagai keterampilan dalam pelaksanaan pekerjaan.<sup>5</sup> *Training* merupakan proses untuk membentuk dan membekali karyawan dengan menambah keahlian,

---

<sup>4</sup> Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 120.

<sup>5</sup> Husein Umar, *Studi Kelayakan Dalam Bisnis Jasa* (Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama, 2003), 70.

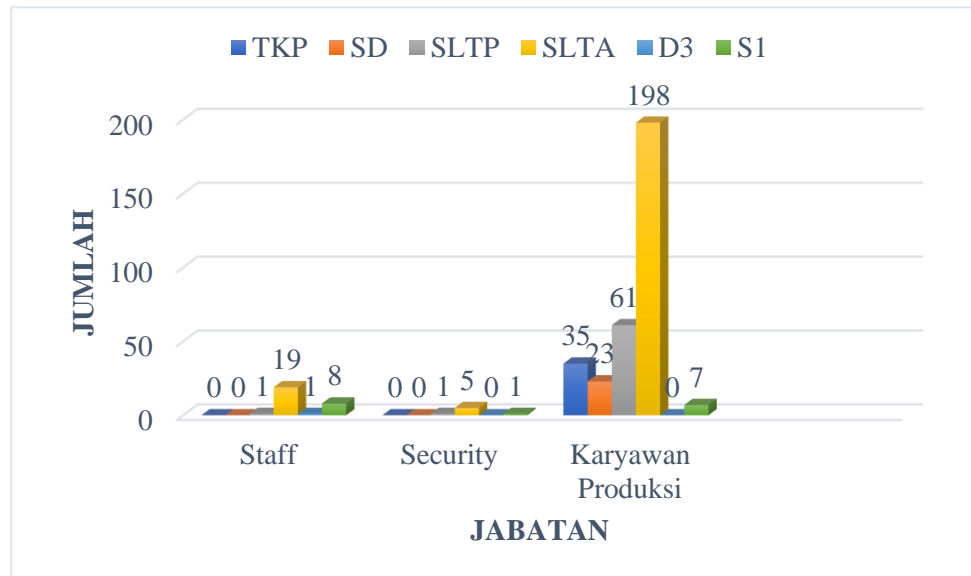
kemampuan, pengetahuan dan perilakunya. Artinya *training*/pelatihan yang dilakukan perusahaan akan membentuk perilaku karyawan yang sesuai dengan yang diharapkan perusahaan, misalnya sesuai dengan budaya perusahaan. Kemudian akan membekali karyawan dengan berbagai pengetahuan, kemampuan dan keahlian, sesuai dengan bidang pekerjaannya.<sup>6</sup> Berdasarkan pemaparan teori tersebut penulis menyimpulkan bahwa *training* (masa percobaan) sangatlah berpengaruh nantinya terhadap kinerja seorang karyawan. Jika *training* (masa percobaan) dilakukan dengan baik maka akan berpengaruh baik juga terhadap kinerja karyawan, begitupun sebaliknya *training* (masa percobaan) yang dilakukan buruk maka kinerja karyawan juga akan buruk.

PT Linggarjati Mahardika Mulia Pacitan merupakan usaha yang bergerak dibidang *plywood* atau kayu lapis. Dimana PT Linggarjati Mahardika Mulia Pacitan ini memiliki dua cabang pabrik yaitu di Desa Wonogondo dan di Desa Sambong. Dalam penelitian ini mengambil studi kasus di Desa Sambong, Pacitan atau yang biasa disebut dengan PT Linggarjati Mahardika Mulia Pacitan Unit II. Karyawan di PT Linggarjati Mahardika Mulia Pacitan Unit II ini kebanyakan masih berasal dari penduduk setempat dan jenjang pendidikan kurang diperhatikan, serta karyawan yang bekerja di PT Linggarjati Mahardika Mulia Pacitan Unit II ini memiliki posisi jabatan yang tidak sesuai dengan pendidikan ataupun

---

<sup>6</sup> Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 126.

jurusan keilmuan yang telah ditempuh. Hal tersebut dapat dilihat dalam gambar di bawah ini.



Sumber: Data Karyawan PT Linggarjati Mahardika Mulia II Pacitan 2021

Gambar 1.1  
Data karyawan PT Linggarjati Mahardika Mulia Unit II – Sambong,  
Pacitan beserta jenjang Pendidikan yang telah ditempuh

Keterangan:

TKP : Tanpa Keterangan Pendidikan

Berdasarkan Gambar 1.1 dapat diketahui bahwa karyawan pada PT Linggarjati Mahardika Mulia Pacitan berasal dari lulusan berbagai macam jenjang pendidikan yang ditempuh, bahkan banyak juga karyawan yang dipekerjakan tanpa keterangan pendidikan. Dari 29 staff yang ada di PT Linggarjati Mahardika Mulia Pacitan Unit II hanya beberapa saja yang menempuh jenjang pendidikan sampai S1 dan jurusan keilmuan yang diambil juga banyak yang tidak sesuai dengan posisi jabatannya. Seperti bagian HRD yang berasal dari Sarjana Pendidikan IPA, Asisten Manager

dari lulusan Sarjana Penjaskes, dan juga banyak yang berasal dari lulusan SLTA Sederajat bahkan SLTP Sederajat.

*Training* (masa percobaan) yang dilakukan pada PT Linggarjati Mahardika Mulia Pacitan Unit II berbeda-beda setiap individunya tergantung keputusan perusahaan. Berdasarkan wawancara dengan Bapak Sartana selaku bagian HRD, beliau mengatakan bahwa: “Masa percobaan pada calon karyawan baru berbeda setiap individunya, ada yang beberapa hari saja, ada yang beberapa minggu, dan maksimal dilakukan adalah tiga bulan, semua tergantung kinerja karyawannya, jika dirasa kinerjanya sudah baik maka langsung dipekerjakan dan tidak menunggu tiga bulan”.<sup>7</sup>

Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Supriyadi selaku bagian Humas, beliau mengatakan bahwa: “Kinerja karyawan di PT LMM ini sangat bagus dan tidak pernah ada kendala atau masalah serius yang pernah terjadi serta output yang dihasilkan karyawan sesuai dengan harapan perusahaan dan perselisihan antar karyawan tidak pernah terjadi”.<sup>8</sup>

Berdasarkan teori dan fakta yang ada tersebut telah terjadi ketidaksesuaian. Dimana pada teori yang telah dipaparkan, jika jenjang pendidikan dan *training* (masa percobaan) buruk maka kinerja karyawan juga akan buruk. Sedangkan fakta pada PT LMM dimana jenjang pendidikan dan *training* (masa percobaan) buruk, kinerja karyawannya tetap baik.

---

<sup>7</sup> Sartana, *Wawancara*, 14 Desember 2020.

<sup>8</sup> Supriyadi, *Wawancara*, 22 Februari 2021.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Akhwanul Akmal dan Yunny Yuliani Safitri dengan judul Pengaruh *Training* Terhadap Kinerja Karyawan, menunjukkan hasil bahwa pengadaan *training* pada PT Bank Mandiri (Persero) Tbk. Region I/Sumatera 1 berpengaruh kuat terhadap kinerja karyawan.<sup>9</sup> Penelitian yang dilakukan oleh Samsudin dengan Judul Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Pada PT PLN (Persero) Wilayah Sulselrabar, menunjukkan hasil bahwa terdapat pengaruh pendidikan dan pelatihan secara bersama-sama pada PT PLN (Persero) wilayah Sulselrabar.<sup>10</sup> Serta penelitian dengan judul Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Bank Syariah Mandiri KC Bandar Jaya Lampung Tengah) oleh Hairunnisa Maharani menunjukkan hasil bahwa secara parsial pendidikan dan pelatihan tidak berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan dan variabel bebas secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank Syariah Mandiri KC Bandar Jaya Lampung Tengah.<sup>11</sup>

Berdasarkan hal tersebut penulis tertarik melakukan penelitian mengenai jenjang pendidikan dan *training* (masa percobaan) yang ada pada PT Linggarjati Mahardika Mulia Pacitan. Jadi judul yang diangkat dari

---

<sup>9</sup> Akhwanul Akmal dan Yunny Yuliani Safitri Ok, "Pengaruh Training Terhadap Kinerja Karyawan," *Bisnis Administrasi*, 1 (2017), 20.

<sup>10</sup> Samsudin, "Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Pada PT PLN (Persero) Wilayah Sulselrabar," *Skripsi*, (Makassar: UIN Alauddin, 2017), 91.

<sup>11</sup> Hairunnisa Maharani, "Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Bank Syariah Mandiri KC Bandar Jaya Lampung Tengah)," *Skripsi*, (Metro Lampung: IAIN Metro, 2019), 90.

penulis terkait dengan latar belakang di atas adalah **“Pengaruh Jenjang Pendidikan dan *Training* (Masa Percobaan) Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Linggarjati Mahardika Mulia Pacitan.”**

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka dirumuskan pertanyaan sebagai berikut:

1. Apakah jenjang pendidikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Linggarjati Mahardika Mulia Pacitan?
2. Apakah *training* (masa percobaan) berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Linggarjati Mahardika Mulia Pacitan?
3. Apakah jenjang pendidikan dan *training* (masa percobaan) berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Linggarjati Mahardika Mulia Pacitan?

## **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka tujuan dilakukannya penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh jenjang pendidikan terhadap kinerja karyawan pada PT Linggarjati Mahardika Mulia Pacitan.
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh *training* (masa percobaan) terhadap kinerja karyawan pada PT Linggarjati Mahardika Mulia Pacitan.

3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh jenjang pendidikan dan *training* (masa percobaan) terhadap kinerja karyawan pada PT Linggarjati Mahardika Mulia Pacitan.

#### **D. Manfaat Penelitian**

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, kegunaan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Diharapkan hasil dari penelitian ini dapat memberikan manfaat secara ilmiah yang berguna untuk menambah pengetahuan serta untuk pengembangan ilmu penelitian dalam bidang manajemen sumber daya manusia khususnya kinerja karyawan yang dipengaruhi oleh jenjang pendidikan dan *training* (masa percobaan).

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi Perusahaan

Penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan bagi perusahaan PT Linggarjati Mahardika Mulia Pacitan ataupun pihak lain dalam menentukan langkah-langkah selanjutnya ataupun dalam pengambilan keputusan dalam menghadapi masalah mengenai kinerja karyawan.

- b. Bagi Karyawan

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan pengetahuan bagi karyawan maupun calon karyawan agar lebih memahami mengenai jenjang pendidikan dan *training* (masa percobaan)

supaya kedepannya kinerja karyawan lebih bagus pada suatu perusahaan.

c. Bagi Akademis

Penelitian ini dapat menambah sumber pengetahuan yang digunakan sebagai rujukan bagi mahasiswa untuk melakukan penelitian lebih lanjut khususnya yang berhubungan dengan kinerja karyawan.

**E. Sistematika Pembahasan**

Sistematika pembahasan berisi tentang informasi, materi, dan setiap hal yang dibahas dalam setiap bab. Sistematika pembahasan bertujuan untuk memberikan gambaran yang jelas mengenai penelitian yang dilakukan dan memudahkan dalam pemahaman permasalahan yang akan dibahas. Berikut ini sistematika pembahasannya:

**BAB I : PENDAHULUAN**

Bab ini berisi tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, dan manfaat penelitian.

**BAB II : LANDASAN TEORI**

Bab ini berisi tentang landasan teori, studi penelitian terdahulu, kerangka pemikiran, dan hipotesis.

