

**PENGARUH PENDIDIKAN DAN PELATIHAN TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN PADA PT. PERKEBUNAN  
NUSANTARA III (PERSERO) MEDAN**

**SKRIPSI**

*Diajukan Guna Memenuhi Salah Satu Syarat  
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi  
Jurusan Manajemen*



**Oleh :**

**NAMA : DEWI SETIAWATI**  
**NPM : 1305160490**  
**PROG. STUDI : MANAJEMEN**

**FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
MEDAN  
2017**

## ABSTRAK

**Dewi Setiawati, NPM. 1305160490. Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan Sumatera Utara. Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU, 2017.**

Kinerja karyawan merupakan tolak ukur bagi organisasi atau perusahaan untuk menilai kemampuan, produktifitas, dan memberikan informasi yang berguna bagi hal-hal yang berkaitan dengan karyawan baik secara kualitas dan kuantitas. Salah satu faktor pendukung yang dinilai dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah faktor pendidikan dan pelatihan dapat menambah pengetahuan secara keterampilan yang pada akhirnya akan mempengaruhi produktivitas kerja.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui secara langsung pengaruh pendidikan terhadap kinerja karyawan pada PTPN III (Persero) Medan. Untuk mengetahui pengaruh Pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PTPN III (Persero) Medan dan untuk mengetahui pengaruh pendidikan dan pelatihan secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PTPN III (Persero) Medan.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang terdapat pada PTPN III (Persero) Medan yang berjumlah 264 orang, terdiri dari empat department yaitu karyawan pimpinan, bidang teknik teknologi, bidang keuangan dan bidang SDM atau Umum. Sampel ditentukan dengan menggunakan rumus Slovin sebanyak 72 orang. Pengumpulan data penelitian menggunakan angket dengan penilaian skala likert. Teknik analisis data menggunakan regresi linier berganda, uji asumsi klasik, uji t, uji f dan koefisien determinasi.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pendidikan secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 5,786 dan  $t_{tabel}$  sebesar 2.011 dengan nilai signifikan sebesar  $0,000 < 0,05$ . Variabel Pelatihan secara parsial juga memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai 4,858 dan  $t_{tabel}$  sebesar 2.011 dengan nilai signifikan sebesar  $0,000 < 0,05$ . Sedangkan secara simultan antara variabel pendidikan dan pelatihan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai  $f_{hitung}$  sebesar 16,867 dengan nilai koefisien determinasi (*R square*) sebesar 0,328. Hal ini memiliki arti bahwa 32,80% variabel Promosi Jabatan dapat dijelaskan oleh variabel Disiplin ( $X_1$ ) dan Prestasi Kerja ( $X_2$ ). Sedangkan sisanya sebesar 67,20% dapat dijelaskan oleh variabel bebas lainnya yang tidak diikutsertakan dalam penelitian ini.

***Kata Kunci : Pendidikan, Pelatihan, dan Kinerja Karyawan.***

## KATA PENGANTAR



*Assalamualaikum Wr.Wb*

Alhamdulillah, segala puji dan syukur penulis panjatkan atas kehadiran Allah SWT, yang telah memberikan banyak nikmat dan karunia-Nya kepada kita semua sehingga kita dapat berpikir dan merasakan segalanya. Satu dari sekian banyak nikmat-Nya adalah nikmat kesempatan yang diberikan kepada penulis untuk dapat menyelesaikan Skripsi ini sebagaimana mestinya, dimana merupakan salah satu syarat untuk meraih gelar Sarjana/Stara-1 (S1) di Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (UMSU). Serta tidak lupa shalawat beriring salam penulis haribahkan kepada Nabi kita Rasulullah Muhammad SAW yang telah membawa risalah kepada umat manusia dan membawa manusia dari alam kegelapan menuju ke alam yang terang benderang.

Dalam penyelesaian skripsi ini, tidak dapat terwujud tanpa bantuan dari berbagai pihak, baik berupa dorongan, semangat maupun pengertian yang diberikan kepada penulis selama ini. Pada kesempatan ini, penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah membantu penulis dalam penyusunan skripsi ini :

1. Teristimewa untuk kedua orang tua penulis, ayahanda Sarbani dan ibunda Nurmiani Saragih yang dengan penuh cinta dan kasih sayang serta pengorbanan yang mulia telah membesarkan, mendidik, membimbing, dan tiada henti memberikan semangat maupun dukungan kepada penulis serta kepada kakak dan abang yang selalu memberikan dukungan dan do'a kepada penulis.

2. Bapak Dr. Agussani, M.AP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak Zulaspan Tupti, SE, M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Januri, S.E., MM., M.Si selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Ade Gunawan, S.E., M.Si selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung S.E., M.Si selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak Dr. Jufrizen S.E., M.Si selaku Sekretaris Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
8. Bapak Drs. Dani Iskandar, S.E., M.M selaku Dosen Pembimbing yang selama ini bersedia meluangkan waktu dan memberikan bantuannya kepada penulis dalam penyusunan skripsi ini.
9. Seluruh Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah banyak membantu dan memberikan banyak ilmu yang sangat bermanfaat dari awal penulis kuliah hingga sekarang ini. dan kepada seluruh pegawai Biro Fakultas Ekonomi yang telah banyak membantu dalam pengurusan administrasi selama perkuliahan.
10. Bapak Pimpinan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan beserta staf karyawan yang telah berkenan menerima serta membantu dan memberikan data-data yang dibutuhkan penulis.

11. Buat sahabat tercinta Suci nurzannah, S.Pd, Dwi Sepriyanti, S.Pd., Arrinda Sefliyanda, Sri Sejati, Lia Anggriani, Zufika Sari, Arninta Ikhwani, Murni, Terima kasih karena dengan senantiasa selalu ada dan serta memberi saya motivasi dan dorongan dalam mengerjakan skripsi ini.

Banyak pengalaman berguna yang didapat dalam penyusunan skripsi ini serta penulis mengucapkan selamat membaca dan semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembaca dan penulis khususnya. *Amin ya robbal' alamin*

*Wassalamu'alaikum Wr. Wb*

Medan, Maret 2017  
Penulis

**DEWI SETIAWATI**  
**NPM : 1305160490**

## DAFTAR ISI

	Halaman
<b>ABSTRAK</b> .....	i
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	ii
<b>DAFTAR ISI</b> .....	v
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	viii
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	x
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	1
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Identifikasi Masalah.....	4
C. Batasan Masalah .....	5
D. Rumusan Masalah .....	5
E. Tujuan Penelitian .....	6
F. Manfaat Penelitian .....	6
<b>BAB II LANDASAN TEORITIS</b> .....	7
A. Uraian Teoritis .....	7
1. Promosi Jabatan .....	7
a. Pengertian Promosi Jabatan .....	7
b. Tujuan dan Manfaat Promosi Jabatan .....	8
c. Syarat-syarat Promosi .....	9
d. Jenis-jenis Promosi Jabatan .....	12
e. Indikator Promosi Jabatan .....	13
2. Disiplin .....	16
a. Pengertian Disiplin .....	16

b.	Fungsi Penting Disiplin .....	17
c.	Faktor – faktor yang mempengaruhi Kedisiplinan .....	18
d.	Jenis-jenis Disiplin .....	22
e.	Indikator Disiplin .....	23
3.	Prestasi Kerja.....	25
a.	Pengertian Prestasi Kerja .....	25
b.	Tujuan Prestasi Kerja .....	25
c.	Manfaat Prestasi Kerja .....	27
d.	Faktor-faktor yang Mempengaruhi Prestasi Kerja.....	29
e.	Indikator Prestasi Kerja .....	30
B.	Kerangka Konseptual .....	32
C.	Hipotesis.....	35
<b>BAB III</b>	<b>METODOLOGI PENELITIAN .....</b>	<b>36</b>
A.	Pendekatan Penelitian.....	36
B.	Definisi Operasional .....	36
C.	Tempat dan Waktu Penelitian .....	38
D.	Populasi Dan Sampel.....	39
E.	Teknik Pengumpulan Data .....	40
E.	Teknik Analisa Data.....	47
<b>BAB IV</b>	<b>HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>54</b>
A.	Hasil Penelitian.....	54
1.	Deskripsi Data Hasil Penelitian.....	54
2.	Deskripsi Data Variabel Penelitian .....	56
3.	Analisis Data Penelitian .....	64

B. Pembahasan .....	63
1. Pengaruh Disiplin ( $X_1$ ) Terhadap Promosi Jabatan (Y) ...	76
2. Pengaruh Prestasi Kerja ( $X_2$ ) Terhadap Promosi Jabatan (Y)	77
3. Pengaruh Disiplin ( $X_1$ ) dan Prestasi Kerja ( $X_2$ ) terhadap Promosi Jabatan (Y).....	78
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>80</b>
A. Kesimpulan .....	80
B. Saran .....	81

## **DAFTAR PUSTAKA**

## **LAMPIRAN**



## DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel III.1 : Indikator Promosi Jabatan.....	37
Tabel III.2 : Indikator Disiplin .....	37
Tabel III.3 : Indikator Prestasi Kerja .....	38
Tabel III.4 : Jadwal Kegiatan Penelitian .....	38
Tabel III.5 : Populasi Penelitian .....	39
Tabel III.6 : Sampel Penelitian .....	40
Tabel III.7 : Skala Likert .....	32
Tabel III.8 : Uji Validitas Data Instrumen Angket Variabel Disiplin ( $X_1$ )...	43
Tabel III.9 : Uji Validitas Data Instrumen Angket Variabel Prestasi Kerja ( $X_2$ ).....	44
Tabel III.10 : Uji Validitas data Instrumen Angket Variabel Promosi Jabatan (Y) .....	45
Tabel III.11 : Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian .....	47
Tabel IV.1 : Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	54
Tabel IV.2 : Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	54
Tabel IV.3 : Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan .	56
Tabel IV.4 : Penyajian Skor Angket Variabel Disiplin ( $X_1$ ).....	57
Tabel IV.5 : Penyajian Data Variabel Prestasi Kerja ( $X_2$ ).....	59
Tabel IV.6 : Penyajian Data Variabel Promosi Jabatan (Y).....	62
Tabel IV.7 : Uji Normalitas Kolmogorov –Smirnov .....	65
Tabel IV.8 : Coefficients Multikolinieritas .....	67
Tabel IV.9 : Regresi Linier Berganda .....	69

Tabel IV.10 :	Coefficients Uji T (hipotesis 1).....	71
Tabel IV.9 :	Coefficients Uji T (hipotesis 2).....	72
Tabel IV.10 :	Coefficients Uji F .....	74
Tabel IV.11 :	Koefisien Determinasi ( <i>R-Square</i> ) .....	75

## DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar II.1 : Paradigma Penelitian X1 terhadap Y.....	33
Gambar II.1 : Paradigma Penelitian X2 terhadap Y.....	33
Gambar II.1 : Kerangka Konseptual X1, X2 terhadap Y .....	35
Gambar III.1 : Kriteria Pengujian Hipotesis Uji t .....	51
Gambar III.2 : Kriteria Pengujian Hipotesis Uji f .....	52
Gambar IV.1 : Uji Normalitas PP Plot Standardized.....	66
Gambar IV.2 : Scatterplot Uji Heterokedastisitas .....	68
Gambar IV.3 : Kriteria Pengujian Hipotesis Uji T (Hipotesis 1) .....	71
Gambar IV.4 : Kriteria Pengujian Hipotesis Uji T (Hipotesis 2) .....	73
Gambar IV.5 : Kriteria Pengujian Hipotesis Uji F (Hipotesis 3).....	74

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Sumber daya manusia mempunyai peranan penting dalam pengembangan dan pencapaian tujuan organisasi. Peranan sumber daya manusia merupakan penentu keberhasilan suatu aktivitas yang dilakukan dalam suatu lembaga atau organisasi. Oleh karena itu diperlukan adanya pemeliharaan dan pengembangan sumber daya manusia dalam suatu organisasi, keberhasilan sumber daya manusia akan menjadi perhatian yang sangat penting bagi perusahaan dan dapat menjadi masalah bagi perusahaan jika tidak disertai dengan pendidikan dan pelatihan serta pengendalian sumber daya itu sendiri. Pendidikan dan pelatihan merupakan suatu kegiatan yang sangat diperlukan bagi setiap organisasi terutama dalam menghadapi perubahan-perubahan lingkungan yang cepat terjadi. Melalui pelatihan, diharapkan karyawan akan berkembang dengan baik sehingga mampu menghadapi tantangan perubahan.

Kinerja merupakan tanggung jawab setiap individu terhadap pekerjaan membantu mendefinisikan harapan kinerja, mengusahakan kerangka kerja bagi supervisor dan pekerja saling berkomunikasi, karena tujuan kinerja adalah menyesuaikan harapan kinerja individual dengan tujuan organisasi akan mampu mewujudkan kinerja yang baik.

Kinerja karyawan merupakan tolak ukur bagi organisasi atau perusahaan untuk menilai kemampuan, produktifitas, dan memberikan informasi yang berguna bagi hal-hal yang berkaitan dengan karyawan. Kinerja merupakan hasil

pekerjaan yang dibandingkan dengan standart yang ditentukan. Kinerja mempunyai peranan yang penting bagi peningkatan kemajuan atau perubahan kearah yang lebih baik untuk pencapaian tujuan perusahaan. Keberhasilan atau kegagalan pelaksanaan tugas individu dalam suatu organisasi di tentukan oeh kinerja yang dicapinya dalam waktu tertentu, seperti yang dinyatakan oleh Uha (2013, hal. 213) “Bahwa kinerja seseorang ditentukan oleh kemampuan dan motivasinya untuk melaksanakan pekerjaan. Jadi demikian kinerja merupakan sebuah proses yang berjalan di dalam perusahaan dengan mmanfaatkan sumber daya yang perusahaan memiliki khususnya sumber daya manusia, disamping itu juga bertujuan kearah pengembangan dan kemajuan perusahaan dengan proses yang mereka lalui.