**BAB III : METODE PENELITIAN**

Bab ini berisi tentang rancangan penelitian, variabel penelitian dan definisi operasional, populasi dan sampel, metode



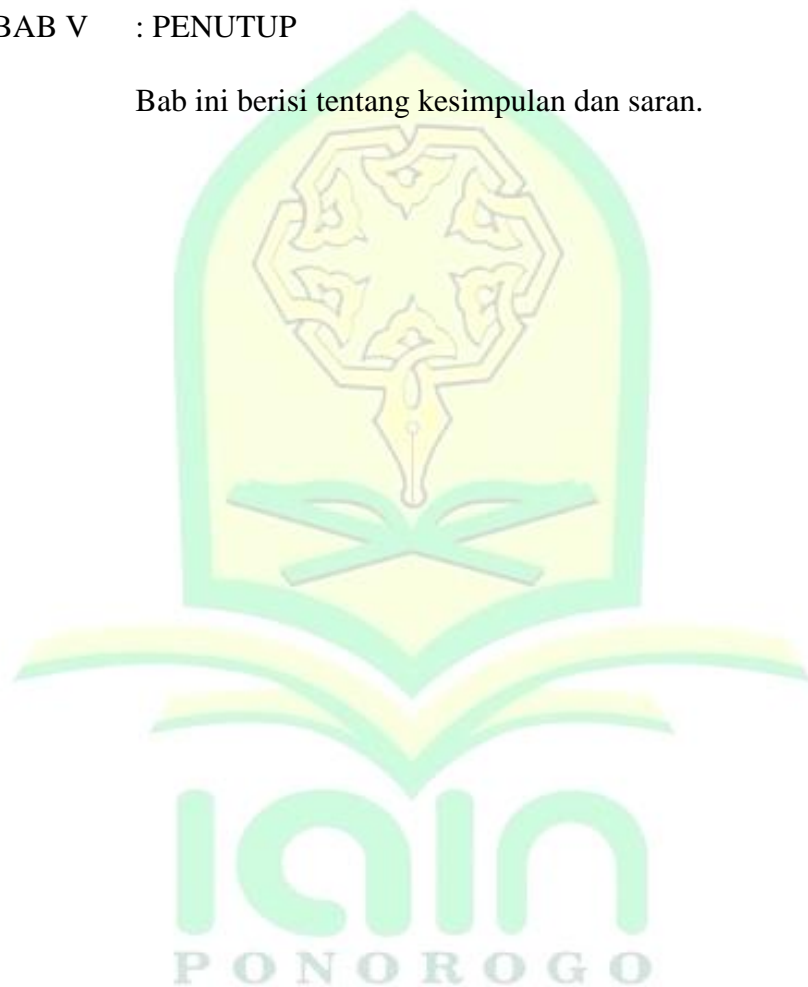
pengumpulan data, instrument penelitian, validitas dan realibilitas instrument, teknik pengolahan dan analisis data.

#### BAB IV : PEMBAHASAN DAN ANALISIS DATA

Bab ini membahas mengenai hasil dari penelitian yang telah dilakukan, yang kemudian akan dideskripsikan dan dianalisis.

#### BAB V : PENUTUP

Bab ini berisi tentang kesimpulan dan saran.



## BAB II

### LANDASAN TEORI

#### A. Landasan Teori

##### 1. Kinerja Karyawan

###### a. Pengertian Kinerja Karyawan

Terdapat berbagai macam definisi kinerja, kata kinerja bisa digunakan untuk menyatakan prestasi kerja, efektivitas kerja, hasil kerja, pencapaian tujuan kerja dan produktivitas kerja. Dalam thesaurus Bahasa Indonesia, kinerja merupakan kemampuan, penampilan, prestasi dan kapasitas. *The Scriber-Bantam English Dictionary* mengatakan bahwa kinerja berasal dari kata “*The Perform*” yang memiliki beberapa arti yaitu (1) melakukan, menjalankan, melaksanakan (2) memenuhi atau melaksanakan kewajiban suatu niat atau nazar (3) melaksanakan atau menyempurnakan tanggung jawab (4) melakukan sesuatu yang diharapkan oleh seseorang atau mesin.<sup>1</sup>

Kinerja merupakan perilaku manusia dalam suatu organisasi yang memenuhi standar perilaku yang ditetapkan untuk mencapai hasil yang diinginkan. Kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas

---

<sup>1</sup> Siswoyo Haryono, *Manajemen Kinerja SDM Teori & Aplikasi* (Jakarta Timur: Luxima Metro Media, 2018), 11.

maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan.<sup>2</sup>

Sedangkan pengertian karyawan menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dalam Pasal 1 dikatakan bahwa tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Dikatakan pula bahwa pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.<sup>3</sup>

Dari uraian tersebut kinerja karyawan dapat diartikan sebagai hasil kerja baik itu secara kualitas maupun kuantitas yang telah dicapai oleh seorang karyawan sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya.<sup>4</sup> Keberhasilan suatu perusahaan sangat tergantung pada kinerja karyawannya, kinerja karyawan yang baik akan berdampak juga pada pencapaian tujuan perusahaan sesuai yang diharapkan.

---

<sup>2</sup> Hamdiyah, dkk, "Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Gaya Kepemimpinan di Ada Swalayan Banyumanik Semarang," *Management*, 2 (Maret 2016), 11.

<sup>3</sup> Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

<sup>4</sup> Evert Fandi Mandang, dkk, "Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk Cabang Manado," *Emba*, 3 (September 2017), 4325.

## **b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan**

Upaya dalam melakukan peningkatan kinerja karyawan ada berbagai faktor yang dapat mempengaruhi. Berikut ini faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan:<sup>5</sup>

### 1) Disiplin

Disiplin adalah perilaku taat terhadap aturan yang telah ditetapkan oleh pemimpin maupun perusahaan, baik yang secara tertulis maupun secara lisan. Berdisiplin dapat menghasilkan sikap yang senantiasa menghargai waktu dan pekerjaan serta wujud akhir dari meningkatnya kinerja seorang karyawan.

### 2) Pendidikan dan Pelatihan

Dalam meningkatkan kualitas kinerja seorang karyawan, dapat dilakukan melalui pendidikan dan pelatihan yang bertujuan untuk meningkatkan kepribadian, pengetahuan dan kemampuannya sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang telah dibebankan kepadanya.

### 3) Suasana Kerja

Suasana kerja yang menyenangkan akan menghasilkan produktivitas kerja yang baik pula. Suasana kerja dapat berupa kondisi tempat kerja (ruang kerja), ventilasi ruangan,

---

<sup>5</sup> Samsul Rizal dan Moh. Aris Pasigai, "Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Komisi Penyiaran Indonesia Daerah Sulawesi Selatan," *Economix*, 5 (Desember 2017), 52.

penyinaran, dan lain sebagainya. Jadi suasana kerja memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Robbins mengatakan bahwa kemampuan kerja mempengaruhi tingkat kinerja dan kepuasan seorang karyawan melalui kesesuaian kemampuan pekerjaan. Berdasarkan pernyataan tersebut, dapat disimpulkan bahwa kemampuan kerja dapat didefinisikan sebagai potensi yang dimiliki karyawan yang diperoleh melalui pendidikan, pelatihan, atau pengembangan untuk melaksanakan tugas pekerjaan tertentu sebagai perbuatan yang bersifat rasional, memenuhi spesifikasi keilmuan tertentu dalam pelaksanaan tugasnya dan dapat digunakan untuk meramalkan perilaku dan kinerja.<sup>6</sup>

Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*). Hal tersebut sesuai dengan pendapat Keith Davis yang merumuskan:

$$\text{Human Performance} = \text{Ability} \times \text{Motivation}$$

$$\text{Motivation} = \text{Attitude} \times \text{Situation}$$

$$\text{Ability} = \text{Knowledge} \times \text{Skill}$$

Adapun uraian dari rumusan tersebut adalah sebagai berikut:

#### 1) Faktor Kemampuan (*Ability*)

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan *reality* (*knowledge* +

---

<sup>6</sup> Chuzaimah, "Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Furniture (Studi Pada Karyawan Perusahaan Furniture di Kecamatan Gemolong)," t.t., 38.

*skill*). Artinya, pimpinan dan karyawan yang memiliki IQ di atas rata-rata (IQ 110-120) apalagi IQ *superior*, *very superior*, *gifted* dan *genius* dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka akan lebih mudah mencapai kinerja maksimal.

## 2) Faktor Motivasi (*Motivation*)

Motivasi diartikan suatu sikap (*attitude*) pimpinan dan karyawan terhadap situasi kerja (*situation*) di lingkungan organisasinya. Mereka yang bersikap positif (*pro*) terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja tinggi dan sebaliknya jika mereka bersikap negatif terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja yang rendah. Situasi kerja yang dimaksud mencakup antara lain: kedisiplinan, lingkungan kerja, kebijakan pimpinan termasuk promosi jabatan, hubungan kerja, pola kepemimpinan kerja dan kondisi kerja.<sup>7</sup>

### c. Indikator Kinerja Karyawan

Indikator kinerja merupakan kriteria yang digunakan untuk menilai keberhasilan pencapaian tujuan suatu organisasi yang diwujudkan dalam ukuran-ukuran tertentu.<sup>8</sup> Faktor yang dijadikan sebagai ukuran kinerja karyawan harus relevan, signifikan, dan

<sup>7</sup> Annisa Isriani Iskandar, "Faktor-Faktor Yang Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Balai Diklat Industri Regional VII Makassar," *Skripsi*, (Makassar: Universitas Hasanuddin, 2010), 52.

<sup>8</sup> M. Ma'ruf Abdullah, *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan* (Yogyakarta: Aswaja Pressindo, 2014), 145.

komprehensif.<sup>9</sup> Dalam mengukur kinerja karyawan terdapat beberapa indikator sebagai berikut:

1) Kualitas

Ukuran Kualitas kerja digunakan untuk mengukur hasil terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

2) Kuantitas

Ukuran Kuantitas kerja digunakan untuk mengukur jumlah aktivitas yang ditugaskan beserta hasilnya.

3) Ketepatan Waktu

Ukuran ketepatan waktu digunakan untuk mengukur suatu aktivitas yang diselesaikan di awal waktu sampai menjadi output.

4) Efektivitas Tingkat Penggunaan Sumber Daya Organisasi

Indikator ini digunakan untuk mengukur jumlah sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) yang digunakan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit yang dikerjakan.

---

<sup>9</sup> Ibid., 161.

### 5) Kemandirian

Kemandirian digunakan untuk mengukur tingkat kemampuan seseorang dalam melakukan fungsi kerjanya tanpa meminta bantuan, bimbingan dari orang lain atau pengawas.

### 6) Komitmen

Komitmen merupakan tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab terhadap organisasi.<sup>10</sup>

## 2. Jenjang Pendidikan

### a. Pengertian Jenjang Pendidikan

Pendidikan atau *education* secara umum merupakan usaha yang dengan sengaja dilakukan secara sistematis dan terus-menerus dalam jangka waktu tertentu, sesuai dengan tingkatannya, guna menyampaikan, menumbuhkan, dan mendapatkan pengetahuan, sikap, nilai, kecakapan, atau keterampilan yang dikehendaki.<sup>11</sup>

Menurut Undang-undang No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, Pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri,

---

<sup>10</sup> Surya Akbar, "Analisa Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan," *Jiaganis*, 2 (September 2018), 6.

<sup>11</sup> Miranda Diah Ratnasari dan Bambang Swasto Sunuharyo, "Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Variabel Mediator Kemampuan Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT Petrokimia Gresik)," *Administrasi Bisnis*, 1 (Mei 2018), 212.



kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara.

Faktor pendidikan mempengaruhi perilaku seseorang dalam menerima dan menolak suatu perubahan yang baru. Karyawan yang berpendidikan cenderung lebih mudah menerima inovasi jika ditinjau dari segi kemudahan (*eccessibility*) atau dalam mendapatkan informasi yang mempengaruhi sikapnya. Pendidikan merupakan faktor paling penting di dalam pekerjaan, tingkat pendidikan seseorang akan menentukan dalam pelaksanaan tugas seorang karyawan.

Usman mengatakan bahwa semakin tinggi tingkat pendidikan dan pengalaman kerja seorang karyawan, maka akan semakin tinggi pula kinerja yang ditampilkan. Lestari juga mengatakan bahwa tingkat pendidikan merupakan suatu kegiatan seseorang dalam mengembangkan kemampuan, sikap, dan bentuk tingkah lakunya, baik untuk kehidupan masa yang akan datang. Menurut Pusat Bahasa Departemen Pendidikan Nasional, Pendidikan adalah proses mengubah sikap dan tata cara seseorang atau kelompok dalam usaha mendewasakan manusia melalui upaya pengajaran dan pelatihan.<sup>12</sup>

Pengertian jenjang pendidikan yang tertuang dalam Undang-undang No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional

---

<sup>12</sup> Noviyanti Rianti Putri dan Sri Langgeng Ratnasari, "Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pelatihan, dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan PT Asuransi Takaful Batam," *Akuntansi, Ekonomi dan Manajemen Bisnis*, 1 (Juli 2019), 49.

adalah serangkaian tahapan pendidikan yang ditetapkan berdasarkan tingkat perkembangan peserta didik, tujuan yang akan dicapai, dan kemampuan yang dikembangkan.<sup>13</sup>

Jenjang Pendidikan formal terdiri dari:

- 1) Pendidikan Dasar, yaitu jenjang pendidikan awal yang melandasi jenjang pendidikan menengah. Pendidikan dasar berbentuk Sekolah Dasar (SD) dan Madrasah Ibtidaiyah (MI) atau bentuk lain yang sederajat serta Sekolah Menengah Pertama (SMP) dan Madrasah Tsanawiyah (MTs), atau bentuk lain yang sederajat.
- 2) Pendidikan Menengah, merupakan lanjutan dari pendidikan dasar. Pendidikan menengah terdiri atas pendidikan menengah umum dan pendidikan menengah kejuruan. Pendidikan menengah berbentuk Sekolah Menengah Atas (SMA), Madrasah Aliyah (MA), Sekolah Menengah Kejuruan (SMK), dan Madrasah Aliyah Kejuruan (MAK), atau bentuk lain yang sederajat.
- 3) Pendidikan Tinggi, yaitu jenjang pendidikan setelah pendidikan menengah yang mencakup program pendidikan Diploma, Sarjana, Magister, Spesialis, dan Doktor yang diselenggarakan oleh Pendidikan Tinggi. Perguruan tinggi

---

<sup>13</sup> Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional.

dapat berbentuk Akademi, Politeknik, Sekolah Tinggi, Institut, atau Universitas.

### **b. Spesifikasi/Jurusan Keilmuan**

Kesesuaian jurusan keilmuan adalah sebelum calon karyawan direkrut, terlebih dahulu perusahaan melihat dari jenjang pendidikan dan kesesuaian jurusan keilmuan yang dimiliki. Kesesuaian jurusan keilmuan berguna dalam pengambilan keputusan penempatan posisi jabatan seorang karyawan, dengan demikian maka karyawan dapat memberikan yang terbaik bagi perusahaan.<sup>14</sup>

Jenjang pendidikan seseorang dapat dilihat dari penguasaan pengetahuan dan keterampilan dalam bidang tertentu. Dalam hal ini kemampuan akademis seseorang bukan hanya dilihat dari jenjang pendidikan yang telah ditempuh akan tetapi dapat dilihat juga dari spesifikasi atau jurusan keilmuan yang telah dimiliki.

## **3. Training (Masa Percobaan)**

### **a. Pengertian Training**

Dalam Undang-Undang Republik Indonesia No. 31 Tahun 2006 Tentang Sistem Pelatihan Kerja Nasional, pelatihan kerja atau yang dikenal dengan istilah *training* adalah keseluruhan kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan, serta mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, disiplin, sikap

---

<sup>14</sup> Heri Candra, "Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Masa Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sibatel Silangkitang Barata Telekomunikasi," *Skripsi*, (Medan: Universitas Medan Area, 2018), 14.

dan etos kerja pada tingkat keterampilan dan keahlian tertentu sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan dan pekerjaan.<sup>15</sup>

*Training* merupakan segala aktivitas yang bertujuan untuk meningkatkan keahlian, pengetahuan, keterampilan sehingga meningkatkan produktifitas perusahaan.<sup>16</sup> *Training* dianggap aktivitas paling umum dari seluruh aktivitas kepegawaian. Menurut Rae, *training* merupakan suatu usaha dalam meningkatkan pengetahuan dan kemampuan karyawannya agar lebih efektif dan efisien dalam melaksanakan tugasnya.<sup>17</sup>

*Training* sangat penting karena cara ini yang digunakan untuk mempertahankan, menjaga, memelihara pegawai dan sekaligus meningkatkan keahlian para pegawai agar dapat meningkatkan kinerjanya. Oleh karena itu, *training* dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja bagi karyawan, ataupun untuk melatih pengembangan usaha masyarakat pada umumnya.<sup>18</sup>

#### **b. Tujuan *Training***

*Training* atau pelatihan memiliki beberapa tujuan, yaitu sebagai berikut:

---

<sup>15</sup> Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 31 Tahun 2006 Tentang Sistem Pelatihan Kerja Nasional.

<sup>16</sup> Lijan Polatak Sinambela, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2016), 169.

<sup>17</sup> Herman Sofyandi, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2013), 113.

<sup>18</sup> Samsul Abidin, "Pengaruh Motivasi dan Training Terhadap Kinerja Karyawan Marketing Pada PT BPR Syariah Lantabur Tebuireng," *Skripsi*, (Kediri: STAIN Kediri, 2016), 23.

### 1) Meningkatkan Produktifitas

Karyawan yang memiliki pengetahuan dan keterampilan dibidang pekerjaannya dapat melakukan pekerjaan dengan lebih baik daripada karyawan yang kurang memiliki pengetahuan dan keterampilan dibidang pekerjaannya.

### 2) Meningkatkan Efektifitas dan Efisiensi

Penguasaan pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki dari hasil pelatihan, akan membuat karyawan mampu bekerja dengan lebih efektif dan efisien.

### 3) Meningkatkan Daya Saing

Dengan meningkatnya produktifitas, efektifitas dan efisiensi setiap karyawan maka akan meningkatkan juga daya saing perusahaan.<sup>19</sup>

Ada tujuh maksud utama program *training*, yaitu memperbaiki kinerja, meningkatkan keterampilan karyawan, menghindari keusangan manajerial, memecahkan permasalahan, orientasi karyawan baru, persiapan promosi dan keberhasilan manajerial, dan memberi kepuasan untuk kebutuhan pengembangan personal.<sup>20</sup>

### c. Metode *Training*

Metode yang digunakan dalam pelatihan adalah sebagai berikut:

---

<sup>19</sup> Suparyadi, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: CV Andi Offset, 2015), 184.

<sup>20</sup> Abidin, "Pengaruh Motivasi dan Training", 23.

1) *Praktik Kerja Langsung (On The Job Training)*

Dalam metode ini pemimpin karyawan (kepala bagian) melatih langsung karyawannya. Keberhasilan pelatihan ini sangat tergantung pada kemampuan pemimpin dalam melatih karyawannya.

2) *Vestibule*

Metode ini merupakan bentuk latihan dimana latihan dilaksanakan dalam kelas yang diselenggarakan untuk memperkenalkan pekerjaan dan melatih karyawan dalam mengerjakan pekerjaan tersebut.

3) *Demonstration and Example*

Metode latihan yang dilakukan dengan peragaan dan penjelasan bagaimana cara mengerjakan suatu pekerjaan melalui contoh-contoh atau percobaan.

4) *Simulation*

Metode latihan simulasi merupakan suatu teknik untuk mencontoh semirip mungkin terhadap konsep sebenarnya dari pekerjaan yang akan dikerjakan.

5) *Apprenticeship*

Suatu cara untuk mengembangkan keterampilan sehingga para karyawan dapat mempelajari segala aspek dari pekerjaannya.<sup>21</sup>

---

<sup>21</sup> Akhmal dan Safitri Ok, "Pengaruh *Training* Terhadap Kinerja Karyawan", 15.

#### 6) *Classroom Methods*

Metode pelatihan dengan pertemuan dalam kelas meliputi *lecture* (pengajaran), *conference* (rapat), *programmed instruction*, metode studi kasus, *role playing*, metode diskusi dan metode seminar.<sup>22</sup>

#### d. **Indikator *Training* (Masa Percobaan)**

Menurut Rae, dimensi pelatihan yang efektif diberikan kepada karyawan dapat diukur dengan:<sup>23</sup>

##### 1) Isi Pelatihan

Ukuran indikator ini apakah program pelatihan yang diberikan sejalan dengan kebutuhan pelatihan dan pelatihan yang diberikan *up to date*.

##### 2) Metode Pelatihan

Dari indikator ini dilihat dari apakah metode pelatihan yang diberikan sesuai untuk subyek yang dilatih dan sesuai dengan gaya belajar peserta pelatihan.

##### 3) Sikap dan Keterampilan Instruktur

Dilihat dari sikap dan kemampuan yang dimiliki instruktur dalam penyampaian materi, apakah sikap dan keterampilannya mampu mendorong setiap orang untuk belajar.

---

<sup>22</sup> Ibid.

<sup>23</sup> Herman, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 119.

#### 4) Lama Waktu Pelatihan

Dilihat dari seberapa lama penyampaian materi yang harus dipelajari dan seberapa cepat tempo penyampaian materi tersebut.

#### 5) Fasilitas Pelatihan

Dilihat dari fasilitas yang diberikan pada saat latihan. Mulai dari tempat yang disediakan apakah sesuai dengan program pelatihan yang sedang dijalankan dan apakah konsumsi yang diberikan dapat memuaskan peserta pelatihan.

### **B. Studi Penelitian Terdahulu**

Studi penelitian terdahulu atau kajian pustaka merupakan telaah literatur atau sebuah kajian terhadap penelitian terdahulu yang sesuai dengan topik dan masalah penelitian yang sedang dilakukan.<sup>24</sup> Studi penelitian terdahulu berfungsi sebagai acuan dan pendukung untuk melakukan penelitian ini. Penelitian terdahulu yang digunakan sebagai acuan dan pendukung adalah penelitian dengan salah satu atau lebih variabel yang sama dengan penelitian yang sedang dilakukan sekarang ini.<sup>25</sup>

Mifta Septarina dengan judul *“Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Lamanya Bekerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pegadaian Syariah Simpang Patal Palembang”*. Penelitian ini menggunakan jenis

---

<sup>24</sup> Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, *Pedoman Penulisan Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam* (Ponorogo: IAIN Ponorogo, 2019), 15.

<sup>25</sup> V. Wiratna Sujarweni, *Metodologi Penelitian Bisnis & Ekonomi* (Yogyakarta: Pustaka Baru Press, 2019), 64.



penelitian lapangan (*field research*), dan merupakan penelitian kuantitatif yang diperoleh melalui kuesioner sebagai instrument penelitian yang memaparkan tentang penilaian tingkat pendidikan, lamanya bekerja dan kinerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dapat ditarik kesimpulan bahwa (1) Tingkat pendidikan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT Pegadaian Simpang Patal Palembang. (2) Lamanya bekerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT Pegadaian Simpang Patal Palembang. (3) Tingkat pendidikan dan lamanya bekerja secara bersamaan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT Pegadaian Simpang Patal Palembang.<sup>26</sup>

Samsudin dengan judul “*Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Pada PT PLN (Persero) Wilayah Sulselrabar*”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Pendidikan dan pelatihan terhadap peningkatan kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) Wilayah Sulselrabar serta untuk mengetahui variabel apa yang lebih dominan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pada PT PLN (Persero) Wilayah Sulselrabar. Jenis penelitian yang dilakukan adalah penelitian kuantitatif dengan menggunakan pendekatan asosiatif kasual atau hubungan yang bersifat sebab akibat. Jadi pada penelitian ini terdapat variabel independent (pendidikan dan pelatihan) dan variabel dependen (peningkatan kinerja karyawan). Hasil dari penelitian ini adalah (1) Terdapat pengaruh pendidikan dan pelatihan secara bersama-sama

---

<sup>26</sup> Mifta Septarina, “Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Lamanya Bekerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pegadaian Syariah Simoang Patal Palembang,” *Skripsi*, (Palembang: UIN Raden Fatah, 2017), 91.

pada PT PLN (Persero) wilayah Sulselrabar. (2) Variabel yang paling dominan berpengaruh antara pendidikan dan pelatihan terhadap peningkatan kinerja adalah variabel Pendidikan.<sup>27</sup>

Hairunnisa Maharani dengan judul "*Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Bank Syariah Mandiri KC Bandar Jaya Lampung Tengah*". Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Mandiri KC Bandar Jaya Lampung Tengah. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian lapangan yang bertujuan untuk mengumpulkan data dari lokasi penelitian. Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) Secara parsial pendidikan dan pelatihan tidak berpengaruh terhadap variabel pendidikan. (2) variabel bebas secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank Syariah Mandiri KC Bandar Jaya Lampung Tengah.<sup>28</sup>

Noviyanti Rianti dan Sri Langgeng Ratnasari dengan judul "*Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan PT Asuransi Takaful Batam*". Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik *non probability* yaitu sampel jenuh, dan teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda. Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa (1) Tingkat pendidikan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT

---

<sup>27</sup> Samsudin, "Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan", 91.