Dalam perusahaan masalah kinerja menjadi permasalahan yang harus diatasi dan ditanggulangi, karena efek dari menurunnya kinerja mampu memberikan dampak yang tidak baik dari perusahaan itu sendiri. Kerjasama antar karyawan, tanggung jawab, pelaksanaan kerja, dan sikap dalam melaksanakan kerja menjadi sesuatu hal yang sering terlihat di dalam organisasi/perusahaan. Hal ini hanya merupakan sebagian kecil dari permasalahan lain mengenai kinerja, dimana dalam mengerjakan suatu pekerjaan itu harus memiliki ketetapan dan kecepatan guna mendapatkan target dari pekerjaan itu sendiri. Bagian seperti inilah yang menjadi masalah dari tindakan nyata yang disebut kinerja.

Adapun pendidikan dan pelatihan merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah upaya organisasi yang terencana untuk mmbantu para karyawan mempelajari pengetahuan, keterampilan, dan

kemampuan yang terkait dengan suatu pekerjaan, agar mereka dapat meningkatkan kinerja karyawan melalui pendidikan dan pelatihan karyawan dapat mengembangkan kemampuan dan keterampilannya untuk kemudian dapat dikembangkan kemampuan keterampilannya untuk meningkatkan kinerjanya. (Marwansyah dan Mukaran, 2006 hal. 64).

Untuk itu suatu perusahaan/organisasi selalu memperhatikan kemampuan dari setiap karyawannya demi kemajuan dan eksistensi di lakukan dengan cara melakukan kegiatan pelatihan yang peruntukan bagi karyawan suatu perusahaan /organisasi. Seperti yang juga dinyatakan oleh Sutrisno (2009, hal.27) ‘Pelatihan sebagai usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam pekerjaannya’.

Menurut Noe dan Hollenbeck (2011, hal. 523) “Pelatihan berfokus pada membantu kinerja para karyawan pada pekerjaannya saat ini. Karena itu, kegiatan pelatihan tidak dapat diabaikan begitu saja terutama memasuki era persaingan yang semakin ketat, tajam, berat pada mellenium ini”.

Kegiatan pelatihan akan dirasa efektif ketika karyawan mengikuti kegiatan pelatihan tersebut dapat mengaplikasikannya ke dalam pekerjaan yang sesungguhnya. Kesuksesan proses pelatihan memiliki nilai positif bagi perusahaan/organisasi maupun untuk karyawan.

Dalam memotivasi karyawan untuk menciptakan suatu kinerja yang tinggi, perusahaan seiring berasumsi bahwa memenuhi kebutuhan yang bersifat material yang dapat meningkatkan kinerja karyawan. Dalam rangka mencapai tujuan perusahaan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan untuk kinerja karyawannya. Karyawannya juga membutuhkan adanya dukungan penuh dari

perusahaan. Sehingga nantinya akan memberikan semangat dan gairah kerja yang baru, serta tanggung jawab atas pekerjaannya. Dan dapat meningkatkan kinerja yang baik sesuai dengan yang diharapkan perusahaan.

Nama lengkap perusahaan adalah PT.Perkebunan Nusantara III di singkat PT.PN III, berkantor pusat di jalan Sei Batanghari No. 2 Medan, Sumatera Utara. Seluruh pimpinan dan karyawan PT Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan dalam melakukan tugasnya sehari-hari hendaknya selalu berpedoman pada etika karyawan yaitu setiap karyawan senantiasa berupaya untuk meningkatkan profesionalismenya dengan bekerja memenuhi sasaran kerja yang ditentukan dan selalu berusaha untuk melampauinya, setiap karyawan sadar kewajibannya untuk selalu meningkatkan kemampuan dan keterampilannya, demi karir karyawan serta kelangsungan usaha perusahaan, setiap karyawan selalu berupaya mengadakan perbaikan yang berkesinambungan dalam pengelolaan usaha untuk mehadapi perubahan.

Berdasarkan riset awal yang penulis lakukan,terdapat beberapa permasalahan yang mempengaruhi kinerja karyawan di PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan. Adapun masalah yang terjadi adalah masih adanya beberapa karyawan yang belum paham dalam melakukan pekerjaan, kurangnya kemampuan beberapa pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga hasil pekerjaan belum maksimal, masih kurangnya penerapan pelatihan yang diberikan kepada beberapa karyawan sehingga mempengaruhi kinerja karyawan. Berdasarkan uraian diatas penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul **“Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan”**.

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan peneliti di PT. Perkebunan Nusantara III masih kurangnya pemberian pelatihan dari pimpinan terhadap karyawan yang ditandai dengan masih banyak karyawan yang mengalami penurunan kinerja karyawan, ada beberapa karyawan yang sering menunda pekerjaan serta tidak mampu menyelesaikan tugas yang diberikan atasan dengan tepat waktu, hal ini dapat dilihat dari kinerja yang tidak selesai pada waktunya sesuai dengan Standar Operasional Prosedur (SOP) yaitu maksimal 14 hari kerja.

## **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan permasalahan yang ada di PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan dan telah diuraikan di atas maka yang menjadi masalah pokok yaitu:

1. Masih adanya beberapa karyawan yang belum paham dalam melakukan pekerjaan.
2. Kurangnya kemampuan beberapa pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga hasil pekerjaan belum maksimal.
3. Masih kurangnya penerapan pelatihan yang diberikan kepada beberapa karyawan sehingga mempengaruhi kinerja karyawan.

## **C. Batasan Masalah dan Rumusan Masalah**

### **1. Batasan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, maka permasalahan penelitian dibatasi pada masalah pendidikan/pelatihan, kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.



## **2. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang, identifikasi dan batasan masalah di atas, maka yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

- a. Apakah ada pengaruh Pendidikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan?
- b. Apakah ada pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan di PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan?
- c. Apakah ada pengaruh Pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja karyawan di PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan?

## **D. Tujuan dan Manfaat Penelitian**

### **1. Tujuan Penelitian**

Suatu peningkatan usaha akan dapat terlaksana dengan baik jika di tentukan terlebih dahulu tujuan dan kegunaannya, begitu pula dengan penelitian ini agar terlaksana dengan baik, maka harus ditetapkan tujuan penelitian.

Adapun yang menjadi tujuan penelitiannya adalah sebagai berikut :

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pendidikan terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.
- c. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.

## 2. Manfaat Penelitian

- a. Secara teoritis
  1. Mendapatkan tambahan pengetahuan dan penguji pengetahuan yang telah ditetapkan ketika dalam menyusun penelitian.
  2. Memperkaya pengetahuan ilmiah dalam bidang sumber daya manusia, khususnya dibidang pendidikan, pelatihan, dan kinerja.
- b. Secara praktis
  1. Menambah pengetahuan dan wawasan yang lebih luas tentang hal yang berhubungan dengan pendidikan dan pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan.
  2. Penelitian ini dapat memberikan masukan dan saran terhadap peningkatan sumber daya manusia pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.
- c. Secara akademis
  1. Sebagai bahan pertimbangan sekaligus haluan dalam mengadakan penelitian serupa, khususnya tentang promosi jabatan dan motivasi terhadap kinerja karyawan.
  2. Dapat dijadikan sebagai bahan refrensi bagi peneliti lain dimasa yang akan datang untuk membahas penelitian yang sama.

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **A. Uraian Teori**

##### **1. Kinerja Karyawan**

###### **a. Pengertian Kinerja**

Kinerja karyawan merupakan suatu bagian yang penting dalam perusahaan, karena dengan adanya kinerja karyawan yang baik perusahaan dapat berkembang dan tetap *going concern*. Kaswan (2012, hal. 187) mengatakan bahwa, “Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar bersama. Kinerja karyawan adalah yang mempengaruhi seberapa banyak/besar mereka memberi kontribusi organisasi”. Mangkunegara (2011, hal. 67). “Kinerja adalah hasil kerja dari secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Sela dengan kata lain kinerja merupakan perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan.

Pengelolaan kinerja atau manajemen kinerja adalah suatu proses yang dirancang untuk meningkatkan kinerja organisasi, kelompok dan individu yang digerakkan oleh pimpinan. Pada intinya manajemen kinerja adalah suatu proses yang dijalani bersama oleh para pimpinan dan individu serta kelompok yang mereka kelola. Kinerja mengacu pada prestasi karyawan yang diukur berdasarkan standar atau kriteria yang ditetapkan perusahaan.

Suwanto dan Priansa (2011, hal. 196) mendefinisikan kinerja sebagai berikut : “Kinerja merupakan *performance* atau untuk kerja. Kinerja dapat pula diartikan sebagai prestasi kerja atau pelaksanaan kerja atau unjuk kerja”, jadi dari beberapa pendapat tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan kegiatan atau menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan.

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

Sistem penilaian kinerja adalah proses yang mengukur kinerja karyawan penilaian kinerja merupakan pemberian umpan balik kepada karyawan dengan tujuan memotivasi karyawan untuk menghilangkan penurunan kinerja sehingga kinerja karyawan dapat lebih tinggi lagi. Sistem penilaian kinerja adalah proses yang mengukur kinerja karyawan. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi penilaian kinerja karyawan yang menurut Mangkunegara (2011, hal. 67) yaitu:

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

1. *Humas performance* = *Ability + Motivation*
2. *Motivation* = *Attitude + Situation*
3. *Ability* = *Knowledge + Skill*

Selain itu Mathis dan Jackson dalam Amelia (2013, hal. 3) menyatakan beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu :

1. Kemampuan individu untuk melakukan pekerjaan, yang termasuk kemampuan individual adalah :

- a. Bakat
  - b. Minat
  - c. Faktor kepribadian
2. Tingkat usaha yang dicurahkan, komponennya berupa :
    - a. Motivasi
    - b. Etika kerja
    - c. Kehadiran
    - d. Rancangan tugas
  3. Dukungan organisasi, yang termasuk dukungan organisasi yaitu:
    - a. Pelatihan dan pengembangan
    - b. Peralatan dan teknologi
    - c. Standar Kinerja
    - d. Manajemen dan rekan kerja

Sementara itu Suwanto dan Priansa (2011, hal. 195) memberikan batasan terhadap penilaian kinerja yaitu, “Perusahaan menggunakan penilaian prestasi kerja bagi para karyawannya dengan maksud sebagai langkah administrative dan pengembangan. Secara administratif, perusahaan dapat menjadikan penilaian kinerja sebagai acuan atau standar didalam membuat keputusan yang berkenan dengan kondisi kerja karyawan, termasuk untuk promosi pada jenjang karir yang lebih tinggi, pemberhentian dan penghargaan atau penggajian”.

Penilaian kinerja para karyawan secara obyektif untuk suatu kurun waktu tertentu dimasa lalu yang hasilnya bermanfaat bagi organisasi atau perusahaan, seperti untuk kepentingan mutasi karyawan maupun bagi karyawan yang bersangkutan sendiri dalam rangka pengembangan karirnya.

### c. Manfaat Penilaian Kinerja

Menurut Usman (2011, hal. 490) Manfaat penelitian kinerja dapat dirinci sebagai berikut :

1. Meningkatkan objektivitas penilaian kinerja pegawai

Lebih menjamin objektivitas dalam pembinaan calon pegawai dan pegawai berdasarkan system karir dan system prestasi kerja

2. Meningkatkan keefektifan penilaian kinerja pegawai

Mengukur validitas metode penilaian kinerja yang digunakan

3. Meningkatnya kinerja pegawai

Member masukan untuk mengatasi masalah yang ada, misalnya kurang terampil atau perlu keterampilan baru untuk menentukan jenis pelatihan

4. Mendapatkan bahan-bahan pertimbangan yang objektif dalam pembinaan pegawai tersebut baik berdasarkan sistem karir maupun prestasi. Memperoleh bahan-bahan pertimbangan objektif (masukan) dalam membuat kebijakan seperti promosi, demosi, mutasi, hukuman, dan bonus.

Menurut Rivai (2006, hal. 55) “Manfaat penilaian kinerja adalah sebagai berikut: Meningkatkan motivasi, meningkatkan kepuasan kerja, adanya kejelasan standar hasil yang diharapkan mereka, umpan balik dari kinerja lalu yang akurat dan konstruktif, prngrtahuan tentang kekuatan dan kelemahan menjadi lebih besar”.

#### d. Indikator Kinerja

Indikator kinerja atau *performance indicator* kadang-kadang dipergunakan secara bergantian dengan ukuran kinerja (*performance measures*), tetapi banyak pula yang membedakannya. Pengukuran kinerja berkaitan dengan hasil yang dapat dikuantitatifkan dan mengusahakannya data sebelah kejadian.

Menurut Mangkunegara (2009, hal. 75) unsur-unsur yang dinilai dari kinerja adalah:

1. Kualitas kerja

Ketepatan kerja, ketelitian, keterampilan, kebersihan dari kerja seseorang.

2. Kuantitas kerja

Output, perlu diperhatikan juga bukan hanya output rutin, tetapi juga seberapa cepat bisa menyelesaikan kerja “extra”

3. Dapat tidaknya diandalkan

Mengikuti intruksi, inisiatif, hati-hati, kerajinan

4. Sikap

Sikap terhadap perusahaan, pegawai lain dan pekerjaan serta kerja sama.

Adapun indikator kinerja menurut Wibowo (2007, hal. 77) adalah sebagai berikut :

Menurut Wibowo (2007, hal. 77) adalah sebagai berikut :

1. Tujuan

Tujuan merupakan keadaan yang berbeda yang secara aktif dicari oleh seorang individu atau organisasi untuk dicapai. Pengertian

tersebut mengandung makna bahwa tujuan bukanlah merupakan persyaratan, juga bukan merupakan sebuah keinginan.

## 2. Standar

Standar mempunyai arti penting karena memberitahukan kapan suatu tujuan dapat diselesaikan. Standar merupakan suatu ukuran apakah tujuan yang diinginkan dapat dicapai.

## 3. Umpan balik

Umpan balik merupakan masukan yang dipergunakan untuk mengukur kemajuan kinerja, standar kinerja, dan pencapaian tujuan. Dengan umpan balik dilakukan evaluasi terhadap kinerja dan sebagai hasilnya dapat dilakukan perbaikan kinerja.