<sup>28</sup> Maharani, "Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan", 90.

Asuransi Takaful Batam. (2) Pelatihan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Asuransi Takaful Batam. (3) Pengembangan karir tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Asuransi Takaful Batam. (4) Tingkat pendidikan, pelatihan dan pengembangan karir tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Asuransi Takaful Batam.<sup>29</sup>

Miranda Diah Ratnasari dan Bambang Swasto Sunuharyo dengan judul *“Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Variabel Mediator Kemampuan Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT Petrokimia Gresik)”*. Penelitian ini merupakan penelitian penjelasan (*explanatory research*) dengan pendekatan kuantitatif, Teknik sampling yang digunakan adalah *proportional random sampling*. Berikut ini hasil dari penelitian yang telah dilakukan (1) Pendidikan menghasilkan pengaruh yang signifikan terhadap kemampuan kerja karyawan pada PT Petrokimia Gresik. (2) Pelatihan menghasilkan pengaruh yang signifikan terhadap kemampuan kerja karyawan pada PT Petrokimia Gresik. (3) Kemampuan kerja karyawan menghasilkan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Petrokimia Gresik. (4) Pendidikan menghasilkan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Petrokimia Gresik. (5) Pelatihan menghasilkan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Petrokimia Gresik.<sup>30</sup>

Evert Fandi Mandang, Bode Lumanauw dan Mac D.B. Walangitan dengan judul *“Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pelatihan Terhadap*

---

<sup>29</sup> Rianti dan Ratnasari, “Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pelatihan,”, 54.

<sup>30</sup> Ratnasari dan Sunuharyo, Pengaruh Pendidikan, 216.

*Kinerja Karyawan Pada PT Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk Cabang Manado*". Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian asosiatif yaitu mengukur asosiasi antara dua variabel atau lebih. Teknik pengambilan sampel secara acak atau simple random sampling. Dari hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa (1) Tingkat pendidikan dan pelatihan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Bank BRI Cabang Manado. (2) Tingkat Pendidikan secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Bank BRI Cabang Manado. (3) Pelatihan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Bank BRI Cabang Manado.<sup>31</sup>

Lidia Ananda Putri dengan judul "*Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai di MTsN Sungai Jambu*". Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian lapangan dengan pendekatan kuantitatif. Teknik sampling yang digunakan yaitu teknik sampling jenuh atau teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Dalam penelitian ini menunjukkan bahwa pendidikan dan pelatihan berpengaruh terhadap kinerja pegawai di MTsN Sungai Jambu.<sup>32</sup>

---

<sup>31</sup> Mandang, Pengaruh Tingkat Pendidikan, 4334.

<sup>32</sup> Lidia Ananda Putri, "Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai di MTsN Sungai Jambu," *Skripsi*, (Batusangkar: IAIN Batusangkar, 2018), 71.

Tabel 2.1  
Ringkasan Studi Penelitian Terdahulu

No	Peneliti & Judul Penelitian	Persamaan	Perbedaan	
			Peneliti	Penulis
1	Mifta Septarina (2017) “Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Lamanya Bekerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pegadaian Syariah Simpang Patal Palembang”	Variabel penelitian: Tingkat Pendidikan ( $X_1$ ) dan Kinerja Karyawan ( $Y$ )	Teknik sampling: Non Probability Sampling (Sampling Jenuh)	Teknik sampling: Probability Sampling (Disproportionate Stratified Random Sampling)
2	Samsudin (2017) “Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Pada PT PLN (Persero) Wilayah Sulselrabar”	Variabel penelitian: Tingkat Pendidikan ( $X_1$ ) dan Pelatihan ( $X_2$ )	Teknik sampling: Probability Sampling (Simple Random Sampling)	Teknik sampling: Probability Sampling (Disproportionate Stratified Random Sampling)
3	Hairunnisa Maharani (2019) “Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Bank Syariah Mandiri KC Bandar Jaya Lampung Tengah”	Variabel penelitian: Tingkat Pendidikan ( $X_1$ ), Pelatihan ( $X_2$ ) dan Kinerja Karyawan ( $Y$ )	Teknik sampling: Non Probability Sampling (Sampling Populasi atau Kuota)	Teknik sampling: Probability Sampling (Disproportionate Stratified Random Sampling)
4	Noviyanti Rianti dan Sri Langgeng Ratnasari (2019) “Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan PT Asuransi Takaful Batam”	Variabel penelitian: Tingkat Pendidikan ( $X_1$ ), Pelatihan ( $X_2$ ) dan Kinerja Karyawan ( $Y$ )	Teknik sampling: Non Probability Sampling (Sampling Jenuh)	Teknik sampling: Probability Sampling (Disproportionate Stratified Random Sampling)

5	Miranda Diah Ratnasari dan Bambang Swasto Sunuharyo (2018) “Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Variabel Mediator Kemampuan Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT Petrokimia Gresik)”	Variabel penelitian: Tingkat Pendidikan ( $X_1$ ) dan Pelatihan ( $X_2$ )	Teknik sampling: Probability Sampling (Proportionate Stratified Random Sampling)	Teknik sampling: Probability Sampling (Disproportionate Stratified Random Sampling)
6	Evert Fandi Mandang, Bode Lumanauw dan Mac D.B. Walangitan (2017) “Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk Cabang Manado”	Variabel penelitian: Tingkat Pendidikan ( $X_1$ ), Pelatihan ( $X_2$ ) dan Kinerja Karyawan ( $Y$ )	Teknik sampling: Probability Sampling (Simple Random Sampling)	Teknik sampling: Probability Sampling (Disproportionate Stratified Random Sampling)
7	Lidia Ananda Putri (2018) “Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai di MTsN Sungai Jambu”	Variabel penelitian: Pendidikan ( $X_1$ ), Pelatihan ( $X_2$ ) dan Kinerja Karyawan ( $Y$ )	Teknik sampling: Non Probability Sampling (Sampling Jenuh)	Teknik sampling: Probability Sampling (Disproportionate Stratified Random Sampling)

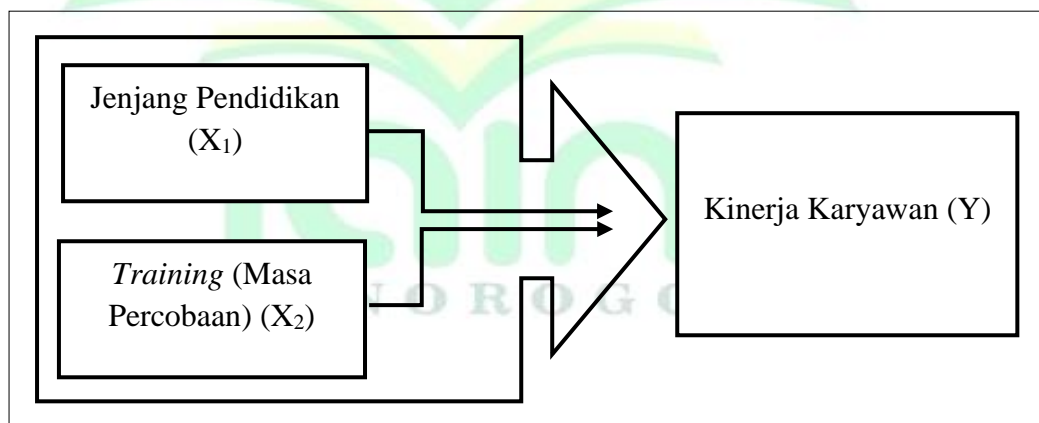
### 3. Kerangka Pemikiran

Dalam kerangka pemikiran ini menggambarkan pengaruh jenjang pendidikan dan *training* (masa percobaan) terhadap kinerja karyawan pada PT Linggarjati Mahardika Mulia Pacitan.

Jenjang pendidikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, pendidikan merupakan suatu indikator yang mampu mencerminkan kemampuan seseorang untuk dapat menyelesaikan suatu pekerjaan. Hal ini disebabkan karena semakin tinggi daya analisisnya maka akan mampu memecahkan masalah yang sedang dihadapi. Semakin tinggi jenjang pendidikan yang ditempuh oleh seorang karyawan juga dapat memperbaiki kualitasnya dalam menjalankan tugas.

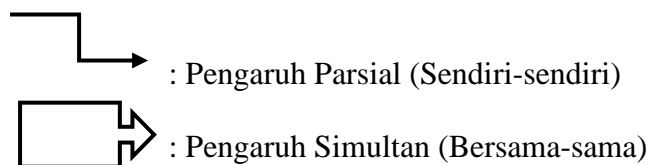
*Training* (Masa Percobaan) berpengaruh terhadap kinerja karyawan, *training* sebagai proses sistematis pengubahan perilaku pekerja dalam suatu arah guna meningkatkan tujuan-tujuan organisasi. *Training* merupakan hal yang sangat penting karena cara ini yang digunakan untuk mempertahankan, menjaga, memelihara pegawai sekaligus meningkatkan keahlian para pegawai agar dapat meningkatkan kinerjanya.

Adapun kerangka berfikirnya adalah sebagai berikut:



Gambar 2.2  
Kerangka Pemikiran

Keterangan:



Kerangka pemikiran pada gambar 2.2 menggambarkan bahwa jenjang pendidikan dan *training* (masa percobaan) berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Linggarjati Mahardika Mulia Pacitan baik secara parsial (sendiri-sendiri) atau secara simultan (bersama-sama).

#### 4. Hipotesis

Berdasarkan kerangka berfikir di atas maka dapat ditarik hipotesis sementara sebagai berikut:

- H<sub>01</sub> : Jenjang Pendidikan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Linggarjati Mahardika Mulia Pacitan
- H<sub>a1</sub> : Jenjang Pendidikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Linggarjati Mahardika Mulia Pacitan
- H<sub>02</sub> : *Training* (Masa Percobaan) tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Linggarjati Mahardika Mulia Pacitan
- H<sub>a2</sub> : *Training* (Masa Percobaan) berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Linggarjati Mahardika Mulia Pacitan
- H<sub>03</sub> : Jenjang Pendidikan dan *Training* (Masa Percobaan) tidak berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Linggarjati Mahardika Mulia Pacitan



H<sub>a3</sub> : Jenjang Pendidikan dan *Training* (Masa Percobaan) berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Linggarjati Mahardika Mulia Pacitan



## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Rancangan Penelitian**

Rancangan penelitian digunakan untuk mempermudah peneliti dalam melakukan penelitiannya. Dilihat dari jenis datanya penelitian terdiri dari dua jenis, yaitu penelitian kualitatif dan penelitian kuantitatif. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif merupakan suatu proses menemukan pengetahuan dengan menggunakan data berupa angka-angka sebagai alat menganalisis keterangan mengenai apa yang ingin diketahui.<sup>1</sup> Pendekatan kuantitatif ini menggunakan aplikasi SPSS. Pada penelitian ini terdiri dari dua variabel yaitu variabel dependen (variabel terikat) dan variabel independent (variabel bebas).

Lokasi penelitian yang dilakukan adalah di PT Linggarjati Mahardika Mulia Pacitan Unit II, tepatnya beralamat di Tukul, Sambong Kecamatan Pacitan Kabupaten Pacitan. Perusahaan ini bergerak pada industri pengolahan kayu lapis (*plywood*) atau biasa yang dikenal dengan sebutan triplek. Obyek pada penelitian ini adalah karyawan pada PT Linggarjati Mahardika Mulia Pacitan.

---

<sup>1</sup> Sujarweni, *Metodologi Penelitian*, 39.

## B. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

Variabel penelitian merupakan segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya.<sup>2</sup> Variabel dalam penelitian ini dibedakan mejadi:

### 1. Variabel Bebas (*Independent Variable*)

Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab berubahnya atau munculnya variabel dependen. Dalam penelitian ini variabel bebasnya adalah jenjang pendidikan ( $X_1$ ) dan *training* (masa percobaan) ( $X_2$ ).

### 2. Variabel Terikat (*Dependent Variable*)

Variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat dari variabel bebas. Dalam penelitian ini variabel terikatnya adalah kinerja karyawan ( $Y$ ).

Definisi operasioanal merupakan definisi yang didasarkan pada sifat-sifat didefinisikan yang dapat diamati (diobservasi). Pada konsep yang diamati, terbuka kemungkinan bagi orang lain selain peneliti untuk melakukan hal yang serupa sehingga apa yang dilakukan oleh peneliti terbuka untuk diuji kembali oleh orang lain. Dengan kata lain, definisi operasional adalah pernyataan yang sangat jelas sehingga tidak menimbulkan kesalah pahaman penafsiran karena dapat diobservasi dan dibuktikan perilakunya.

---

<sup>2</sup> Ibid., 75.

Definisi operasional digunakan untuk menghindari perbedaan penafsiran dalam memahami variabel penelitian, jadi variabel penelitian didefinisikan se jelas mungkin dalam definisi operasional.<sup>3</sup> Untuk lebih jelasnya dapat dilihat dalam tabel di bawah ini:

Tabel 3.1  
Definisi Operasional

Variabel	Sub Variabel	Indikator	No. Butir	Sumber
Jenjang Pendidikan (X <sub>1</sub> )	Jurusan Keilmuan	Kesesuaian posisi jabatan dengan jurusan keilmuan	1-4	Heri Candra, "Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Masa Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sibatel Silangkitang Barata Telekomunikasi," <i>Skripsi</i> , (Medan: Universitas Medan Area, 2018).
Training (Masa Percobaan) (X <sub>2</sub> )	Isi Pelatihan	Pelatihan yang sejalan dengan kebutuhan dan pelatihan yang <i>up to date</i>	1-2	Herman Sofyandi, <i>Manajemen Sumber Daya Manusia</i> (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2013)
	Metode Pelatihan	Pelatihan sesuai subyek yang dilatih serta gaya pelatihan sesuai dengan peserta pelatihan	3-4	

<sup>3</sup> S. Eko Putro Widyoko, *Teknik Penyusunan Instrumen Penelitian* (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2017), 130.

	Sikap dan Keterampilan Instruktur	Sikap instruktur serta keterampilan instruktur dalam melatih peserta pelatihan	5-6	
	Lama Waktu Pelatihan	Lama waktu dalam penyampaian materi pelatihan serta tempo dalam penyampaian materi	7-8	
	Fasilitas Pelatihan	Tempat sesuai dengan pelatihan yang sedang dilakukan dan konsumsi yang diberikan memuaskan	9-10	
Kinerja Karyawan (Y)	Kualitas	Kesempurnaan karyawan dalam bekerja dan hasil kerja karyawan	1-2	Surya Akbar, "Analisa Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan," <i>Jiaganis</i> , 2 (September 2018).
	Kuantitas	Jumlah unit yang dihasilkan	3-4	
	Ketepatan Waktu	Penyelesaian tugas sesuai dengan waktu yang diberikan	5-6	
	Efektivitas Tingkat Penggunaan Sumber Daya	Jumlah sumber daya organisasi yang digunakan dalam	7-8	

	Organisasi	menyelesaikan suatu pekerjaan		
	Kemandirian	Kemampuan karyawan dalam melakukan pekerjaannya	9-10	
	Komitmen	Komitmen kerja dan tanggung jawab terhadap perusahaan	11-12	

### C. Populasi dan Sampel

Corper Donald R; Schindler Pamela S; 2003 menyatakan bahwa *“Population is the total collection of elemen about which we wish to make some inference. A population element is the subject on which the measurement is being taken. It is the unit of study.”* Populasi adalah keseluruhan elemen yang akan dijadikan wilayah generalisasi. Elemen populasi adalah keseluruhan subyek yang akan diukur yang merupakan unit yang diteliti.<sup>4</sup>

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari obyek/subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Jadi populasi bukan hanya orang saja tetapi juga obyek dan benda-benda alam yang lain. Populasi bukan hanya sekedar jumlah yang ada pada obyek/subyek yang dipelajari, akan tetapi meliputi seluruh

---

<sup>4</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif* (Bandung: Alfabeta, 2018), 130.

sifat/karakteristik yang dimiliki oleh subyek/obyek itu.<sup>5</sup> Dalam penelitian ini menggunakan populasi sebanyak 360 yang diperoleh dari seluruh karyawan PT Linggarjati Mahardika Mulia Pacitan.

Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Karena populasi yang sangat besar dan peneliti tidak memungkinkan untuk mempelajari semua yang ada pada populasi, maka peneliti menggunakan sampel yang diambil dari populasi tersebut.<sup>6</sup> Pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan metode *Probability Sampling* dimana teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap anggota populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel.<sup>7</sup>

Pengambilan sampel menggunakan teknik *Disproportionate Stratified Random Sampling* dimana teknik ini digunakan untuk menentukan jumlah sampel, bila populasi berstrata tetapi kurang proporsional.<sup>8</sup> Penelitian pada karyawan PT Linggarjati Mahardika Mulia Pacitan ini memiliki 16 orang lulusan S1, 1 orang lulusan D3, 223 orang lulusan SLTA, 63 orang lulusan SLTP, 23 orang lulusan SD, dan 35 orang tanpa keterangan pendidikan. Maka 16 orang lulusan S1 dan 1 orang lulusan D3 diambil semua sebagai sampel, karena dua kelompok tersebut terlalu kecil bila dibandingkan dengan kelompok SLTA, SLTP dan TKP (Tanpa Keterangan Pendidikan).

---

<sup>5</sup> Ibid.

<sup>6</sup> Ibid., 131.

<sup>7</sup> Ibid., 134.

<sup>8</sup> Ibid., 135.

Berikut ini perhitungan sampel menggunakan Rumus Yamane:

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

Dimana:

n = Jumlah sampel yang diperlukan

N = Jumlah populasi

e = Tingkat kesalahan sampel (sampling error), sebesar 10% atau 0,1

Maka perhitungan sampel atau responden dalam penelitian ini adalah:

$$n = \frac{N}{1+N(e)^2} = \frac{360}{1+360(0,1)^2} = \frac{360}{1+360(0,01)} = \frac{360}{1+3,6} = \frac{360}{4,6} = 78,26$$

Jadi, sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 78 orang. Untuk memudahkan uji analisis data maka jumlah sampel dibulatkan menjadi 100 orang.

#### **D. Metode Pengumpulan Data**

Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan sumber data primer dan sekunder, dimana data primer merupakan sumber data langsung sedangkan data sekunder merupakan sumber data yang secara tidak langsung dan dapat berupa informasi dari orang lain maupun melalui dokumen. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah dengan cara:



a. *Interview* (Wawancara)

Wawancara dilakukan pada saat peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan pada saat peneliti ingin mengetahui hal-hal yang lebih dalam lagi.<sup>9</sup> Wawancara yang dilakukan adalah wawancara tidak terstruktur atau terbuka, di mana peneliti hanya menggunakan garis besar permasalahan yang akan ditanyakan dan tidak menggunakan pedoman wawancara yang tersusun secara sistematis.<sup>10</sup>

b. Kuesioner (Angket)

Keusioner adalah teknik pengumpulan data dengan cara mengajukan beberapa pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden yang kemudian akan dijawab oleh responden. Pemberian angket sangat cocok dilakukan pada penelitian ini, karena jumlah responden yang cukup banyak.<sup>11</sup>

## E. Instrumen Penelitian

Untuk mengetahui jawaban dari responden atas angket yang telah diberikan mengenai kinerja karyawan yang terdiri dari jenjang pendidikan dan pelatihan, dan juga untuk mengukur jawaban dari responden serta untuk mempermudah pengambilan keputusan dari tanggapan yang diberikan responden melalui lembar angket, maka peneliti menggunakan skala pengukuran *likert*. Dimana skala *likert* digunakan untuk mengukur

---

<sup>9</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2013), 137.

<sup>10</sup> *Ibid.*, 140.

<sup>11</sup> *Ibid.*, 142.

sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok tentang kejadian atau gejala sosial.<sup>12</sup> Skala *likert* hanya menggunakan item yang secara pasti baik dan secara pasti buruk, tidak dimasukkan yang agak baik, yang agak buruk, yang netral dan ranking lain diantara dua sikap yang pasti di atas.<sup>13</sup>

Dalam pengukuran skala *likert* terhadap jawaban responden mengenai jenjang pendidikan, pelatihan dan kinerja karyawan, pengukuran dilakukan dengan menggunakan empat tingkatan sebagai berikut:

Sangat Tidak Setuju (STS) = Skor 1

Tidak Setuju (TS) = Skor 2

Setuju (S) = Skor 3

Sangat Setuju (SS) = Skor 4

#### **F. Validitas dan Realibilitas Instrumen**

Menurut Arikunto, validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrument. Arikunto juga mengemukakan bahwa, secara mendasar validitas adalah keadaan yang menggambarkan tingkat instrumen yang bersangkutan mampu mengukur apa yang akan diukur.<sup>14</sup>

Validitas merupakan derajat ketetapan antara data yang terjadi pada obyek penelitian dengan daya yang dapat dilaporkan oleh peneliti. Dengan

<sup>12</sup> Riduwan dan H. Sunarto, *Pengantar Statistika untuk Pendidikan, Sosial, Ekonomi, Komunikasi dan Bisnis* (Bandung: Alfabeta, 2017), 20.

<sup>13</sup> Moh. Nazir, *Metode Penelitian* (Bogor: Ghalia Indonesia, 2013), 338.

<sup>14</sup> Tukiran Taniredja dan Hidayati Mustafidah, *Penelitian Kuantitatif* (Bandung: Alfabeta, 2012), 42.

demikian data yang valid adalah data yang tidak berbeda antara data yang dilaporkan peneliti dengan data yang sesungguhnya terjadi.<sup>15</sup>

Kriteria uji validitas adalah sebagai berikut:

- a. Apabila  $r_{hitung} > r_{tabel}$  maka kuesioner dinyatakan valid.
- b. Apabila  $r_{hitung} < r_{tabel}$  maka kuesioner dinyatakan tidak valid.

Reliabilitas merupakan ukuran yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Reliabilitas adalah seberapa jauh konsistensi alat ukur untuk dapat memberikan hasil yang sama dalam mengukur hal dan subyek yang sama.<sup>16</sup>

Cara yang digunakan untuk menguji reliabilitas dalam penelitian ini adalah menggunakan rumus koefisien *Alpha Cronbach's*. Kriteria penilaian uji reliabilitas adalah sebagai berikut:

- a. Apabila hasil koefisien *alpha* lebih besar dari taraf signifikansi 60% atau 0,6 maka kuesioner dinyatakan reliabel.
- b. Apabila hasil koefisien *alpha* lebih kecil dari taraf signifikansi 60% atau 0,6 maka kuesioner dinyatakan tidak reliabel.

---

<sup>15</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif*, 267.

<sup>16</sup> Iqbal Hasan, *Analisis Data Penelitian dengan Statistik* (Jakarta: Bumi Aksara, 2004),

## G. Teknik Pengolahan dan Analisis Data

### a. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik memiliki tujuan untuk mengetahui kondisi data yang digunakan dalam penelitian. Hal itu dilakukan agar diperoleh model analisis yang tepat.<sup>17</sup> Model analisis regresi ini meliputi:

#### 1) Uji Normalitas

Uji normalitas untuk menguji data variabel bebas (X) dan data variabel terikat (Y) pada persamaan regresi yang dihasilkan. Persamaan regresi akan dinyatakan baik jika mempunyai data variabel bebas dan data variabel terikat berdistribusi mendekati normal atau normal sama sekali. Kriteria dari uji normalitas residual adalah apabila signifikansi residual lebih dari 0,05 maka residual berdistribusi normal.<sup>18</sup>

#### 2) Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan varians dari residual satu ke pengamatan lainnya. Model regresi yang memenuhi persyaratan adalah dimana terdapat kesamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya atau biasa disebut homoskedastisitas. Persamaan regresi yang baik jika tidak terjadi heteroskedastisitas. Jika semua nilai

---

<sup>17</sup> Albert Kurniawan, *Metode Riset Untuk Ekonomi dan Bisnis Teori, Konsep dan Praktik Penelitian Bisnis* (Bandung: Alfabeta, 2014), 156.

<sup>18</sup> Danang Sunyoto, *Praktik SPSS Untuk Kasus* (Yogyakarta: Nuha Medika, 2011), 127.

signifikansi variabel (X) lebih besar dari 0,05, maka tidak terjadi heterokedastisitas.<sup>19</sup>

### 3) Uji Autokorelasi

Persamaan regresi dikatakan baik jika tidak memiliki masalah autokorelasi, jika terjadi autokorelasi maka persamaan dikatakan tidak baik dan tidak layak untuk dipakai.<sup>20</sup> Untuk mengetahui adanya autokorelasi dapat dilakukan melalui uji Durbin Watson (DW).