## 4. Alat atau sarana

Alat atau sarana merupakan sumber daya yang dapat dipergunakan untuk membantu menyelesaikan tujuan dengan sukses. Alat atau sarana merupakan faktor penunjang untuk pencapaian tujuan.

## 5. Kompetensi

Kompetensi merupakan persyaratan utama dalam kinerja. Kompetensi merupakan kemampuan yang dimiliki oleh seorang untuk menjalankan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan baik.

## 6. Motif

Motif merupakan alasan atau pendorong bagi seorang untuk melakukan sesuatu. Manajer memfasilitasi motivasi kepada karyawan dengan insentif berupa uang memberikan pengakuan, menetapkan tujuan menantang, menetapkan standar terjangkau, meminta umpan



balik, memberikan kebebasan melakukan pekerjaan termasuk waktu melakukan pekerjaan, menyediakan sumber daya yang diperlukan dan menghapuskan tindakan yang mengakibatkan disintensif.

#### 7. Peluang

Pekerja perlu mendapatkan kesempatan untuk menunjukkan prestasi kerjanya terdapat dua faktor yang menyumbangkan pada adanya kekurangan kesempatan untuk berprestasi, yaitu ketersediaan waktu dan kemampuan untuk memenuhi syarat.

## 2. Pendidikan

Secara *terminologi*, pendidikan merupakan proses perbaikan, penguatan, dan penyempurnaan terhadap semua kemampuan dan potensi manusia. Pendidikan dapat diartikan sebagai suatu iktiar manusia untuk membina kepribadiannya sesuai dengan nilai-nilai dan kebudayaan yang ada dalam masyarakat. Jadi, pendidikan dalam konteks ini terkait dengan gerak dinamis, positif, kontiniu, (*istiqomah*) setiap individu menuju idealitas kehidupan manusia agar mendapatkan nilai terpuji. Aktivitas individu tersebut meliputi pengembangan kecerdasan berpikir (rasio *kognitif*), dzikir (efektif, rasa, hati, spiritual), dan keterampilan fisik (psikomotorik). (Raqib, 2009, hal. 15)

### a. Pengertian Pendidikan

Menurut Notoatmodjo (2013, hal. 16) pendidikan secara umum adalah segala upaya yang direncanakan untuk mempengaruhi orang lain baik individu, kelompok atau masyarakat sehingga mereka melakukan apa yang diharapkan oleh pelaku pendidikan. Sedangkan Prajitiasari (2012, hal. 1) mengemukakan, pendidikan dan pelatihan dapat menambah pengetahuan secara keterampilan

yang pada akhirnya akan mempengaruhi produktivitas kerja. Pendidikan mencakup semua elemen kehidupan bermasyarakat maupun untuk kinerja para pegawai bahwa pendidikan untuk member pengaruh yang baik dalam kehidupan yang luas. Dalam hal ini pendidikan sangatlah penting, oleh karena itu tanpa pendidikan, kineja pegawai akan mengalami kemunduran ataupun kelemahan dan degenerasi.

Menurut Notoadmojo (2013, hal. 16) pendidikan secara umum adalah segala upaya yang direncanakan untuk mempengaruhi orang lain baik individu, kelompok, atau masyarakat sehingga mereka melakukan apa yang diharapkan oleh pelaku pendidikan. Sedangkan Prajitiasari (2012, hal. 1) mengemukakan, pendidikan dan pelatihan dapat menambah pengetahuan serta keterampilan yang pada akhirnya akan mempengaruhi produktivitas kerja.

Sementara itu dalam pandangan Paskubruk (Zulnuraini, 2012, hal. 5) menyatakan pendidikan yaitu pemahaman yang menghasilkan (*output*) peserta didik yang mampu memahami nilai yang benar atau salah (*kognitif*), merasakan nilai yang baik dan buruk (*efektif*), serta terbiasa untuk berperilaku yang baik (*psikomotorik*). Bahkan pemerintah senantiasa memberikan perhatian khusus mengenai aktivitas pendidikan, dengan lahirnya UU RI No. 20 tahun 2003 tentang sistem pendidikan nasional Pasal 1, dijelaskan bahwa pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif dapat mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan Negara.

### **b. Fungsi Pendidikan**

Kegiatan pendidikan memiliki peran yang sangat strategi bagi peningkatan kualitas sumber daya manusia atau bangsa. Dalam lingkup perusahaan kesempatan yang diberikan perusahaan bagi karyawan dalam mengikuti kegiatan pendidikan tentu secara tidak langsung akan meningkatkan profesionalitas dan kualitas sumber daya manusia dalam menghadapi aktivitas kerja yang dilakukannya, bahkan dapat berdaya saing (*competetevenes*). Menurut Mulyadi (Diniaty, 2014, hal. 70), kegiatan pendidikan pada prinsipnya memiliki fungsi yang sangat besar dalam membentuk berbagai aspekkepribadian seseorang, diantaranya sebagai penegak nilai, sebagai pengembangan, sebagai upaya mengembangkan potensi manusia.

Adapun dalam UU Sisdiknas, fungsi utama pendidikan adalah mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa. Menurut (An-Nahlawi dalam Ali, 2014 hal. 74), yang mana lebih luas telah memberikan suatu gambaran jelas tentang fungsi dari kegiatan pendidikan.

### **c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Pendidikan**

Berbagai kegiatan pendidikan yang diselenggarakan dalam suatu insitusi, tentu tidak terlepas dari bagaimana perencanaan yang disusun dalam mencapai sasaran yang diharapkan. Maka perencanaan yang dilakukan secara sistematis akan menghasilkan pencapaian tujuan, yaitu terjadinya peningkatan kualitas sumber daya manusia yang mampu bersaing dalam menghadapi pekerjaan yang dilakukan baik dalam lingup internal maupun eksternal.

Pandojo dan Husnan (2011, hal. 77) mengemukakan, terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kegiatan pendidikan, yaitu perkembangan IPTEK, perkembangan seni, keterbelakangan budaya dan sarana kehidupan.

Proses pendidikan dipengaruhi oleh sistem politik dan ekonomi, arah proses pendidikan akan beragam pula untuk setiap bentuk pendidikan yang diselenggarakan keluarga, pemerintah. (Idi, 2011, hal. 71)

#### **d. Indikator Pendidikan**

Dalam menilai keberhasilan suatu proses pendidikan adalah bagaimana pelajaran diimplementasikan dalam rangkan memberikan kontribusi positif terhadap pemahaman peserta belajar. Islam memandang kegiatan pendidikan suatu proses transformasi kearah pemahaman suatu ilmu yang berguna sebagai bekal kehidupan dunia dan akhirat. Maka dalam mengukur keberhasilan suatu proses pendidikan, tentu didasarkan bagaimana proses belajar dilakukan. Maka indikator yang digunakan menurut Marlia (2007, hal. 48) indikator pendidikan adalah:

Penjelasan dari indikator Pendidikan adalah sebagai berikut:

1. Kemampuan instruktur, yaitu mencari sumber-sumber informasi yang lain yang mungkin berguna dalam mengidentifikasi kebutuhan pendidikan.
2. Metode yang digunakan, yaitu metode yang dipilih hendak disesuaikan dengan jenis-jenis pendidikan yang akan dilaksanakan.
3. Materi yang diajarkan, yaitu materi yang disusun dari etimasi kebutuhan tujuan pendidikan, kebutuhan dalam bentuk pengajaran keahlian khusus, menyiapkan pengetahuan yang diperlukan.

4. Sarana dan fasilitas, yaitu pedoman dimana proses pembelajaran lebih efektif.

Adapun Menurut Hermanto (2008, hal. 14) secara spesifik mengemukakan indikator dalam pendidikan pegawai, yaitu tingkat pendidikan, kesesuaian pendidikan dengan pelaksanaan tugas, kesesuaian latar belakang pendidikan dengan pelaksanaan tugas, referensi kehadiran, latar belakang pendidikan dapat membantu pelaksanaan tugas.

### **3. Pelatihan**

Pelatihan merupakan suatu proses dan suatu usaha terencana untuk mencapai dan meningkatkan kemampuan tertentu terhadap pekerjaan/tugas yang berkaitan dengan pengetahuan, keahlian, dan prilaku/kepribadian. Pelatihan secara umum bertujuan, *pertama* mengembangkan keahlian agar pekerjaan dapat diselesaikan dengan lebih cepat dan lebih efektif; *Kedua*, mengembangkan pengetahuan agar pekerjaan dapat diselesaikan secara rasional; *ketiga*, mengembangkan sikap agar menimbulkan kemauan kerjasama dengan teman-teman pegawai dan dengan manajemen (pimpinan).

#### **a. Pengertian Pelatihan**

Berbagai pengertian dari pelatihan telah banyak dikemukakan para ahli dalam hal ini bertujuan untuk memahami makna, tujuan dan manfaat dari pelatihan yang dilakukan. Robbins dan Coulter (Siagian, 2013, hal. 115) mengemukakan pelatihan adalah aktivitas organisasi untuk meningkatkan (*upgrading*) dan memperbaiki (*ability*) pegawai.

Hardjanto (Pakpahan, 2012 hal. 67-70) mengemukakan pelatihan merupakan kegiatan untuk memperbaiki kemampuan karyawan dengan cara

meningkatkan pengetahuan dari keterampilan operasional dalam menjalankan suatu pekerjaan dan dapat dikatakan juga bahwa pelatihan merupakan suatu proses pembinaan pengertian dan pengetahuan terhadap sekelompok fakta, aturan serta metode yang terorganisasikan dengan mengutamakan pembinaan kejujuran dan keterampilan operasional.

Pelatihan adalah proses proses mengajarkan karyawan baru atau yang ada sekarang, keterampilan dasar yang mereka butuhkan untuk menjalankan pekerjaan mereka. Pelatihan merupakan salah satu usaha dalam meningkatkan mutu manusia dalam dunia kerja. Karyawan, baik yang baru ataupun yang sudah bekerja perlu mengikuti pelatihan karena adanya tuntutan pekerjaan yang dapat berubah akibat perubahan lingkungan kerja, strategi, dan lain sebagainya. (Dessler dalam Leonardo dan Eddy, 2013).

Konteks pelatihan dalam pandangan islam adalah suatu yang menjadi bagian integral dalam mencapai berkualitas, dan sama posisinya dalam kegiatan pendidikan. Dalam aktivitas pelatihan bertujuan untuk merefleksikan kembali berbagai aktivitas pendidikan yang dilakukan sebelumnya untuk ditingkatkan, diperbaiki, atau diperbaharui. Menurut Ali (Larasati, 2009 hal. 10) mengatakan, bahwa sebagian besar program training di dunia Muslim sangat berat untuk dijalankan dengan teknik dan metode Barat. Dengan tanpa usaha yang memadai untuk menguraikan budaya kepantasan relatif mereka menekankan pada teori penggunaan yang mahal, penambahan untuk hal ini, kecendrungan birokrasi menyebabkan kuangnya pada orang termuka dalam hal inovasi manajemen di Negara Muslim.

### **b. Fungsi Pelatihan**

Kegiatan pelatihan tentu memiliki fungsi yang strategis dalam memperbaiki kualitas manusia yang bersaing tinggi. Menurut Toplis (Regina, 2008) kegiatan pelatihan memiliki berbagai fungsi, pelatihan dapat meningkatkan nilai tambah bagi seorang yang bukan hanya menjadi suatu tujuan untuk mempengaruhi kinerja jangka pendek.

Menurut Mangkruprawira, (2012, hal. 163) fungsi pelatihan antara lain yaitu : meningkatkan kualitas dan kuantitas produktivitas, mengurangi waktu belajar yang diperlukan setiap individu untuk mencapai standart-standart kinerja yang dapat diterima, menciptakan sifat, loyalitas, kerja sama yang lebih menguntungkan. Memenuhi persyaratan-persyaratan perencanaan. Mengurangi jumlah dan biaya kecelakaan kerja, membantu setiap individu dalam peningkatan dan pengembangan pribadi mereka.

### **c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Pelatihan**

Berbagai faktor yang dapat memberikan kontribusi terhadap peningkatan manusia, baik dalam lingkup suatu institusi maupun organisasi.

Menurut Mangkunegara (2009 hal. 45-46) faktor yang mempengaruhi pelatihan antara lain : perbedaan individu pegawai, hubungan dengan jabatan analisis, Motivasi, Partisipasi aktif, seleksi peserta penataran, dan Metode pelatihan dan pengembangan.

Menurut Hamalik (2007, hal. 34) faktor-faktor yang mempengaruhi pelatihan: Kebutuhan pelatihan, cara penyelenggaraan pelatihan, biaya pelatihan, hambatan-hambatan, peserta latihan, fasilitas latihan, pengawasan pelatihan.

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi pelatihan selain diatas yaitu :Metode pelatihan dalam pelaksanaan pelatihannya, Materi pelatihan yang akan di uji, Kemampuan pelatih dalam melatih peserta, Fasilitas pelatihan yang memadai, dan Komitmen manajemen atas tanggung jawab penyampaian kebijakan pelatihan. (Menurut Siagian, hal. 116)

#### **d. Indikator-indikator Pelatihan**

Dalam mengukur keberhasilan suatu pelatihan apakah berhasil atau tidak dapat dilakukan dengan beberapa cara.

Menurut Sofyandi (2008, hal. 114) indikator-indikator yang termasuk dalam pelatihan adalah sebagai berikut : Materi, Metode pelatihan, Instruktur, Durasi, Fasilitas.

Penjelasan dari Materi, Metode pelatihan, Instruktur, Durasi, Fasilitas:

1. Materi, yaitu apakah isi program program relevan dan sejalan dengan kebutuhan pelatihan , dan apakah pelatihan itu *up to date*
2. Metode pelatihan, yaitu apakah metode pelatihan yang diberikan sesuai untuk subjek itu dan apakah metode pelatihan tersebut sesuai dengan gaya belajar peserta pelatihan.
3. Instruktur, yaitu apakah instruktur mempunyai sikap dan keterampilan penyampaian yang mendorong orang untuk belajar.
4. Durasi, yaitu berapa lama waktu pemberian materi pokok yang harus dipelajari dan seberapa cepat tempo penyampaian materi tersebut.
5. Fasilitas yaitu, apakah tempat penyelenggara pelatihan dapat dikendalikan oleh instruktur, apakah relevan dengan jenis pelatihan dan apakah maknanya memuaskan.