### 4) Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas digunakan untuk menganalisis regresi berganda yang terdiri atas dua atau lebih variabel bebas, yang bertujuan untuk melihat ada atau tidaknya korelasi yang tinggi antar variabel bebas dalam suatu model regresi berganda. Jika ada korelasi yang tinggi antar variabel bebas, maka hubungan antar variabel bebas terhadap variabel terikat akan terganggu. Uji multikolinieritas dapat dilihat pada nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) yang tidak lebih dari 10 dan nilai *Tolerance* yang tidak kurang dari 0,1, maka model dikatakan bebas dari multikolinieritas. Semakin tinggi nilai VIF, maka semakin rendah nilai *tolerance*.<sup>21</sup>

### b. Analisis Regresi Linier Berganda

Dalam penelitian ini menggunakan metode analisis regresi linier berganda, yang merupakan hubungan secara linier antara dua atau lebih variabel independen ( $X_1, X_2, \dots, X_n$ ) dengan variabel dependen (Y).

---

<sup>19</sup> Ibid., 125.

<sup>20</sup> Ibid., 134.

<sup>21</sup> Kurniawan, *Metode Riset*, 157.

Analisis ini digunakan untuk mengetahui arah hubungan antara variabel dependen dan variabel independen, apakah masing-masing variabel independen berhubungan positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan. Data yang biasa digunakan adalah dalam bentuk interval atau rasio. Dengan rumus sebagai berikut:<sup>22</sup>

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Dimana:

Y = Variabel dependen, yaitu Kinerja Karyawan

X<sub>1</sub> = Variabel independen, yaitu Jenjang Pendidikan

X<sub>2</sub> = Variabel independen, yaitu *Training* (Masa Percobaan)

$\alpha$  = Konstanta

b<sub>1</sub> = Koefisien regresi Jenjang Pendidikan (X<sub>1</sub>)

b<sub>2</sub> = Koefisien regresi *Training* (Masa Percobaan) (X<sub>2</sub>)

e = *Standart error*

c. Uji Hipotesis

1) Uji t

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap

---

<sup>22</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis*, 284.

variabel dependen. Dasar pengambilan keputusan dalam uji t adalah dengan memperhatikan hal berikut ini:

- a) Apabila nilai probabilitas signifikansi  $> 0,05$ , maka  $H_0$  diterima.
- b) Apabila nilai probabilitas signifikansi  $< 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak.
- c) Apabila  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , maka dikatakan signifikan.
- d) Apabila  $t_{hitung} < t_{tabel}$ , maka dikatakan tidak signifikan.<sup>23</sup>

## 2) Uji F

Uji F atau *Analysis of Variance* (ANOVA) merupakan analisis yang tergolong komparatif dan terdiri dari dua variabel atau lebih. Uji F bertujuan untuk membandingkan lebih dari dua rata-rata, yang berguna untuk menguji kemampuan generalisasinya, artinya data sampel dianggap dapat mewakili populasi.<sup>24</sup> Dasar pengambilan keputusan dalam uji F adalah dengan memperhatikan hal berikut ini:

- a) Apabila nilai probabilitas signifikansi  $> 0,05$ , maka  $H_0$  diterima.
- b) Apabila nilai probabilitas signifikansi  $< 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak.
- c) Apabila  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , maka dikatakan signifikan
- d) Apabila  $F_{hitung} < F_{tabel}$ , maka dikatakan tidak signifikan

## 3) Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk menentukan terjadinya presentase variansi bersama antara variabel (X) dan variabel (Y) jika dikalikan dengan 100%. Oleh karena itu besarnya koefisien

<sup>23</sup> Asep Saefudin, *Statistika Dasar* (Jakarta: Grasindo, 2009), 87.

<sup>24</sup> Nyoman Dante, *Metode Penelitian* (Yogyakarta: Andi, 2012), 84.

determinasi adalah  $0 \leq r^2 \leq 1$  dan tidak ada koefisien determinasi yang bertanda negatif karena dikuadratkan.<sup>25</sup>

Dalam penelitian ini koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar sumbangan kontribusi variabel independen (jenjang pendidikan dan *training* (masa percobaan)) terhadap variabel dependen (kinerja karyawan). Dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$R^2 = r^2 \times 100\%$$

Dimana:

$R^2$  = Koefisien Determinasi

$r^2$  = Koefisien Korelasi

---

<sup>25</sup> Budi Susetyo, *Statistika Untuk Analisis Data Penelitian Dilengkapi Cara Perhitungan dengan SPSS dan MS Office Excel* (Bandung: Refika Aditama, 2012), 122.



## BAB IV

### PEMBAHASAN DAN ANALISIS DATA

#### A. Gambaran Umum Obyek Penelitian

##### 1. Sejarah Berdirinya PT Linggarjati Mahardika Mulia Pacitan

PT Linggarjati Mahardika Mulia Pacitan Unit II terletak di Jl. Sunan Maulana Malik Ibrahim Dusun Turiayam Desa Sambong Kecamatan Pacitan Kabupaten Pacitan, dan merupakan anak perusahaan pengolahan kayu PT Linggarjati Mahardika Mulia yang telah ada sebelumnya yang berlokasi di Desa Wonogondo Kecamatan Kebonagung Kabupaten Pacitan yang terlebih dahulu beroperasi pada tahun 2012.

PT Linggarjati Mahardika Mulia Pacitan Unit II Sambong merupakan sebuah perusahaan yang berkecimpung di usaha pengolahan kayu atau produksi *plywood*. Secara resmi PT LMM Unit II berdiri pada bulan Desember tahun 2014.

Melimpahnya kayu produksi dari hutan rakyat mendorong pihak manajemen PT Linggarjati Mahardika Mulia Wonogondo melebarkan sayap usaha pengolahan kayu dikarenakan pangsa pasar domestik dan ekspor yang sangat menjanjikan dan menguntungkan. Oleh karena itu pihak manajemen membeli perusahaan *plywood* yang ada di Dusun Turiayam Desa Sambong Kec/Kab. Pacitan (PT DSUC) yang dalam keadaan gulung tikar atau merugi.

Berbagai masalah dapat diatasi bersama antara pihak perusahaan PT Linggarjati Mahardika Mulia dengan tokoh masyarakat dan pemilik lahan, sehingga tercapai kesepakatan untuk sewa menyewa lahan, sehingga produksi plywood dapat dilanjutkan. Beberapa kesepakatan ditanda tangani dihadapan notaris dengan harapan MOU kerjasama ini bisa berjalan saling menguntungkan antara pemilik lahan dengan pihak manajemen perusahaan.

Setelah proses perjanjian disepakati, awal tahun 2015 perusahaan mulai proses pembenahan lokasi perusahaan agar produksi segera bisa berlangsung. Pembangunan perusahaan segera dilaksanakan sesuai agenda manajemen. Pembelian mesin baru segera dilakukan selama kurang lebih 2 tahun.

Awal tahun 2017 rekrutmen karyawan mulai dilakukan secara bertahap sesuai kapasitas produksi yang direncanakan yang mencapai 75 orang tenaga kerja baru. Untuk mempercepat proses kerja produksi, PT Linggarjati Mahardika Mulia II Sambong mendatangkan tenaga ahli dan teknisi dari PT Linggarjati Mahardika Mulia I Wonogondo guna melaksanakan *training* karyawan baru.

Seiring berjalannya waktu perusahaan mengalami perkembangan yang sangat signifikan, hingga sekarang tahun 2021 jumlah karyawan sudah mencapai 360 tenaga kerja.

## B. Hasil Pengujian Instrumen (Validitas dan Reliabilitas)

Pengujian instrumen validitas dan reliabilitas menggunakan aplikasi SPSS. Berikut ini adalah hasil uji validitas dan reliabilitas yang dilakukan dengan 30 responden pada karyawan PT Linggarjati Mahardika Mulia Pacitan Unit II Sambong.

### 1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk menguji sejauh mana ketepatan alat pengukur dapat mengungkapkan konsep gejala/kejadian yang diukur. Untuk melakukan uji validitas menggunakan program SPSS teknik pengujian yang digunakan peneliti adalah menggunakan korelasi *Bivariate Pearson (Perason Product Momen)*. Analisis ini mengkorelasikan masing-masing skor item dengan skor total. Skor total adalah penjumlahan dari keseluruhan item.

Kriteria yang digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu instrumen adalah dengan menggunakan nilai  $R_{tabel}$  dengan responden 30 dan taraf signifikansi 5% adalah 0,361. Apabila  $R_{hitung} > R_{tabel}$  maka item pernyataan dinyatakan valid dan begitupun sebaliknya.

Tabel 4.1  
Hasil Uji Validitas Jenjang Pendidikan ( $X_1$ )

No.	Item Pernyataan	$R_{hitung}$	$R_{tabel}$	Keputusan
1	X1.1	0,750	0,361	Valid
2	X1.2	0,806	0,361	Valid
3	X1.3	0,767	0,361	Valid
4	X1.4	0,690	0,361	Valid

Sumber: Data hasil pengolahan SPSS 26 Tahun 2021

Berdasarkan tabel 4.1 dapat disimpulkan bahwa hasil uji validitas variabel jenjang pendidikan ( $X_1$ ) dinyatakan valid karena sesuai dengan kriteria bahwa  $R_{hitung} > R_{tabel}$ .

Tabel 4.2  
Hasil Uji Validitas *Training* (Masa Percobaan) ( $X_2$ )

No.	Item Pernyataan	$R_{hitung}$	$R_{tabel}$	Keputusan
1	X2.1	0,679	0,361	Valid
2	X2.2	0,704	0,361	Valid
3	X2.3	0,801	0,361	Valid
4	X2.4	0,781	0,361	Valid
5	X2.5	0,755	0,361	Valid
6	X2.6	0,781	0,361	Valid
7	X2.7	0,486	0,361	Valid
8	X2.8	0,440	0,361	Valid
9	X2.9	0,441	0,361	Valid
10	X2.10	0,407	0,361	Valid

Sumber: Data hasil pengolahan SPSS 26 Tahun 2021

Berdasarkan tabel 4.2 dapat disimpulkan bahwa hasil uji validitas variabel *training* (masa percobaan) ( $X_2$ ) dinyatakan valid karena sesuai dengan kriteria bahwa  $R_{hitung} > R_{tabel}$ .

Tabel 4.3  
Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

No.	Item Pernyataan	$R_{hitung}$	$R_{tabel}$	Keputusan
1	Y.1	0,389	0,361	Valid
2	Y.2	0,699	0,361	Valid
3	Y.3	0,715	0,361	Valid
4	Y.4	0,655	0,361	Valid
5	Y.5	0,811	0,361	Valid
6	Y.6	0,868	0,361	Valid
7	Y.7	0,644	0,361	Valid
8	Y.8	0,829	0,361	Valid
9	Y.9	0,739	0,361	Valid
10	Y.10	0,656	0,361	Valid
11	Y.11	0,511	0,361	Valid
12	Y.12	0,569	0,361	Valid

Sumber: Data hasil pengolahan SPSS 26 Tahun 2021

Berdasarkan tabel 4.3 dapat disimpulkan bahwa hasil uji validitas variabel Kinerja Karyawan (Y) dinyatakan valid karena sesuai dengan kriteria bahwa  $R_{hitung} > R_{tabel}$ .

## 2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas merupakan ukuran yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Reliabilitas adalah seberapa jauh konsistensi alat ukur untuk dapat memberikan hasil yang sama dalam mengukur hal dan subyek yang sama.<sup>1</sup>

Untuk melakukan uji reliabilitas instrumen penelitian berupa kuesioner dengan SPSS teknik pengujian yang digunakan adalah uji reliabilitas *Cronbach's Alpha*. Menurut Wiratna kuesioner dikatakan reliabel jika memiliki nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari taraf signifikansi 60% atau 0,6. Uji reliabilitas dapat dilakukan jika instrumen telah diuji validitasnya.

Tabel 4.4  
Hasil Uji Reliabilitas

No.	Variabel	Cronbach's Alpha	Batas	Keputusan
1	Jenjang Pendidikan	0,667	0,6	Reliabel
2	<i>Training</i> (Masa Percobaan)	0,829	0,6	Reliabel
3	Kinerja Karyawan	0,871	0,6	Reliabel

Sumber: Data hasil pengolahan SPSS 26 Tahun 2021

Berdasarkan tabel 4.4 dapat disimpulkan bahwa hasil uji reliabilitas dinyatakan reliabel untuk variabel jenjang pendidikan, *training* (masa percobaan) dan kinerja karyawan karena sesuai dengan kriteria bahwa nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari taraf signifikansi 60% atau 0,6.

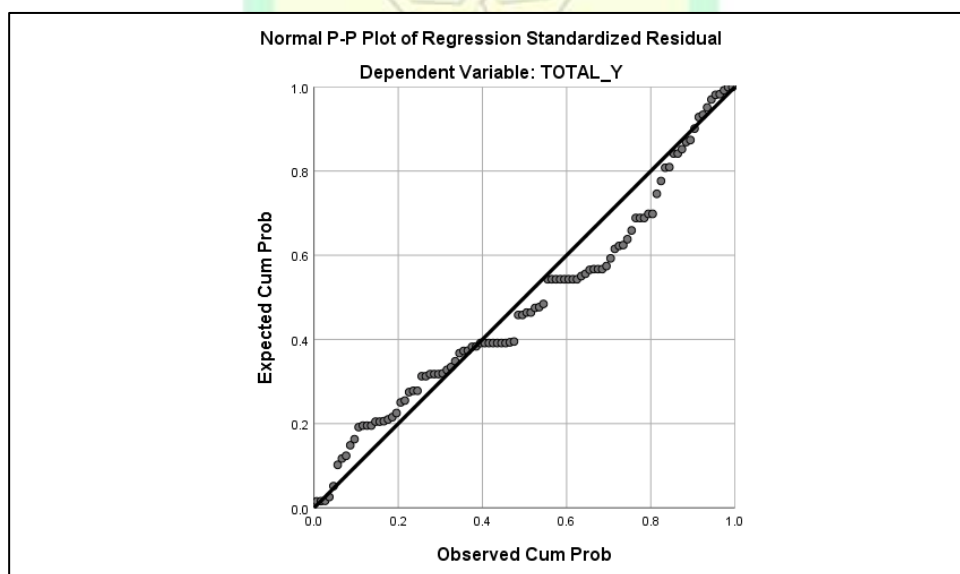
<sup>1</sup> Hasan, *Analisis Data*, 15.

## C. Hasil Pengujian Deskriptif

### 1. Uji Asumsi Klasik

#### a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel independen, variabel dependen, atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Suatu model regresi yang baik adalah yang memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Kriteria pengambilan keputusan model regresi dikatakan berdistribusi normal jika titik-titik plotting yang menggambarkan data sesungguhnya mengikuti garis diagonal.



Sumber: Data hasil pengolahan SPSS 26 Tahun 2021

Gambar 4.1  
Grafik Normal P-P Plot

Pada gambar 4.1 menunjukkan bahwa titik-titik berada di sekitaran garis, hal ini menunjukkan gambaran distribusi data yang normal.

Penelitian ini juga melakukan uji normalitas dengan metode *Kolmogorov-Smirnov*. Kriteria pengambilan keputusan dalam uji normalitas ini adalah jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 maka data tersebut berdistribusi normal, begitupun sebaliknya jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka data tersebut tidak berdistribusi normal.

Tabel 4.5  
Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		100
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.58097683
	Absolute	.125
Most Extreme Differences	Positive	.125
	Negative	-.089
Kolmogorov-Smirnov Z		1.250
Asymp. Sig. (2-tailed)		.088

Sumber: Data hasil pengolahan SPSS 21 Tahun 2021

Dari tabel 4.5 dapat diketahui bahwa nilai signifikansi pada Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,088 dan lebih besar dari 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pada data regresi di penelitian ini berdistribusi normal.

#### b. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi atau terdapat ketidaksamaan varians residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varians



residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut dengan Homokedastisitas. Dan jika varians berbeda dari satu pengamatan ke pengamatan yang lainnya, maka disebut Heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi Heteroskedastisitas, atau dengan kata lain model regresi yang baik adalah yang Homokedastisitas.

Peneliti melakukan Uji Heteroskedastisitas dengan metode Glejser, yang membandingkan hasil Sig. dari regresi variabel independen terhadap nilai Absolut. Nilai Absolut (ABS) didapat dari hasil *Unstandardized* regresi variabel independen terhadap variabel dependen. Kriteria pengambilan keputusan menggunakan metode Gletser ini adalah jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, kesimpulannya adalah tidak terjadi heteroskedastisitas. Begitupun sebaliknya jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, kesimpulannya adalah terjadi heteroskedastisitas.

Tabel 4.6  
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	T	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	-4.052	3.604		-1.124	.264
	TOTAL_X1	.390	.219	.206	1.777	.079
	TOTAL_X2	.035	.127	.032	.274	.785

Sumber: Data hasil pengolahan SPSS 26 Tahun 2021

Dari tabel 4.6 dapat diketahui bahwa nilai signifikansi Total\_X1 (Jenjang Pendidikan) adalah 0,079 dan nilai signifikansi

Total\_X2 (*Training* (Masa Percobaan)) adalah 0,785. Sesuai dengan kriteria pengambilan keputusan, maka variabel jenjang pendidikan dan *training* (masa percobaan) dinyatakan tidak terjadi heteroskedastisitas.

### c. Uji Autokorelasi

Persamaan regresi dikatakan baik jika tidak memiliki masalah autokorelasi, jika terjadi autokorelasi maka persamaan dikatakan tidak baik dan tidak layak untuk dipakai. Untuk mengetahui adanya autokorelasi dapat dilakukan melalui Uji Durbin Watson (DW).

Kriteria pengambilan keputusan ada tidaknya masalah autokorelasi adalah dengan melihat nilai Durbin Watson. Regresi dikatakan tidak memiliki masalah autokorelasi jika memiliki nilai Durbin Watson terletak  $dU < DW < 4-dU$ . Nilai  $dU$  dicari melalui tabel Durbin Watson dengan melihat nilai  $k$  (variabel bebas) dan  $N$  (banyak sampel) dengan nilai signifikansi 5%.

Tabel 4.7  
Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.805 <sup>a</sup>	.648	.641	2.607	1.935

Sumber: Data hasil pengolahan SPSS 26 Tahun 2021

Berdasarkan tabel 4.7 dapat diketahui bahwa nilai Durbin-Watson sebesar 1,935. Sedangkan nilai  $dU$  dapat dilihat dengan nilai  $k=2$  dan  $N=100$  sebesar 1,7152. Oleh karena nilai pada

Durbin-Watson nilainya lebih dari  $dU=1,7152$  dan kurang dari  $4-dU = 4-1,7152 = 2,2848$  atau dapat ditulis  $1,7152 < 1,935 < 2,2848$  maka dapat disimpulkan bahwa regresi tidak memiliki masalah autokorelasi.

#### d. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Jika terdapat atau terjadi korelasi, maka dinamakan terdapat problem multikolinieritas (multiko). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen.

Kriteria untuk menentukan suatu persamaan regresi menunjukkan gejala multikolinieritas atau tidak adalah dengan melihat nilai VIF dan Tolerance.

$Tolerance \geq 0,10$  dan  $VIF < 10 =$  Tidak Terjadi Multikolinieritas

$Tolerance < 0,10$  dan  $VIF \geq 10 =$  Terjadi Multikolinieritas.

Tabel 4.8  
Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients <sup>a</sup>								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	4.299	2.952		1.456	.149		
	TOTAL_X1	1.519	.180	.598	8.451	.000	.726	1.378
	TOTAL_X2	.457	.104	.311	4.393	.000	.726	1.378

Sumber: Data hasil pengolahan SPSS 26 Tahun 2021

Berdasarkan tabel 4.8 menunjukkan bahwa semua variabel independen memiliki nilai *tolerance* lebih dari 0,10 yaitu 0,726 yang berarti tidak ada korelasi antar variabel independen. Dan nilai VIF masing-masing variabel independen juga bernilai kurang dari 10 yaitu 1,378 yang berarti juga tidak ada korelasi antar variabel independen. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa tidak terjadi multikolinearitas.

#### D. Hasil Pengujian Hipotesis

##### 1. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi berganda bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh dua atau lebih variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y).

Tabel 4.9  
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.299	2.952		1.456	.149
	TOTAL_X1	1.519	.180	.598	8.451	.000
	TOTAL_X2	.457	.104	.311	4.393	.000

Sumber: Data hasil pengolahan SPSS 26 Tahun 2021

Berdasarkan tabel 4.9 diperoleh model persamaan sebagai berikut:

$$Y = 4,299 + 1,519X_1 + 0,457X_2 + error$$

Dari persamaan regresi di atas, maka dapat diuraikan sebagai berikut:

- a. Konstanta sebesar 4,299 berarti apabila variabel jenjang pendidikan dan *training* (masa percobaan) bernilai 0 maka besarnya variabel kinerja karyawan adalah 4,299.
- b. Koefisien  $b_1$  sebesar 1,519 berarti setiap peningkatan satu poin/satuan variabel jenjang pendidikan maka variabel kinerja karyawan akan meningkat sebesar 1,519 dengan syarat bahwa variabel lain bernilai konstan.
- c. Koefisien  $b_2$  sebesar 0,457 berarti setiap peningkatan satu poin/satuan variabel *training* (masa percobaan) maka variabel kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,457 dengan syarat variabel lain bernilai konstan.

## 2. Uji t

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Dasar pengambilan keputusan dalam uji t adalah dengan memperhatikan hal berikut ini:

- a. Apabila nilai probabilitas signifikansi  $> 0,05$ , maka  $H_0$  diterima
- b. Apabila nilai probabilitas signifikansi  $< 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak
- c. Apabila  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , maka dikatakan signifikan
- d. Apabila  $t_{hitung} < t_{tabel}$ , maka dikatakan tidak signifikan

Cara menghitung  $df_{tabel} = (n-k, 0,05) = (98, 0,05) = 1,66055 = 1,660$

Tabel 4.10  
Hasil Uji t

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.299	2.952		1.456	.149
	TOTAL_X1	1.519	.180	.598	8.451	.000
	TOTAL_X2	.457	.104	.311	4.393	.000

Sumber: Data hasil pengolahan SPSS 26 Tahun 2021

Berdasarkan tabel 4.10 dapat disimpulkan bahwa:

a. Jenjang Pendidikan dengan Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai probabilitas signifikansi  $0,000 < 0,05$  dan  $t_{hitung} 8,451 > 1,660$  sehingga dapat disimpulkan bahwa  $H_{01}$  ditolak yang berarti jenjang pendidikan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

b. *Training* (Masa Percobaan) dengan Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai probabilitas signifikansi  $0,000 < 0,05$  dan  $t_{hitung} 4,393 > 1,660$  sehingga dapat disimpulkan bahwa  $H_{02}$  ditolak yang berarti *training* (masa percobaan) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

### 3. Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Dasar pengambilan keputusan dalam uji t adalah dengan memperhatikan hal berikut ini:

- a. Apabila nilai probabilitas signifikansi  $> 0,05$ , maka  $H_0$  diterima.
- b. Apabila nilai probabilitas signifikansi  $< 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak.
- c. Apabila  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , maka dikatakan signifikan.
- d. Apabila  $F_{hitung} < F_{tabel}$ , maka dikatakan tidak signifikan

Menentukan df  $F_{tabel}$  dengan cara  $df F_{tabel} = (k, n-k-1) = (2, 100-2-1) = (2, 97) = 3,09$

Tabel 4.11  
Hasil Uji F

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1214.357	2	607.179	89.307	.000 <sup>b</sup>
	Residual	659.483	97	6.799		
	Total	1873.840	99			

Sumber: Data hasil pengolahan SPSS 26 Tahun 2021

Berdasarkan tabel 4.11 didapatkan nilai Signifikansi sebesar 0,000  $< 0,05$  dan dari hasil uji F pada tabel 4.11 juga didapatkan nilai  $F_{hitung}$   $89,307 > 3,09$  hal ini menyebabkan  $H_{03}$  ditolak yang artinya secara simultan variabel jenjang pendidikan dan *training* (masa percobaan) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

#### 4. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi berfungsi untuk mengetahui berapa persen pengaruh yang diberikan variabel X secara simultan terhadap variabel Y.