Indikator pelatihan menurut (Edy Sutrisno, 2009 hal. 69)

1. Meningkatkan produktifitas kerja

Pelatihan dapat meningkatkan *performance* kerja posisi jabatan yang sekarang. Kalau *level of performance*-nya naik / meningkat, maka berakibat peningkatan dari produktivitas dan peningkatan keuntungan bagi perusahaan.

2. Meningkatkan mutu kerja

Ini berarti peningkatan baik kualitas maupun kuantitas. Tenaga kerja yang berpengetahuan jelas akan lebih baik dan akan lebih sedikit berbuat kesalahan dalam organisasi.

3. Meningkatkan ketepatan dalam perencanaan SDM

Pelatihan yang baik bisa mempersiapkan tenaga kerja untuk keperluan dimasa yang akan datang. Apabila ada lowongan-lowongan, maka secara mudah akan diisi oleh tenaga-tenaga dari dalam perusahaan sendiri.

4. Meningkatkan modal kerja

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

5. Menjaga kesehatan dan keselamatan

Suatu pelatihan yang tepat dapat membantu menghindari timbul-nya kecelakaan-kecelakaan akibat kerja. Selain daripada itu lingkungan kerja akan menjadi lebih aman dan tentram.

#### 6. Menunjang pertumbuhan pribadi

Dimaksudkan bahwa program pelatihan yang tepat sebenarnya member keuntungan kedua belah pihak yaitu perusahaan dan tenaga kerja itu sendiri. Bagi tenaga kerja, jelas dengan mengikuti program pelatihan akan lebih memasakkan dalam bidang kepribadian, intelektual, dan keterampilan.

### **B. Kerangka Konseptual**

Pendidikan adalah usaha dasar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya dan masyarakat. Pendidikan meliputi

pengajaran keahlian khusus, dan juga sesuatu yang tidak dapat dilihat tetapi lebih mendalam yaitu pemberian pengetahuan, pertimbangan dan kebijaksanaan.

#### **1. Pengaruh Pendidikan dan Kinerja Karyawan**

Pendidikan yang baik mencerminkan besarnya kinerja karyawan bekerja terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Untuk memelihara dan meningkatkan pendidikan yang baik adalah hal yang sulit, karena banyak faktor yang mempengaruhinya. Pendidikan harus ditingkatkan dalam suatu organisasi perusahaan. Mangkunegara (2007, hal. 110)

Berdasarkan temuan menurut Verra Nitta Turere (2013) yaitu Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Pada Balai Pelatihan Teknis Pertanian Kalasey.

Berdasarkan temuan tersebut maka dapat dijadikan sebagai landasan berpikir dalam menetapkan kerangka konseptual secara partial dalam hal pengaruh pendidikan terhadap kinerja karyawan pada PTPN. III (Persero) Medan, sebagai berikut :



**Gambar : II.I. Hubungan Pendidikan dengan Kinerja Karyawan**

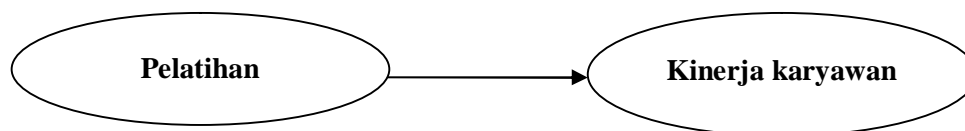
## **2. Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan**

Pelatihan dalam manajemen hanya ditunjukkan kinerja karyawan umumnya dan bawahan pada khususnya. Pelatihan mempersoalkan bagaimana cara meningkatkan agar mau bekerjasama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan.

Pentingnya pelatihan karena pelatihan adalah hal yang menyebabkan. Menyalurkan dan mendukung kemampuan manusia. Supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Pendidikan semakin penting karena Manajer membagi pekerjaan kepada bawahannya untuk dikerjakan dengan baik dan terintegrasi pada tujuan yang diinginkan perusahaan. Perusahaan bukan hanya mengharapkan pegawai mampu, cakap dan terampil. Tetapi yang penting mereka mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai kinerja yang maksimal. Menurut Wibowo (2007, hal. 78).

Berdasarkan penelitian Azwan (2007) yang dilakukan dengan judul “Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan”.

Berdasarkan temuan tersebut maka dapat dijadikan sebagai landasan berpikir dalam menetapkan kerangka konseptual secara partial dalam hal pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PTPN. III ( Persero) Medan, sebagai berikut :



**Gambar II.2 Hubungan Pelatihan dengan Kinerja Karyawan**

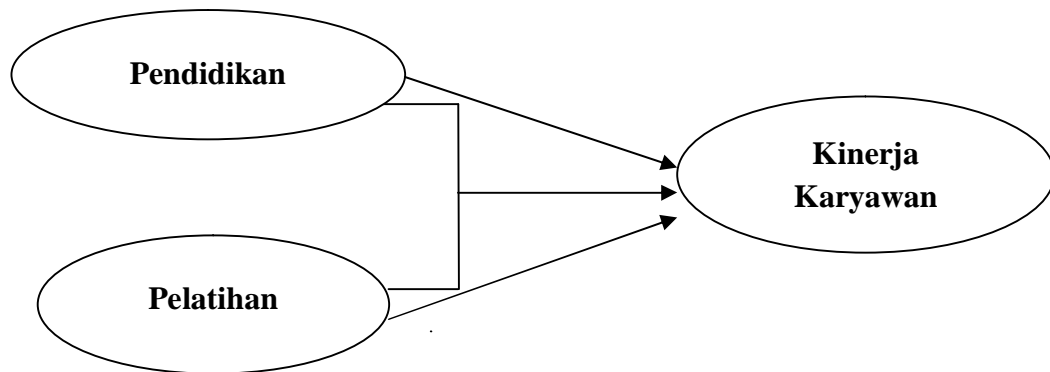
### **3. Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan dengan Kinerja Karyawan**

Berdasarkan uraian diatas menyatakan bahwa “ Pendidikan dan pelatihan secara individual berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan secara bersama-sama atau simultan pendidikan dan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan”. Menurut (Yughi Taufik Ramadhan, 2013).

Berdasarkan temuan menurut Achmad Azwar Anas (2012), yaitu Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Tenaga Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT. Laser Jaya Sakti Pasuruan

Hasil temuan dalam penelitian ini ternyata karyawan yang tidak memiliki pendidikan dan pelatihan tidak dapat mempengaruhi kinerja karyawan secara sehat, sedangkan guru yang memiliki pendidikan dan pelatihan yang baik akan bekerja secara maksimal. Dalam temuan lainnya kinerja karyawan yang lebih baik karena dimana karyawan akan berkompetisi dalam hal untuk mendapatkan uang bonus yang mana karyawan akan melayani dengan ramah, sopan, dan bertanggung jawab yang berupa penilaian.

Berdasarkan uraian di atas, maka kerangka konseptual dapat dikemukakan pada penelitian ini, dengan menggambarkan dalam bentuk sketsa sebagai berikut :



**Gambar II.3. Paradigma Penelitian**

### **C. Hipotesis**

Hipotesis pada dasarnya adalah diartikan sebagai jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian.(Sugiono, 2013, hal. 221). Adapun hipotesis dalam penelitian ini mengacu pada rumusan masalah dan tujuan dalam penelitian dapat dikemukakan sebagai berikut :

1. Ada pengaruh pendidikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.
2. Ada pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT.Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.
3. Ada pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT.Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.

## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### A. Pendekatan Penelitian

Pendekatan yang digunakan penulis dalam penelitian ini dapat dilihat dari jenis data serta dapat dilihat dari jenis permasalahan penelitiannya. Dari jenis datanya, penulis menggunakan pendekatan kuantitatif, sementara dilihat dari jenis permasalahannya yang diteliti, dalam hal ini penulis menggunakan pendekatan asosiatif.

Pendekatan *asosiatif* adalah waktu pendekatan dimana untuk mengetahui bahwa adanya hubungan atau pengaruh diantara kedua variabel (variabel bebas dan variabel terikat).

Dengan menggunakan pendekatan analisis jalur. Dimana analisis jalur digunakan untuk melukiskan dan menguji model hubungan antar variabel yang bebrebtuk sebab akibat (bukan bentuk hubungan intraktif/*reciprocal*). Maka dengan demikian terdapat variabel independen yang disebut dengan sebagai variabel eksogen dan variabel dependen disebut sebagai variabel endogen. (Sugiono, 2013, hal. 472).

#### B. Definisi Operasional

Definisi operasional adalah petunjuk bagaimana suatu variabel diukur, untuk mengetahui baik buruknya pengukuran dari suatu penelitian yang menjadi definisi operasional adalah :

### **1. Kinerja (Y)**

Kinerja adalah melakukan pekerjaan dengan baik dan mendapat hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut dari tujuan yang telah ditentukan perusahaan. Adapun yang menjadi indikator kinerja dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Kualitas kerja
2. Kuantitas kerja
3. Dapat tidaknya diandalkan
4. Sikap

Sumber: Mangkunegara ( 2013, hal. 75).

### **2. Pendidikan (X1)**

Menurut Marlia (2007, hal. 48) mengemukakan bahwa indikator pendidikan adalah:

1. Kemampuan instruktur
2. Metode yang digunakan
3. Materi yang diajarkan
4. Sarana dan fasilitas

Sumber: Marlia (2007, hal. 48).

### **3. Pelatihan (X2)**

Menurut Sofyandi (2008, hal.114) dimensi program yang efektif yang diberikan perusahaan kepada pegawainya dapat diukur melalui:

1. Materi
2. Metode pelatihan
3. Instruktur
4. Durasi
5. Fasilitas

Sumber: Sofyandi (2008, hal. 114).

## C. Tempat dan Waktu Penelitian

### 1. Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada kantor PTPN III (Persero) Medan yang beralamat di Jl. Sei Batanghari No.2, Medan, Sumatera Utara.

### 2. Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada bulan Desember 2016 sampai bulan April 2017, dengan rincian kegiatan penelitian tersebut di bawah ini.

**Tabel III.1**  
**Jadwal Waktu Penelitian**

No	Kegiatan	Bulan / Minggu																			
		Des' 16				Jan' 17				Feb' 17				Mar' 17				Apr' 17			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Riset Pendahuluan	■																			
2	Pengajuan Judul		■	■																	
3	Penulisan Proposal				■	■	■	■													
4	Revisi Proposal							■	■	■											
5	Seminar Proposal										■										
6	Pengumpulan Data											■	■								
7	Penyusunan Skripsi													■	■	■					
8	Bimbingan Skripsi															■	■	■	■	■	
9	Sidang Meja Hijau																				■

## D. Populasi dan Sampel

### 1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek-objek atau subjek-subjek yang mempunyai kuantitas atau karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk mempelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Sugiyono (2012, hal. 159).



**Tabel III.2**  
**Populasi Penelitian**

No	Departemen	Jumlah Karyawan
1	Karyawan Pimpinan	99
2	Bidang Teknik Teknologi	60
3	Bidang Keuangan	25
4	Bidang SDM atau Umum	80
<b>Jumlah</b>		<b>264</b>

## 2. Sampel

Dalam hal ini peneliti berharap mendapatkan hasil penelitian dengan kesalahan yang sangat kecil oleh karena itu jumlah sampel yang diambil adalah 264 orang pegawai. Penarikan sampel dapat dilakukan dengan menggunakan penentuan sampel yang diambil dengan responden menggunakan rumus Slovin (Sugiyono, 2013 hal. 389) sebagai berikut:

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

Umar dalam Azuar Juliandi dan Irfan (2013, hal. 59)

Dimana :

$n$  = Ukuran sampel

$N$  = Ukuran populasi

$e$  = Persen kelonggaran ketidaktelitian

$$n = \frac{264}{1 + 264 (0,10)^2}$$

$$n = \frac{264}{3,64}$$

$$n = 72 \text{ orang}$$

Berdasarkan perhitungan dengan menggunakan rumus Slovin di atas dapat disimpulkan bahwa jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 72 orang pada PT.Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan dengan rincian tertera pada tabel sebagai berikut :

**Tabel III.3**  
**Jumlah Sampel**

No	Departemen	Jumlah Karyawan	Sampel
1	Karyawan Pimpinan	99	$99 : 264 \times 72 = 27$
2	Bidang Teknik Teknologi	60	$60 : 264 \times 72 = 16$
3	Bidang Keuangan	25	$25 : 264 \times 72 = 6$
4	Bidang SDM atau Umum	80	$80 : 264 \times 72 = 23$
<b>Jumlah</b>		<b>264</b>	<b>72</b>

#### **E. Teknik Pengumpulan Data**

Untuk memperoleh data yang lengkap dan teliti dalam penelitian ini, maka penelitian menggunakan teknik pengumpulan data dengan menggunakan :

##### **1. Daftar Pertanyaan (*Questioner*)**

Teknik dan Instrumen dalam penelitian yang digunakan adalah berupa kuesioner (angket/daftar pertanyaan). Kuesioner ini dibagikan kepada semua yang menjadi sampel penelitian yaitu pegawai PTPN III (Persero), Medan. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

- a. Angket/kuesioner, yaitu pertanyaan atau pernyataan yang disusun peneliti untuk mengetahui pendapat/persepsi responden peneliti tentang suatu variabel yang diteliti (Sugiyono, 2013 hal. 199). Angket dalam penelitian ini ditunjukkan kepada pegawai PTPN III ( Persero ) Jl. Sei

Batanghari No.22, Medan Sumatera Utara, dimana setiap pernyataan mempunyai 5 opsi sebagai berikut :

**Tabel III.4**  
**Pengukuran Skala Likert**

Pernyataan	Bobot
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Kurang Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Sumber : (Sugiyono, 2013).