Tabel 4.12  
Hasil Koefisien Determinasi

Model Summary									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.805 <sup>a</sup>	.648	.641	2.607	.648	89.307	2	97	.000

Sumber: Data hasil pengolahan SPSS 26 Tahun 2021

Berdasarkan tabel 4.12 dapat diketahui bahwa nilai R Square atau koefisien determinasi sebesar 0,648 yang artinya pengaruh jenjang pendidikan dan *training* (masa percobaan) terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 0,648 atau 64,8% dan sisanya 35,2% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain.

## E. Pembahasan

Setelah data dianalisis, berikut ini merupakan pembahasan dari hasil penelitian yang telah dilakukan.

### 1. Pengaruh Jenjang Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan, menunjukkan bahwa secara parsial variabel jenjang pendidikan ( $X_1$ ) berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan ( $Y$ ) atau dengan kata lain  $H_{a1}$  diterima. Hal ini sesuai dengan hasil yang dilakukan pada Uji  $t$ , diperoleh nilai probabilitas signifikansi  $0,000 < 0,05$  dan  $t_{hitung} 8,451 > 1,660$  sehingga dapat disimpulkan bahwa  $H_{01}$  ditolak yang berarti jenjang pendidikan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.



Usman mengatakan bahwa semakin tinggi tingkat pendidikan dan pengalaman kerja seorang karyawan, maka akan semakin tinggi pula kinerja yang ditampilkan. Lestari juga mengatakan bahwa tingkat pendidikan merupakan suatu kegiatan seseorang dalam mengembangkan kemampuan, sikap, dan bentuk tingkah lakunya, baik untuk kehidupan masa yang akan datang. Menurut Pusat Bahasa Departemen Pendidikan Nasional, Pendidikan adalah proses mengubah sikap dan tata cara seseorang atau kelompok dalam usaha mendewasakan manusia melalui upaya pengajaran dan pelatihan.<sup>2</sup>

## **2. Pengaruh *Training* (Masa Percobaan) Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan, menunjukkan bahwa secara parsial variabel *training* (masa percobaan) ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan ( $Y$ ) atau dengan kata lain  $H_{a2}$  diterima. Hal ini sesuai dengan hasil yang dilakukan pada Uji  $t$ , diperoleh nilai probabilitas signifikansi  $0,000 < 0,05$  dan  $t_{hitung} 4,393 > 1,660$  sehingga dapat disimpulkan bahwa  $H_{02}$  ditolak yang berarti *training* (masa percobaan) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

*Training* sangat penting karena cara ini yang digunakan untuk mempertahankan, menjaga, memelihara pegawai dan sekaligus meningkatkan keahlian para pegawai agar dapat meningkatkan

---

<sup>2</sup> Noviyanti dan Sri Langgeng, "Pengaruh Tingkat Pendidikan, 49.

kinerjanya. Oleh karena itu, *training* dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja bagi karyawan, ataupun untuk melatih pengembangan usaha masyarakat pada umumnya.

Ada tujuh maksud utama program *training*, yaitu memperbaiki kinerja, meningkatkan keterampilan karyawan, menghindari keusangan manajerial, memecahkan permasalahan, orientasi karyawan baru, persiapan promosi dan keberhasilan manajerial, dan memberi kepuasan untuk kebutuhan pengembangan personal.<sup>3</sup>

### **3. Pengaruh Jenjang Pendidikan dan *Training* (Masa Percobaan) Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan, menunjukkan bahwa secara simultan variabel jenjang pendidikan dan *training* (masa percobaan) ( $X_1$  dan  $X_2$ ) berpengaruh secara simultan terhadap variabel kinerja karyawan ( $Y$ ) atau dengan kata lain  $H_{a3}$  diterima. Hal ini sesuai dengan hasil yang dilakukan pada Uji F, diperoleh nilai Signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$  dan nilai  $F_{hitung} 89,307 > 3,09$  hal ini menyebabkan  $H_0$  ditolak yang artinya secara simultan variabel jenjang pendidikan dan *training* (masa percobaan) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

---

<sup>3</sup> Abidin, "Pengaruh Motivasi dan Training", 23.

## BAB V

### PENUTUP

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan dan analisis data mengenai pengaruh jenjang pendidikan dan *training* (masa percobaan) terhadap kinerja karyawan pada PT Linggarjati Mahardika Mulia Pacitan, dapat ditarik kesimpulan bahwa:

1. Sesuai dengan hasil pada uji t variabel jenjang pendidikan secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Linggarjati Mahardika Mulia Pacitan. Artinya  $H_{a1}$  yang menyatakan bahwa jenjang pendidikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Linggarjati Mahardika Mulia Pacitan diterima dan  $H_{01}$  yang menyatakan bahwa jenjang pendidikan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Linggarjati Mahardika Mulia Pacitan ditolak.
2. Sesuai dengan hasil pada uji t variabel *training* (masa percobaan) secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Linggarjati Mahardika Mulia Pacitan. Artinya  $H_{a2}$  yang menyatakan bahwa *training* (masa percobaan) berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Linggarjati Mahardika Mulia Pacitan diterima dan  $H_{02}$  yang menyatakan bahwa *training* (masa

percobaan) tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Linggarjati Mahardika Mulia Pacitan ditolak.

3. Sesuai dengan hasil pada uji F variabel jenjang pendidikan dan *training* (masa percobaan) secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Linggarjati Mahardika Mulia Pacitan. Artinya  $H_{a3}$  yang menyatakan bahwa jenjang pendidikan dan *training* (masa percobaan) berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Linggarjati Mahardika Mulia Pacitan diterima dan  $H_{03}$  yang menyatakan bahwa jenjang pendidikan dan *training* (masa percobaan) tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Linggarjati Mahardika Mulia Pacitan ditolak.

## **B. Saran**

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan dan kesimpulan yang telah tertera di atas, ada beberapa saran dari peneliti kepada berbagai pihak. Diantaranya adalah sebagai berikut:

### **1. Bagi Perusahaan**

Bagi PT Linggarjati Mahardika Mulia Pacitan harus senantiasa meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusianya, SDM yang baik juga akan meningkatkan mutu perusahaan. Dengan adanya SDM yang baik maka kinerja karyawan juga akan baik dan hal tersebut akan berdampak baik juga bagi perusahaan agar terus maju dan berkembang.

## 2. Bagi Akademis

Bagi akademis penelitian yang sudah dilakukan ini dapat dijadikan sebagai bahan referensi baru dan juga acuan bagi penelitian yang akan datang selain jurnal dan buku yang sudah ada.



## DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, M. Ma'ruf. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Aswaja Pressindo, 2014.
- Abidin, Samsul. "Pengaruh Motivasi dan Training Terhadap Kinerja Karyawan Marketing Pada PT BPR Syariah Lantabur Tebuireng." *STAIN Kediri*, 2016.
- Akbar, Surya. "Analisa Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan." *Jiaganis* 3, no. 2 (September 2018): 17.
- Akhmal, Akhwanul, dan Yunny Yuliani Safitri Ok. "Pengaruh Training Terhadap Kinerja Karyawan." *Bisnis Administrasi* 1 (2017): 9.
- Candra, Heri. "Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Masa Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sibatel Silangkitang Barata Telekomunikasi." Universitas Medan Area, 2018.
- Chuzaimah. "Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Furniture (Studi Pada Karyawan Perusahaan Furniture di Kecamatan Gemolong)," t.t.
- Dante, Nyoman. *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Andi, 2012.
- Eko Wati, Diyah Ayu. "Pengaruh Latar Belakang Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Etos Kerja Karyawan PT BPR Syariah Kota Mojokerto." UIN Sunan Ampel, 2016.
- Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam. *Pedoman Penulisan Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam*. Ponorogo: IAIN Ponorogo, 2019.
- Haryono, Andi Tri, Aziz Fathoni, dan Hamdiyah. "Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Gaya Kepemimpinan di Ada Swalayan Banyumanik Semarang." *Management* 2 (Maret 2016): 11.
- Haryono, Siswoyo. *Manajemen Kinerja SDM Teori & Aplikasi*. Jakarta Timur: Luxima Metro Media, 2018.
- Hasan, Iqbal. *Analisis Data Penelitian dengan Statistik*. Jakarta: Bumi Aksara, 2004.
- Iskandar, Annisa Isriani. "Faktor-Faktor Yang Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Balai Diklat Industri Regional VII Makassar." Universitas Hasanuddin, 2010.
- Kasmir. *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2016.
- Kurniawan, Albert. *Metode Riset Untuk Ekonomi dan Bisnis Teori, Konsep dan Praktik Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta, 2014.
- Maharani, Hairunnisa. "Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Bank Syariah Mandiri KC Bandar Jaya Lampung Tengah)." IAIN Metro, 2019.

- Mandang, Evert Fandi, Bode Lumanauw, dan Mac D. B. Walangitan. "Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk Cabang Manado." *Emba* 3 (September 2017): 11.
- Mirayanti. "Pengaruh Loyalitas, Pendidikan dan Pelatihan Serta Kinerja Terhadap Promosi Jabatan Pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Tolitoli." *Katalogis* 3, no. 1 (Januari 2015).
- Mursidi. "Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan." *Teknik Industri* 10, no. 2 (Agustus 2009).
- Nazir, Moh. *Metode Penelitian*. Bogor: Ghalia Indonesia, 2013.
- Purwanto, Djoko. *Komunikasi Bisnis*. Jakarta: Erlangga, 2011.
- Putri, Lidia Ananda. "Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai di MTsN Sungai Jambu." IAIN Batusangkar, 2018.
- Putri, Noviyanti Rianti, dan Sri Langgeng Ratnasari. "Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pelatihan, dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan PT Asuransi Takaful Batam." *Jurnal Akuntansi, Ekonomi dan Manajemen Bisnis* 7, no. 1 (Juli 2019): 48–55. <https://doi.org/10.30871/jaemb.v7i1.1083>.
- Putro Widyoko, S. Eko. *Teknik Penyusunan Instrumen Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2017.
- Ratnasari, Miranda Diah, dan Bambang Swasto Sunuharyo. "Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Variabel Mediator Kemampuan Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT Petrokimia Gresik)." *Administrasi Bisnis* 1 (Mei 2018): 9.
- Rezita, Riza. "Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Perpustakaan dan Arsip Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta (BPAD DIY)." Universitas Negeri Yogyakarta, 2015.
- Riduwan, dan H. Sunarto. *Pengantar Statistika untuk Pendidikan, Sosial, Ekonomi, Komunikasi dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta, 2017.
- Rizal, Samsul, dan Moh. Aris Pasigai. "Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Komisi Penyiaran Indonesia Daerah Sulawesi Selatan." *Economix* 5 (Desember 2017): 10.
- Saefudin, Asep. *Statistika Dasar*. Jakarta: Grasindo, 2009.
- Samsudin. "Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Pada PT PLN (Persero) Wilayah Sulselrabar." UIN Alauddin, 2017.
- Sartana. Wawancara, Desember 2020.
- Septarina, Mifta. "Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Lamanya Bekerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pegadaian Syariah Simoang Patal Palembang." UIN Raden Fatah, 2017.

- Sinambela, Lijan Polatak. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara, 2016.
- Sofyandi, Herman. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu, 2013.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta, 2018.
- . *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta, 2013.
- Sujarweni, V. Wiratna. *Metodologi Penelitian Bisnis & Ekonomi*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press, 2019.
- Sunyoto, Danang. *Praktik SPSS Untuk Kasus*. Yogyakarta: Nuha Medika, 2011.
- Suparyadi. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CV Andi Offset, 2015.
- Supriyadi. Wawancara, 22 Februari 2021.
- Susetyo, Budi. *Statistika Untuk Analisis Data Penelitian Dilengkapi Cara Perhitungan dengan SPSS dan MS Office Excel*. Bandung: Refika Aditama, 2012.
- Taniredja, Tukiran, dan Hidayati Mustafidah. *Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta, 2012.
- Umar, Husein. *Studi Kelayakan Dalam Bisnis Jasa*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama, 2003.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (t.t.).
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional (t.t.).
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 31 Tahun 2006 Tentang Sistem Pelatihan Kerja Nasional (t.t.).