Skala pengukuran tersebut menggunakan skala likert, untuk mengukur orang tentang fenomena sosial. Untuk menguji apakah instrument yang diukur cukup layak digunakan sehingga mampu menghasilkan data yang akurat sesuai dengan tujuan pengukurannya maka dilakukan uji validitas dan reabilitas.

### 1) Uji Validitas

Uji validitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas butir, ketentuan apakah suatu butir instrument valid atau tidak adalah melihat nilai probabilitas koefisien korelasinya. Uji signifikan dilakukan dengan membandingkan R-hitung dengan R-tabel jika R-hitung lebih besar dari R-tabel dan nilai positif maka butir pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid. Dengan cara lain yaitu yang dilihat dari sig (2-tailed) dan membandingkannya dengan taraf signifikan (a) yang ditentukan bila sig (2-tailed)  $\leq 0,05$  maka butir instrument valid

$$r_{xy} = \frac{n \sum x_1 y_1 - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{n \sum x_1^2 - (\sum x_1)^2\} \{n \sum y_1^2 - (\sum y_1)^2\}}}$$

Sugiyono (2012, hal. 284)

Dimana :

n = Banyaknya pasangan pengamatan

$\sum x_i$  = Jumlah pengamatan variabel x

$\sum y_i$  = Jumlah pengamatan variabel y

$(\sum x_i^2)$  = Jumlah kuadrat pengamatan variabel x

$(\sum y_i^2)$  = Jumlah pengamatan variabel y

$(\sum x_i)^2$  = Kuadrat jumlah pengamatan variabel x

$(\sum y_i)^2$  = Pengamatan jumlah variabel y

$\sum x_i y_i$  = Jumlah hasil kali variabel x dan y

Dengan kriteria:

- 1) Jika sig 2 tailed  $< \alpha$  0,05, maka butir instrument tersebut valid.
- 2) Jika sig 2 tailed  $> \alpha$ 0,05, maka butir instrument tidak valid dan harus dihilangkan.

## 2) Uji Reliabilitas

Untuk menguji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan Cronbach Alpha. Tujuan dari uji reliabilitas tersebut untuk mengetahui tingkat reliabilitas maupun kehandalan dari masing-masing variabel yang digunakan dalam penelitian.

Rumus *Cronbach Alpha* (Sugiyono, 2010, hal. 249)

$$r = \left[ \frac{k}{(k - 1)} \right] \left[ \frac{\sum s b^2}{s^2} \right]$$

Dimana:

$r$  = Reliabilitas instrumen

$k$  = Banyak butir pertanyaan

$\sum s^2$  = Jumlah varians butir

$s^2$  = Varian total

Kriteria pengujian reliabilitas adalah jika nilai koefisien reliabilitas (*Cronbach Alpha*)  $> 0,60$  maka instrument reliabilitas (terpercaya)

Dalam menetapkan butir item pertanyaan dalam kategori reliable menurut *Cronbach Alpha* (Sugiyono, 2010 hal. 250) kriteria pengujiannya adalah sebagai berikut :

- 1) Jika nilai koefisien reliabilitas *cronbach alpha*  $> 0,6$  maka instrument dinyatakan reliable (terpercaya)
- 2) Jika nilai koefisien reliabilitas *cronbach alpha*  $< 0,6$  maka instrument dinyatakan tidak reliabel (tidak terpercaya)

(Juliandi, dan Irfan, 2013 hal. 97-98).

## **F. Teknik Analisis Data**

Uji analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif, yakni menguji dan menganalisis data dengan perhitungan angka-angka dan kemudian menarik kesimpulan dari pengujian tersebut, pengujian ini adalah sebagai berikut :

### **1. Regresi Linier Berganda**

Analisis regresi digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Persamaan regresi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

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

Sumber Sugiyono (2012, hal. 277)

Keterangan :

Y = Kinerja karyawan

a = Konstanta

$b_1$  dan  $b_2$  = Besaran Koefisien regresi dari masing-masing variable

$X_1$  = Pengaruh Pendidikan

$X_2$  = Pengaruh Pelatihan

e = *error term*

## 2. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik regresi berganda untuk menganalisis apakah model regresi yang digunakan dalam penelitian model yang terbaik (Juliandi dan Irfan, 2013, hal. 169). Jika model adalah model yang baik, maka data yang dianalisis layak untuk dijadikan sebagai rekomendasi untuk pengetahuan atau untuk tujuan pemecahan masalah praktis.

### a. Uji Normalitas Data

Uji normalitas data bertujuan untuk mengetahui apakah distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal. Uji normalitas ini memiliki dua cara untuk menguji apakah distribusi data normal atau tidak. Yaitu melalui pendekatan histogram dan pendekatan grafik. Pada pendekatan histogram data berdistribusi normal apabila distribusi data tersebut tidak melenceng ke kiri atau melenceng ke kanan. Pada pendekatan grafik, data berdistribusi normal apabila titik mengikuti data disepanjang garis diagonal. (Sugiyono, 2013 hal. 206).

### **b. Uji Multikolinieritas**

Digunakan untuk menguji apakah pada regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat atau tinggi diantara variabel independen. Apabila terdapat korelasi antara variabel bebas, maka terjadi multikolinieritas. (Sugiyono, 2013 hal. 221). Demikian sebaiknya. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Pengujian multikolinieritas dilakukan dengan melihat VIF antar variabel independen dan nilai tolerance. Batasan yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah nilai  $\text{tolerance} < 0,05$  sama dengan  $\text{VIF} > 5$ .

### **c. Uji Heteroskedastisitas**

Uji ini memiliki tujuan untuk mengetahui apakah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual suatu pengamatan ke pengamatan yang lainnya tetap, maka disebut homoskedastisitas. Ada tidaknya heteroskedastisitas dapat diketahui dengan melihat grafik scatterplot antar nilai prediksi variabel independen dengan nilai residualnya. Dasar analisis yang dapat digunakan untuk menentukan heteroskedastisitas antara lain : jika ada pola tertentu seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang melebar kemudian menyempit), maka telah terjadi heteroskedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas seperti titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas atau homoskedastisitas. (Sugiyono, 2013 hal. 229).

### 3. Pengujian Hipotesis

Pada prinsipnya pengujian hipotesis ini merupakan untuk membuat keputusan sementara untuk melakukan penyanggahan dan pembenaran dari masalah yang akan ditelaah. Sebagai wahan untuk menetapkan kesimpulan tersebut kemudian ditetapkan hipotesis nol dan hipotesis alternatifnya. Adapun pengujian terhadap hipotesis yang dilakukan dengan cara sebagai berikut :

#### a. Uji t ( uji persial)

Untuk mengetahui signifikan atau tidaknya pengaruh masing-masing variabel Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kinerja karyawan digunakan uji t dengn rumus :

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{r^2}}$$

( Sugiyono, 2012, hal. 250)

Keterangan :

t = t<sub>hitung</sub> yang dikonsultasikan dengan t<sub>tabel</sub>

r = Korelasi parsial yang ditemukan

n = Jumlah sampel

#### 1) Ketentuan pengujian uji t

Berdasarkan rumus diatas dapat dijelaskan sebagai berikut :

- a. Bila  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $-t_{hitung} < -t_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak karena adanya korelasi yang signifikan antara variable x dan y.
- b. Bila  $t_{hitung} \leq t_{tabel}$  atau  $-t_{hitung} \geq -t_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima karena tidak adanya korelasi yang signifikan antara variable x dan y.

Jika nilai  $t_{hitung}$  dengan probabilitas korelasi yakni sig (2 tailed) < taraf signifikan (a) sebesar 0,05 maka  $H_0$  diterima, sehingga tidak ada korelasi

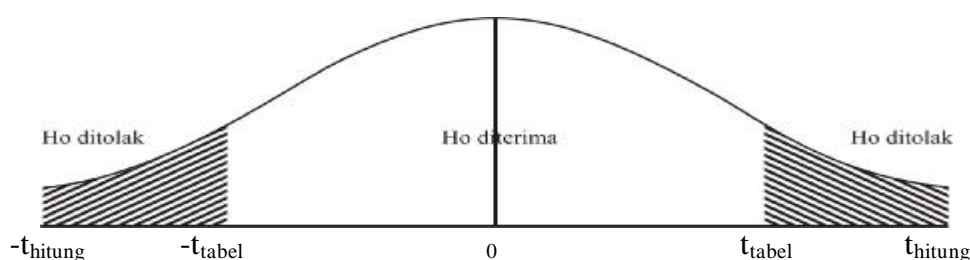


tidak signifikan antara variabel x dan y, sedangkan jika nilai  $t_{hitung}$  dengan korelasi yakni  $\text{sig (2 tailed)} > \text{taraf signifikan (}\alpha\text{)}$  sebesar 0,05 maka  $H_0$  ditolak, sehingga ada korelasi signifikan antara variabel x dan y. (Juliandi, dan Irfan, 2013 hal. 90).

## 2) Hipotesis

$H_0$  = Tidak ada pengaruh antara Pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja karyawan

$H_a$  = Ada pengaruh antara Pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja karyawan.



**Gambar III-1 Kriteria Pengujian Hipotesis uji T**  
(Sugiyono, 2012 hal. 184)

### b. Uji F (*Simultan*)

Uji F pada dasarnya menunjukkan secara serentak apakah variabel bebas atau dependent variabel ( $X_i$ ) mempunyai pengaruh yang positif atau negatif, serta signifikan terhadap variabel terikat atau dependent variabel ( $Y$ ) digunakan uji F dengan rumus :

$$F_h = \frac{R^2 / k}{(1 - R^2) / (n - k - 1)}$$

( Sugiyono, 2012, hal. 257)

Dimana :

$R^2$  = Koefisien Korelasi ganda

$n$  = Jumlah Variabel

$F$  =  $F_{hitung}$  yang selanjutnya dibandingkan dengan  $F_{tabel}$

1) Ketentuan pengujian uji F :

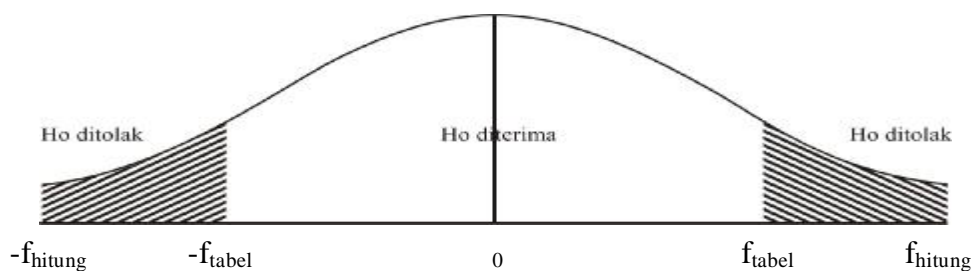
- a. Bila  $f_{hitung} > f_{tabel}$  dan  $-f_{hitung} < -f_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak karena adanya korelasi yang signifikan antara variable  $X_1$  dan  $X_2$  dengan variabel  $Y$ .
- b. Bila  $f_{hitung} \geq f_{tabel}$  dan  $-f_{hitung} \geq f_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima karena tidak adanya korelasi yang signifikan antara variable  $X_1$  dan  $X_2$  terhadap  $Y$ .

Taraf signifikan yang digunakan adalah 5%, uji dua sisi dan  $dk = n-k-1$

2) Hipotesis

$H_0$  = Tidak ada pengaruh antara Pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja karyawan

$H_a$  = Ada pengaruh antara Pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja karyawan.



**Gambar III-2 : Kriteria Pengujian Hipotesis F**  
(Sugiyono, 2012 hal. 184)

#### 4. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi  $R^2$  pada intinya mengatur seberapa jauh dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi berada diantara nol dan satu. Nilai  $R^2$  yang kecil menjelaskan variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel = variabel independent memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memproduksi variasi variabel dependen. Data dalam penelitian ini akan diolah dengan menggunakan program *stastistical* ini dipengaruhi oleh nilai signifikan koefisien variabel yang bersangkutan setelah dilakukan pengujian.

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

(Sugiyono, 2013, hal. 204)

Dimana :

D = Koefisien determinasi

R = Nilai Korelasi Berganda

100% = Persentase Kontribusi

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Hasil Penelitian**

##### **1. Deskripsi Hasil Penelitian**

Hasil penelitian ini dijelaskan dengan menggunakan pendekatan *asosiatif*. Pendekatan tersebut dilakukan untuk mengetahui hubungan maupun pengaruh antar variabel bebas dengan variabel terikat yang digunakan dalam penelitian ini. Penelitian ini menggunakan instrumen dalam bentuk angket sebanyak 30 item pernyataan yang terdiri dari 10 item pernyataan untuk variabel Pendidikan ( $X_1$ ), 12 item pernyataan untuk variabel Pelatihan ( $X_2$ ) dan 8 item pernyataan untuk variabel kinerja karyawan ( $Y$ ). Angket penelitian ini disebar dan diberikan kepada 72 orang pegawai pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan Sumatera Utara.

Hasil data angket penelitian yang disebar kemudian diberikan nilai dengan metode *skala likert* dan kemudian ditabulasi, dan diolah dengan menggunakan program SPSS, selanjutnya data penelitian dideskripsikan melalui data primer berupa angket yang telah diuji selanjutnya disajikan dalam bentuk tabel frekuensi dan disimpulkan sesuai tabel berikut di bawah ini:

##### **a. Karakteristik Identitas Responden**

Karakteristik yang menjadi identitas responden dalam tabel berikut ini menunjukkan karakteristik responden berdasarkan kriteria penilaian jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan dari responden yang dijadikan sampel dalam penelitian. Data identitas responden tersebut dapat disimpulkan sebagai berikut :

**Tabel IV.1.**  
**Karakteristik Responden**

		Jenis Kelamin			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-Laki	44	61.1	61.1	61.1
	Perempuan	28	38.9	38.9	100.0
	Total	72	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS (diolah), 2017

Berdasarkan data tabel IV.1 di atas menunjukkan bahwa berdasarkan karakteristik data jenis kelamin, mayoritas responden pada penelitian ini berjenis kelamin laki-laki yaitu sebesar 44 orang (61,1%) dan minoritas berjenis kelamin perempuan sebanyak 28 orang (38,9%). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini lebih banyak didominasi pada jenis kelamin laki-laki.

**Tabel IV.2.**  
**Karakteristik Responden**

		Usia			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20 - 30 Tahun	21	29.2	29.2	29.2
	31 - 40 Tahun	29	40.3	40.3	69.4
	41 - 56 Tahun	18	25.0	25.0	94.4
	>50 Tahun	4	5.6	5.6	100.0
	Total	72	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS (diolah), 2017

Berdasarkan data tabel IV.2 di atas berdasarkan karakteristik usia, mayoritas responden memiliki usia pada kelompok umur dengan rentang 31-40 tahun sebanyak 29 (40,0%) dan minoritas pada kelompok usia >50 tahun sebanyak 4 orang (5,6%). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa berdasarkan karakteristik usia responden yang bekerja di PT.

Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan Sumatera Utara lebih banyak didominasi pada kelompok dengan rentang usia 31-40 tahun.

**Tabel IV.3.**  
**Karakteristik Responden**

		Tingkat Pendidikan			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA	9	12.5	12.5	12.5
	Diploma	16	22.2	22.2	34.7
	S-1	39	54.2	54.2	88.9
	S-2	8	11.1	11.1	100.0
	Total	72	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS (diolah), 2017

Berdasarkan data tabel IV.3 di atas persentase karakteristik tingkat pendidikan responden di atas menunjukkan bahwa dalam penelitian ini mayoritas responden pada tingkat pendidikan Strata 1 sebanyak 39 orang (54,2%) dan minoritas responden pada tingkat pendidikan Strata 2 sebanyak 8 orang (11,1%). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa mayoritas pegawai pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan Sumatera Utara berpendidikan Strata 1.

#### **b. Deskripsi Variabel Penelitian**

Deskripsi variabel dalam penelitian ini terdiri variabel bebas dan variabel terikat. Variabel bebas meliputi Pendidikan ( $X_1$ ) dan variabel Pelatihan ( $X_2$ ), sedangkan variabel terikat yaitu tentang kinerja karyawan ( $Y$ ). Deskripsi dari setiap pernyataan akan menampilkan opsi jawaban dengan penilaian *skala likert* yaitu semua pernyataan yang dijawab oleh responden mendapatkan bobot nilai yang berbeda-beda.

**a). Variabel Pendidikan ( $X_1$ )**

Berikut ini merupakan deskripsi atau penyajian data dari variabel Pendidikan ( $X_1$ ) yang dirangkum di dalam tabel frekwensi dengan tabel sebagai berikut :

**Tabel IV.4**  
**Penyajian Data Frekwensi Variabel Pendidikan ( $X_1$ )**

No.	Jawaban											
	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	17	23,6	43	59,7	12	16,7	0	0	0	0	72	100
2	15	20,8	46	63,9	11	15,3	0	0	0	0	72	100
3	19	26,4	51	70,8	2	2,8	0	0	0	0	72	100
4	19	26,4	46	63,9	7	9,7	0	0	0	0	72	100
5	24	33,3	36	50,0	11	15,3	1	1,4	0	0	72	100
6	25	34,7	37	51,4	10	13,9	0	0	0	0	72	100
7	22	30,6	39	54,2	11	15,3	0	0	0	0	72	100
8	27	37,5	38	52,8	7	9,7	0	0	0	0	72	100
9	29	40,3	38	52,8	5	6,9	0	0	0	0	72	100
10	16	22,2	<b>53</b>	<b>73,6</b>	3	4,2	0	0	0	0	72	100

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS (diolah), 2017

Berdasarkan tabulasi data jawaban responden variabel Pendidikan ( $X_1$ ) di atas dapat diuraikan sebagai berikut :

- 1) Jawaban responden tentang pernyataan Kemampuan instruktur memberikan pendidikan sesuai standar perusahaan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 43 responden (59,7%).
- 2) Jawaban responden tentang pernyataan Kemampuan instruktur dalam memberikan materi dapat dimengerti oleh setiap pegawai, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 46 responden (63,9%).

- 3) Jawaban responden tentang pernyataan Materi yang diberikan pada saat pendidikan sesuai dengan kenyataan tugas yang ada dilapangan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 51 responden (70,8%).
- 4) Jawaban responden tentang pernyataan Materi pendidikan yang diberikan selama pendidikan sesuai dengan yang dibutuhkan oleh perusahaan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 46 responden (63,9%).
- 5) Jawaban responden tentang pernyataan Pegawai yang telah melaksanakan pendidikan lebih baik dalam melakukan pekerjaan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 36 responden (50,0%).
- 6) Jawaban responden tentang pernyataan Fasilitas yang memadai membuat karyawan lebih cepat tanggap selama masa pendidikan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 37 responden (51,4%).
- 7) Jawaban responden tentang pernyataan Pendidikan yang meningkatkan kuantitas dan kualitas kerja karyawan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 39 responden (54,2%).
- 8) Jawaban responden tentang pernyataan Pendidikan membuat karyawan menjadi lebih terampil serta dapat membantu mengidentifikasi tujuan perusahaan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 38 responden (52,8%).
- 9) Jawaban responden tentang pernyataan Latar pendidikan anda sudah dapat membantu pelaksanaan tugas dari perusahaan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 38 responden (52,8%).
- 10) Jawaban responden tentang pernyataan Setelah mengikuti pendidikan, karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan cepat tepat sesuai dengan ketentuan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 53 responden (73,6%).



Berdasarkan distribusi jawaban responden tentang variabel Pendidikan ( $X_1$ ) di atas, dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden menyatakan setuju sebanyak 53 responden (73,6%) pada pernyataan ke sepuluh tentang pernyataan Setelah mengikuti pendidikan, karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan cepat tepat sesuai dengan ketentuan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan Sumatera Utara.

#### b). Variabel Pelatihan ( $X_2$ )

Berikut di bawah ini merupakan deskripsi penyajian data berdasarkan jawaban kuesioner dari penelitian variabel Pelatihan ( $X_2$ ) yang dirangkum dan ditabulasi dalam tabel frekwensi sebagai berikut :

**Tabel IV.5.**  
**Penyajian Data Frekwensi Variabel Pelatihan ( $X_2$ )**

No.	Jawaban											
	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	23	31,9	39	54,2	10	13,9	0	0	0	0	72	100
2	31	43,1	37	51,4	4	5,6	0	0	0	0	72	100
3	21	29,2	43	59,7	8	11,1	0	0	0	0	72	100
4	22	30,6	46	63,9	4	5,6	0	0	0	0	72	100
5	28	38,9	39	54,2	5	6,9	0	0	0	0	72	100
6	27	37,5	41	56,9	4	5,6	0	0	0	0	72	100
7	26	36,1	38	52,8	8	11,1	0	0	0	0	72	100
8	20	27,8	44	61,1	6	8,3	2	2,8	0	0	72	100
9	21	29,2	45	62,5	6	8,3	0	0	0	0	72	100
10	29	40,3	36	50,0	7	9,7	0	0	0	0	72	100
11	17	23,6	<b>51</b>	<b>70,8</b>	4	5,6	0	0	0	0	72	100
12	26	36,1	36	50,0	8	11,1	2	2,8	0	0	72	100

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS (diolah), 2017

Berdasarkan tabulasi data jawaban responden pada tabel IV.5 di atas dapat diuraikan sebagai berikut :

- 1) Jawaban responden tentang pernyataan Saya mendapatkan pengetahuan yang lebih baik dalam pelatihan yang diberikan oleh kantor, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 39 responden (54,2%).
- 2) Jawaban responden tentang pernyataan Saya mendapatkan keterampilan yang lebih setelah diberikan pelatihan oleh kantor, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 37 responden (51,4%).
- 3) Jawaban responden tentang pernyataan Pelatihan dapat meningkatkan partisipasi dalam volume pekerjaan untuk mengejar target, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 43 responden (59,7%).
- 4) Jawaban responden tentang pernyataan Proses pembelajaran dalam kantor dapat mengubah perilaku didalam pekerjaan yang kurang baik, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 46 responden (63,9%).
- 5) Jawaban responden tentang pernyataan Saya bekerja dengan memahami setiap pembelajaran yang diberikan didalam kantor, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 39 responden (54,2%).
- 6) Jawaban responden tentang pernyataan Saya dapat menerapkan keterampilan dan tata cara bekerja dengan baik, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 41 responden (56,9%).
- 7) Jawaban responden tentang pernyataan Perubahan pegawai dibutuhkan oleh kantor saat pegawai telah mendapat pelatihan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 38 responden (52,8%).

- 8) Jawaban responden tentang pernyataan Saat pelatihan telah optimal, didapatkan hasil pegawai yang disiplin sesuai dengan harapan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 44 responden (61,1%).
- 9) Jawaban responden tentang pernyataan Karyawan pimpinan perlu dibekali pelatihan agar dapat menjalankan tugas dengan sebaik-baiknya, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 45 responden (62,5%).
- 10) Jawaban responden tentang pernyataan Materi pelatihan yang saya ikuti sangat sesuai dengan tugas pekerjaan di lapangan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 36 responden (50,0%).
- 11) Jawaban responden tentang pernyataan Pelatihan dapat membangkitkan rasa ingin tahu terhadap masalah yang berhubungan dengan pekerjaan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 51 responden (70,8%).
- 12) Jawaban responden tentang pernyataan Materi pelatihan yang diberikan oleh perusahaan dapat menunjang pekerjaan karyawan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 36 responden (50,0%).

Berdasarkan distribusi jawaban responden tentang variabel Pelatihan ( $X_2$ ) di atas, dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden menyatakan setuju sebanyak 51 responden (70,8%) pada pernyataan kesebelas tentang Pelatihan dapat membangkitkan rasa ingin tahu terhadap masalah yang berhubungan dengan pekerjaan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan Sumatera Utara.

**c). Variabel Kinerja Karyawan (Y)**

Berikut ini merupakan deskripsi atau penyajian data dari penelitian variabel kinerja karyawan (Y) dirangkum dalam tabel frekwensi adalah sebagai berikut:

**Tabel IV.6**  
**Penyajian Data Frekwensi Variabel Kinerja Karyawan (Y)**

No.	Jawaban											
	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	22	30,6	39	54,2	11	15,3	0	0	0	0	72	100
2	27	37,5	37	51,4	8	11,1	0	0	0	0	72	100
3	24	33,3	38	52,8	10	13,9	0	0	0	0	72	100
4	20	27,8	41	56,9	11	15,3	0	0	0	0	72	100
5	18	25,0	<b>46</b>	<b>63,9</b>	8	11,1	0	0	0	0	72	100
6	24	33,3	43	59,7	5	6,9	0	0	0	0	72	100
7	35	48,6	34	47,2	3	4,2	0	0	0	0	72	100
8	21	29,2	45	62,5	6	8,3	0	0	0	0	72	100

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS (diolah), 2017

Berdasarkan tabulasi data jawaban responden pada tabel IV.6 di atas dapat diuraikan sebagai berikut :

- 1) Jawaban responden tentang pernyataan Saya mengerjakan suatu pekerjaan sesuai dengan keterampilan dan kemampuan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 39 responden (54,2%).
- 2) Jawaban responden tentang pernyataan Saya mengerjakan suatu pekerjaan sesuai dengan output yang ditargetkan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 37 responden (51,4%).
- 3) Jawaban responden tentang pernyataan Saya mengerjakan suatu pekerjaan sesuai dengan jumlah siklus aktivitas yang harus diselesaikan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 38 responden (52,8%).

- 4) Jawaban responden tentang pernyataan saya selalu mengerjakan suatu pekerjaan dengan tepat waktu, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 41 responden (56,9%).
- 5) Jawaban responden tentang pernyataan Saya mengerjakan suatu pekerjaan dengan memaksimalkan waktu, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 46 responden (63,9%).
- 6) Jawaban responden tentang pernyataan Saya mengerjakan suatu pekerjaan dengan penggunaan sumber daya secara efektif, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 43 responden (59,7%).
- 7) Jawaban responden tentang pernyataan Saya mengerjakan suatu pekerjaan sesuai dengan komitmen kerja, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 34 responden (47,2%).
- 8) Jawaban responden tentang pernyataan Saya selalu mampu mencari solusi terhadap permasalahan kerja yang menjadi tanggung jawabnya, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 45 responden (62,5%).

Berdasarkan distribusi jawaban responden tentang variabel kinerja karyawan (Y) di atas, dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden menyatakan setuju sebanyak 46 responden (63,9%) pada pernyataan kelima tentang karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan Sumatera Utara mengerjakan suatu pekerjaan dengan memaksimalkan waktu.

## **2. Uji Validitas dan Reliabilitas**

### **a. Uji Validitas**

Berikut hasil pengujian validitas data instrumen penelitian pada variabel Pendidikan ( $X_1$ ) yang sudah di olah :

**Tabel IV.7**  
**Uji Validitas Data Instrumen Angket Variabel Pendidikan ( $X_1$ )**

No. Item	Nilai Korelasi $r_{hitung}$	Nilai Ketentuan $r_{tabel}$	Probabilitas Item	Keterangan
1.	0,671	0,232	0,000 < 0,05	Valid
2.	0,686	0,232	0,000 < 0,05	Valid
3.	0,662	0,232	0,000 < 0,05	Valid
4.	0,621	0,232	0,000 < 0,05	Valid
5.	0,667	0,232	0,000 < 0,05	Valid
6.	0,469	0,232	0,000 < 0,05	Valid
7.	0,524	0,232	0,000 < 0,05	Valid
8.	0,456	0,232	0,000 < 0,05	Valid
9.	0,414	0,232	0,000 < 0,05	Valid
10.	0,459	0,232	0,000 < 0,05	Valid

Sumber : Data Penelitian (diolah) 2017

Berdasarkan data tabel IV.7 di atas tentang uji validitas instrumen pada variabel pendidikan ( $X_1$ ), diperoleh nilai korelasi atau  $r_{hitung}$  dari seluruh item pertanyaan yang digunakan dalam penelitian ini memperoleh nilai di atas nilai ketentuan  $r_{tabel}$ . Nilai korelasi  $r_{hitung}$  ini kemudian dibandingkan dengan nilai  $r_{tabel}$  (nilai ketentuan) pada tingkat signifikansi 0,05 dengan uji 2 sisi dan jumlah data ( $n$ ) = 72, maka diperoleh nilai ketentuan  $r_{tabel}$  sebesar 0,232.

Berdasarkan nilai ketentuan  $r_{tabel}$  tersebut, maka uji validitas instrumen variabel  $X_1$  (pendidikan) di atas dapat dipahami, bahwa keseluruhan item pernyataan dinyatakan valid dengan ketentuan perbandingan nilai korelasi  $r_{hitung} > r_{tabel} = 0,232$ . Dengan demikian instrumen yang digunakan pada variabel pendidikan ( $X_1$ ) dalam penelitian ini dapat digunakan secara keseluruhan untuk diikutsertakan pada uji selanjutnya.

**Tabel IV.8**  
**Uji Validitas Data Instrumen Angket Variabel Pelatihan (X<sub>2</sub>)**

No. Item	Nilai Korelasi $r_{hitung}$	Nilai Ketentuan $r_{tabel}$	Probabilitas Item	Keterangan
1.	0,595	0,232	0,000 < 0,05	Valid
2.	0,424	0,232	0,000 < 0,05	Valid
3.	0,540	0,232	0,000 < 0,05	Valid
4.	0,500	0,232	0,000 < 0,05	Valid
5.	0,673	0,232	0,000 < 0,05	Valid
6.	0,602	0,232	0,000 < 0,05	Valid
7.	0,542	0,232	0,000 < 0,05	Valid
8.	0,566	0,232	0,000 < 0,05	Valid
9.	0,641	0,232	0,000 < 0,05	Valid
10.	0,645	0,232	0,000 < 0,05	Valid
11.	0,645	0,232	0,000 < 0,05	Valid
12.	0,454	0,232	0,000 < 0,05	Valid

Sumber : Data Penelitian (diolah) 2017

Berdasarkan data tabel IV.8 di atas tentang uji validitas instrumen pada variabel Pelatihan (X<sub>2</sub>), diperoleh nilai korelasi atau  $r_{hitung}$  dari seluruh item pertanyaan yang digunakan dalam penelitian ini memiliki nilai di atas nilai ketentuan  $r_{tabel}$  sebesar 0,232. Berdasarkan nilai ketentuan  $r_{tabel}$  tersebut, maka uji validitas instrumen variabel Pelatihan (X<sub>2</sub>) di atas dapat dipahami, bahwa keseluruhan item pernyataan dinyatakan valid, dengan ketentuan perbandingan nilai korelasi  $r_{hitung} > r_{tabel} = 0,232$ .

Dengan demikian instrumen yang digunakan pada variabel Pelatihan (X<sub>2</sub>) dalam penelitian ini dapat digunakan secara keseluruhan untuk diikutsertakan pada uji selanjutnya.

**Tabel IV.9**  
**Uji Validitas Data Instrumen Angket Variabel Kinerja Karyawan (Y)**

No. Item	Nilai Korelasi $r_{hitung}$	Nilai Ketentuan $r_{tabel}$	Probabilitas Item	Keterangan
1.	0,776	0,232	$0,000 < 0,05$	Valid
2.	0,679	0,232	$0,000 < 0,05$	Valid
3.	0,767	0,232	$0,000 < 0,05$	Valid
4.	0,617	0,232	$0,000 < 0,05$	Valid
5.	0,519	0,232	$0,000 < 0,05$	Valid
6.	0,548	0,232	$0,000 < 0,05$	Valid
7.	0,524	0,232	$0,000 < 0,05$	Valid
8.	0,519	0,232	$0,000 < 0,05$	Valid

Sumber : Data Penelitian (diolah) 2017

Berdasarkan data tabel IV.9 di atas tentang uji validitas instrumen pada variabel Kinerja karyawan (Y), diperoleh nilai korelasi atau  $r_{hitung}$  dari seluruh item pertanyaan yang digunakan dalam penelitian ini memiliki nilai di atas nilai ketentuan  $r_{tabel}$  sebesar 0,232. Berdasarkan nilai ketentuan  $r_{tabel}$  tersebut, maka uji validitas instrumen variabel kinerja karyawan (Y) di atas dapat dipahami, bahwa keseluruhan item pernyataan dinyatakan valid, dengan ketentuan perbandingan nilai korelasi  $r_{hitung} > r_{tabel} = 0,232$ .

Dengan demikian instrumen yang digunakan pada variabel kinerja karyawan (Y) dalam penelitian ini dapat digunakan secara keseluruhan untuk diikutsertakan pada uji selanjutnya.

#### **b. Uji Reliabilitas**

Untuk melihat tingkat reliabilitas (kehandalan) dari masing-masing variabel yang digunakan dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel di bawah ini :



**Tabel IV.10**  
**Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian**

Variabel	Cronbach' Alpha	Nilai Ketentuan reliabilitas	Keterangan
Pendidikan ( $X_1$ )	0,756	0,6	Reliabel
Pelatihan ( $X_2$ )	0,805	0,6	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,775	0,6	Reliabel

Sumber : Data Penelitian (diolah) 2017

Berdasarkan data tabel IV.10 tentang uji reliabilitas di atas dapat dipahami bahwa variabel bebas dan variabel terikat yang digunakan dalam penelitian ini masing-masing variabel tersebut memiliki nilai *reliabilitas* yang berbeda-beda dengan nilai yang diperoleh pada *cronbach'alpha* pada variabel  $X_1 = 0,756$  dan variabel  $X_2 = 0,805$ . Sedangkan variabel  $Y = 0,775$ .

Nilai uji reliabilitas instrumen tersebut kemudian dibandingkan dengan nilai ketentuan koefisien reliabilitas (*Cronbach Alpha*)  $> 0,6$ . Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa instrument pada variabel bebas dan variabel dalam penelitian ini semuanya memiliki tingkat reliabilitas yang baik, atau dengan kata lain memiliki tingkat kehandalan (terpercaya) dan dapat digunakan untuk pengujian selanjutnya.

### **3. Analisis Data Penelitian**

Penelitian ini dianalisis dengan menggunakan data yang telah dideskripsikan sebelumnya berdasarkan instrument penelitian yang sudah divalidkan dan memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi (handal). Analisis data dalam penelitian ini dimulai dari asumsi-asumsi yang digunakan untuk suatu statistik tertentu dengan melakukan pengujian hipotesis untuk pengambilan kesimpulan, yang dirangkum dalam uji tersebut di bawah ini :

## a. Uji Asumsi Klasik

### 1) Normalitas

Uji normalitas data bertujuan untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel independen dan variabel dependen atau keduanya terdistribusikan secara normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal. Pengujian asumsi klasik memiliki ketentuan pengujian jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Berikut di bawah ini hasil uji normalitas untuk menguji keseluruhan data variabel penelitian yang berskala minimal *ordinal* dengan menggunakan ketentuan uji *Kolmogorov-smirnov* dengan menggunakan program SPSS dengan hasil perolehan data penelitian sebagai berikut:

**Tabel IV-11**  
**Uji Normalitas Kolmogorov - Smirnov**  
**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Pendidikan	Pelatihan	Kinerja Karyawan
N		72	72	72
Normal Parameters <sup>a</sup>	Mean	41.8333	50.9028	33.7917
	Std. Deviation	3.43142	4.18636	3.09446
Most Extreme Differences	Absolute	.097	.099	.122
	Positive	.078	.099	.122
	Negative	-.097	-.075	-.114
Kolmogorov-Smirnov Z		.825	.842	1.036
Asymp. Sig. (2-tailed)		<b>.504</b>	<b>.477</b>	<b>.234</b>

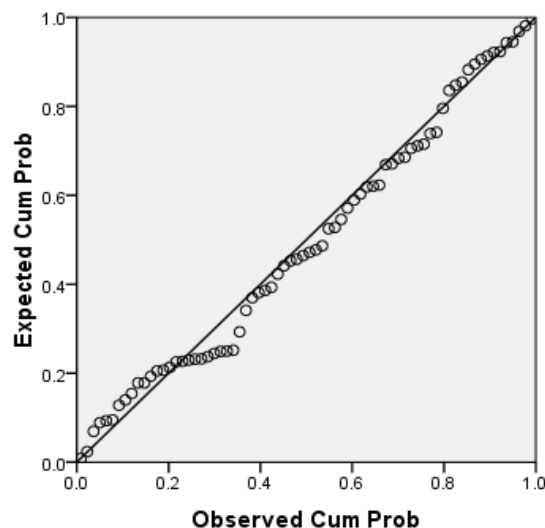
a. Test distribution is Normal.

Sumber : Data Penelitian (diolah) SPSS, 2017

Berdasarkan data tabel IV.11 uji normalitas *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test* di atas dapat dilihat bahwa berdasarkan pengujian normalitas, diperoleh nilai probabilitas berdasarkan nilai ketentuan *standardized* 0,05 dengan hasil uji masing-masing variabel

yaitu Pendidikan ( $X_1$ ) = 0.504 variabel Pelatihan ( $X_2$ ) = 0,477 dan variabel Kinerja karyawan ( $Y$ ) = 0,234. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  diterima atau distribusi variabel pendidikan ( $X_1$ ), Pelatihan ( $X_2$ ) dan Kinerja karyawan ( $Y$ ) adalah berdistribusi normal, karena nilai variabel hasil pengujian normalitas di atas lebih besar dari nilai *standardized* 0,05. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada gambar normal *P-P plot of regression standardized residual* pada gambar di bawah ini :

**Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual**  
**Dependent Variabel: Kinerja Karyawan (Y)**



**Gambar. IV.1**  
**Uji Normalitas P-P Plot Standardized**

Berdasarkan gambar uji normalitas *P-P Plot standardized* di atas mengindikasikan bahwa pengujian normalitas model regresi pada penelitian ini telah memenuhi asumsi yang telah dikemukakan sebelumnya, sehingga data dalam model regresi penelitian ini plot cenderung merapat kegaris dan dapat disimpulkan uji normalitas pada variabel penelitian ini kesemuanya berdistribusi normal.

## 2) Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas variabel penelitian ini melalui perhitungan uji independen antar variabel bebas dapat dilihat dan hasil analisis *collinearty* statistis. Dengan tujuan multikolinieritas yaitu untuk melihat apakah diantara variabel tidak terjadi korelasi tinggi, perlu dilakukan hipotesis yaitu bahwa diterima  $H_0$  apabila nilai VIF  $< 10$  dan angka toleransi mendekati 1, dan ditolak  $H_0$  bila nilai VIF  $> 10$  dan nilai toleransi mendekati 0. Berikut hasil pengujian multikolinieritas dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

**Tabel. IV.12**  
**Multikolinieritas**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta	Tolerance	VIF
1 (Constant)	10.451	5.258			
Pendidikan	.515	.089	.571	<b>1.000</b>	<b>1.000</b>
Pelatihan	.354	.073	.048	<b>1.000</b>	<b>1.000</b>

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

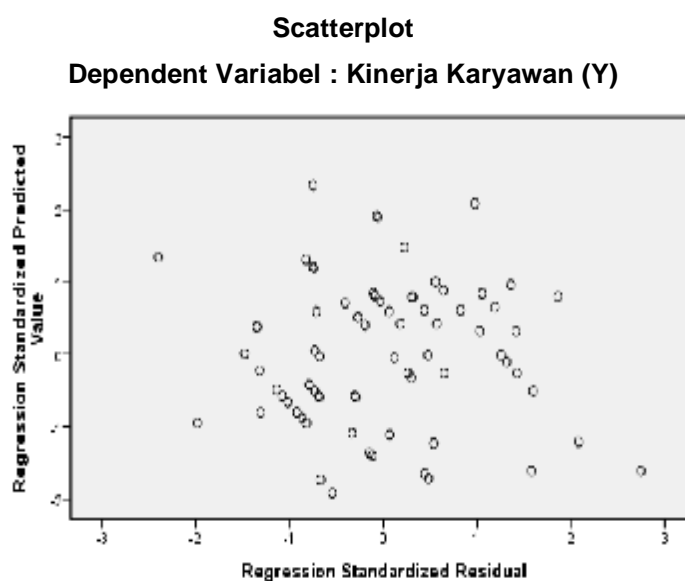
Sumber : Data Penelitian (diolah) 2017

Berdasarkan data tabel IV.12 uji *multikolinieritas* di atas dapat dipahami bahwa kedua variabel independen yakni Pendidikan ( $X_1$ ) dan Pelatihan ( $X_2$ ) memiliki nilai *collinearity statistic* VIF sebesar 1.000. Nilai tersebut dapat diartikan dalam batas toleransi yang telah ditentukan, dimana semua variabel bebas dalam penelitian ini pada posisi nilai toleransi 1 dan nilai VIF lebih kecil dari 10. Sehingga dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi *multikolinieritas* dalam variabel independen dalam penelitian ini.

### 3) Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas dalam penelitian ini bertujuan untuk melihat apakah variabel bebas mempunyai varian yang sama atau tidak. *Heteroskedastisitas* mempunyai suatu pengamatan ke pengamatan yang lain berbeda. Salah satu metode yang digunakan untuk menguji ada tidaknya *heteroskedastisitas* akan mengakibatkan penaksiran koefesien-koefesien regresi menjadi tidak efisien. Hasil penaksiran akan menjadi kurang dari semestinya. Dasar analisis penilaian data heterokedastisitas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a) Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang kemudian menyempit) maka mengindikasikan telah terjadi *heteroskedastisitas*
- b) Jika ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi Heteroskedastisitas. Untuk menganalisis datanya dapat dilihat pada gambar “*Scatterplot*” pada output data seperti di bawah ini:



**Gambar. IV.2**  
**Scatterplot Uji Heterokedastisitas**

Berdasarkan gambar IV.2. *Scatterplot* uji heterokedastisitas di atas dapat dilihat bahwa variabel dalam penelitian ini dapat diartikan bahwa tidak terjadi *heteroskedastisitas* dalam variabel penelitian yang digunakan. Sebab tidak ada pola yang membentuk pada posisi yang jelas dan titik-titik menyebar di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Sehingga dapat dikatakan uji *heteroskedastisitas* pada variabel penelitian ini dapat terpenuhi. Sehingga data variabel yang digunakan dalam penelitian ini dapat digunakan untuk pengujian selanjutnya.

## b. Analisis Hipotesis

### 1) Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda berdasarkan pengolahan data menggunakan program SPSS pada *multiple regression analysis* tentang pengaruh Pendidikan ( $X_1$ ) dan Pelatihan ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ) pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan Sumatera Utara, maka dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

**Tabel. IV.13**  
**Regresi Linear Berganda**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	<b>10.451</b>	5.258		2.988	.003
Pendidikan	<b>.515</b>	.089	.571	5.786	.000
Pelatihan	<b>.354</b>	.073	.048	4.858	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan  
Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS (diolah), 2017

Berdasarkan data tabel IV.13 *Coefficients* di atas (pada kolom *Unstandardized Coefficients*) dapat dipahami bahwa persamaan regresi

ganda untuk dua prediktor pada variabel bebas dalam penelitian yaitu Pendidikan ( $X_1$ ) dan Pelatihan ( $X_2$ ) adalah :

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

Maka diperoleh nilai  $Y = 10,451 + 0,515 X_1 + 0,354 X_2$

Berdasarkan perolehan nilai persamaan di atas menunjukkan bahwa semua variabel bebas Pendidikan ( $X_1$ ) dan Pelatihan ( $X_2$ ) memiliki nilai koefisien yang positif, dengan artian bahwa seluruh variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini memiliki hubungan maupun pengaruh yang searah terhadap variabel kinerja karyawan ( $Y$ ), dengan asumsi bahwa koefisien pada variabel Pendidikan ( $X_1$ ) memberikan nilai sebesar 0,515 yang berarti bahwa jika pendidikan dilakukan dengan baik atau dengan asumsi variabel bebas lain tetap, maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan.

Begitu juga dengan koefisien Pelatihan ( $X_2$ ) memberikan nilai sebesar 0,354 yang berarti bahwa jika pelatihan dilakukan dengan baik oleh pihak PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan Sumatera Utara, dengan asumsi nilai pada variabel lain tetap, maka variabel kinerja karyawan juga akan mengalami peningkatan secara langsung.

## 2) Uji t

Pengujian hipotesis pada uji statistik uji t pada dasarnya bertujuan untuk menunjukkan seberapa jauh tingkat hubungan dan pengaruh satu variabel bebas secara individual dalam menerangkan variabel terikat dalam penelitian

ini. Pengujian hipotesis tersebut diolah dengan bantuan *Program Statistical for Social Sciences* (SPSS) dapat dilihat pada tabel berikut di bawah ini :

**a. Pengaruh Pendidikan ( $X_1$ ) terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

**Tabel. IV.14**  
**Uji t (hipotesis 1)**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	10.451	5.258		2.988	.003
Pendidikan	.515	.089	.571	<b>5.786</b>	<b>.000</b>
Pelatihan	.354	.073	.048	4.858	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS (diolah), 2016

Berdasarkan data tabel uji t di atas dapat diketahui nilai perolehan coefficients:

$$t_{hitung} = 5.786$$

$$t_{tabel} = 1,994 \text{ (data terlampir)}$$

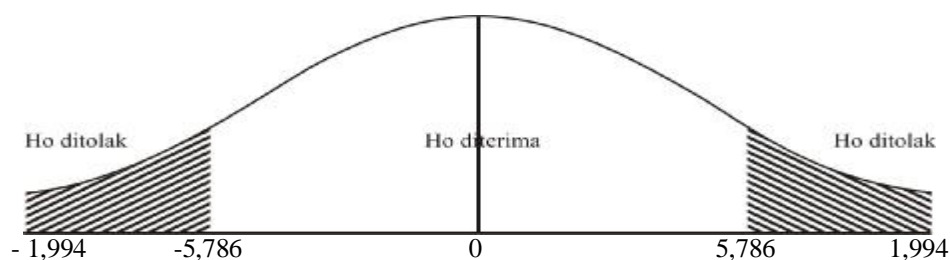
Dengan kriteria pengambilan keputusan hasil penelitian :

$H_0$  ditolak bila : Bila  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $-t_{hitung} < -t_{tabel}$  pada  $\alpha = 5\%$

$H_0$  diterima bila : Bila  $t_{hitung} \leq t_{tabel}$  atau  $-t_{hitung} \geq -t_{tabel}$

Kriteria pengujian hipotesis :

Nilai perolehan *coefficients* uji t di atas, dapat digambarkan dengan kurva hipotesis sebagai berikut:



**Gambar IV-3**  
**Kriteria Pengujian uji T Hipotesis 1**



Berdasarkan hasil pengujian di atas, bahwa pengaruh antara variabel Pendidikan ( $X_1$ ) terhadap Kinerja karyawan (Y) di peroleh  $t_{tabel}$  sebesar 1,994 (data  $t_{tabel}$  terlampir), dan perolehan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 5,786 dengan artian bahwa  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dengan nilai signifikan sebesar  $0,000 < 0,05$ . Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini  $H_0$  ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh signifikan antara variabel Pendidikan ( $X_1$ ) terhadap variabel Kinerja karyawan (Y) pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan Sumatera Utara.

**b. Pengaruh Pelatihan ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

**Tabel. IV.15**  
**Uji t (hipotesis 2)**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	10.451	5.258		2.988	.003
Pendidikan	.515	.089	.571	5.786	.000
Pelatihan	.354	.073	.048	<b>4.858</b>	<b>.000</b>

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS (diolah), 2017

Berdasarkan data tabel uji t di atas dapat diketahui nilai perolehan coefficients:

$$t_{hitung} = 4.858$$

$$t_{tabel} = 1,994 \text{ (data terlampir)}$$

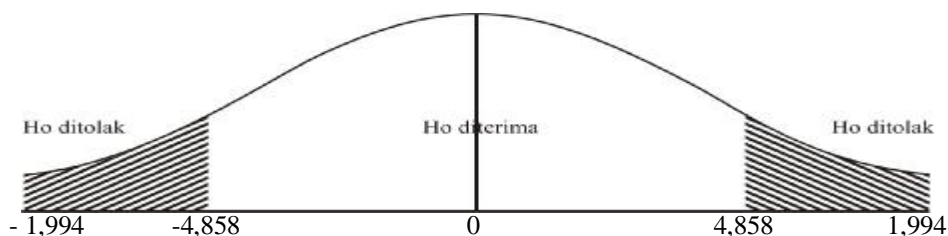
Dengan kriteria pengambilan keputusan :

$H_0$  ditolak bila : Bila  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $- t_{hitung} < - t_{tabel}$  pada  $\alpha = 5\%$

$H_0$  diterima bila : Bila  $t_{hitung} \leq t_{tabel}$  atau  $- t_{hitung} \geq - t_{tabel}$

Kriteria pengujian hipotesis :

Nilai perolehan *coefficients* uji t di atas, dapat digambarkan dengan kurva hipotesis sebagai berikut:



**Gambar IV-4**  
**Kriteria Pengujian uji T Hipotesis 2**

Berdasarkan hasil pengujian di atas, bahwa pengaruh antara variabel Pelatihan ( $X_2$ ) terhadap Kinerja karyawan ( $Y$ ) di peroleh  $t_{tabel}$  sebesar 1,994 (data  $t_{tabel}$  terlampir), dan perolehan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 4,858 dengan artian bahwa  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dengan nilai signifikan sebesar  $0,000 < 0,05$ . Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini  $H_0$  ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh signifikan antara variabel Pelatihan ( $X_2$ ) terhadap variabel Kinerja karyawan ( $Y$ ) pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan Sumatera Utara.

### 3). Uji F

Pengujian statistik uji F (*simultan*) dilakukan untuk mengetahui apakah variabel bebas secara bersama-sama memiliki pengaruh secara signifikan atau tidak terhadap variabel terikat. Maka hipotesis tersebut dikonversi kedalam hipotesis statistik sebagai berikut :

$H_0$  :  $\rho = 0$  (Tidak ada pengaruh Pendidikan ( $X_1$ ) dan Pelatihan ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ).

$H_0$  :  $\rho \neq 0$  (Ada pengaruh Pendidikan ( $X_1$ ) dan Pelatihan ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ))

**Tabel. IV.16**  
**Uji F**

ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	223.249	2	111.624	<b>16.867</b>	<b>.000<sup>a</sup></b>
	Residual	456.626	69	6.618		
	Total	679.875	71			

a. Predictors: (Constant), Pelatihan, Pendidikan

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

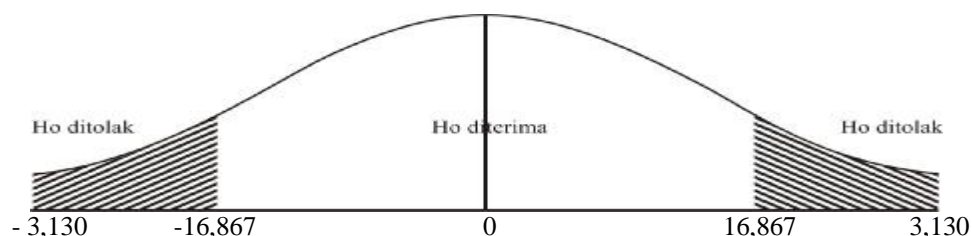
Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS (diolah), 2017

Berdasarkan data tabel IV.16 uji f di atas diperoleh nilai  $F_{hitung}$  sebesar 16,867, sedangkan nilai  $F_{tabel}$  3,130 dengan nilai signifikan  $F_{hitung}$   $0.000^a < 0.05$  sehingga dapat dipahami bahwa terdapat pengaruh signifikan antara variabel bebas yaitu Pendidikan ( $X_1$ ) dan Pelatihan ( $X_2$ ) terhadap variabel terikat Kinerja karyawan ( $Y$ ).

Kriteria penilaian hipotesis:

- $F_{hitung} > F_{tabel} = H_0$  ditolak, taraf signifikan sebesar 0,05 (sig.2-tailed  $\leq 0,05$ ).
- $F_{hitung} < F_{tabel} = H_a$  diterima, taraf signifikan sebesar 0,05 (sig.2-tailed  $\geq 0,05$ ).

Nilai perolehan coefficients uji f di atas, dapat digambarkan dengan kurva hipotesis sebagai berikut:



**Gambar IV-5.**  
**Kriteria Pengujian uji F Hipotesis ke-3**

Berdasarkan gambar kurva pengujian uji F secara *simultan* di atas dapat diketahui bahwa nilai  $f_{hitung}$  adalah sebesar 18,094, sedangkan  $f_{tabel}$  sebesar 3,130 (data  $f_{tabel}$  terlampir) dengan tingkat signifikan 0,05. Dengan demikian dipahami bahwa terdapat pengaruh signifikan antara variabel Pendidikan ( $X_1$ ) dan Pelatihan ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan Sumatera Utara.

#### 4). Koefisien Determinasi

Pengujian koefisien determinasi dilakukan untuk mengetahui besaran nilai *coeficient* yang menunjukkan besarnya variasi variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independennya. Dengan kata lain, koefisien determinasi ini digunakan untuk mengukur seberapa jauh variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini dalam menerangkan variabel terikatnya. Nilai koefisien determinasi ditentukan dengan nilai *R square* sebagaimana dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

**Tabel. IV.17**  
**Koefisien Determinasi**  
**Model Summary<sup>p</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.573 <sup>a</sup>	<b>.328</b>	.309	2.57250

a. Predictors: (Constant), Pelatihan, Pendidikan

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS (diolah), 2017

Berdasarkan hasil pengujian regresi koefisien determinasi model summary pada tabel di atas dapat diketahui bahwa koefisien determinasi (*R square*) yang diperoleh dalam penelitian ini sebesar 0,328. Hal ini memiliki arti bahwa 32,80% variabel Kinerja Karyawan dapat dijelaskan

oleh variabel Pendidikan ( $X_1$ ) dan Pelatihan ( $X_2$ ). Sedangkan sisanya sebesar 67,20% dapat dijelaskan oleh variabel bebas lainnya yang tidak diikutsertakan dalam penelitian ini.

## **B. Pembahasan**

Pembahasan dalam penelitian ini dijelaskan berdasarkan hasil hipotesis dari penelitian. Berdasarkan analisis data yang sudah dilakukan sebelumnya. Untuk lebih jelasnya dapat diuraikan sebagai berikut :

### **1. Pengaruh Pendidikan ( $X_1$ ) terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Kegiatan pendidikan yang diselenggarakan dalam suatu insitusi, tentu tidak terlepas dari bagaimana perencanaan yang disusun dalam mencapai sasaran yang diharapkan. Kegiatan pendidikan pada prinsipnya memiliki fungsi yang sangat besar dalam membentuk berbagai aspek kepribadian seseorang, diantaranya sebagai penegak nilai, sebagai pengembangan, sebagai upaya mengembangkan potensi manusia.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, bahwa pengaruh antara variabel Pendidikan ( $X_1$ ) terhadap Kinerja karyawan (Y) diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 5,786 dan  $t_{tabel}$  sebesar 1,994. Dengan artian bahwa  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dengan nilai signifikan sebesar  $0,000 < 0,05$ . Dari hasil penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini  $H_0$  ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial adanya pengaruh signifikan antara variabel Pendidikan ( $X_1$ ) terhadap variabel Kinerja karyawan (Y) pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan Sumatera Utara.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu oleh Verra Nitta Turere (2013) menyimpulkan bahwa terdapat Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Pada Balai Pelatihan Teknis Pertanian Kalasey.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Notoadmojo (2013, hal. 16) yang mengemukakan bahwa pendidikan secara umum adalah segala upaya yang direncanakan untuk mempengaruhi orang lain baik individu, kelompok, atau masyarakat sehingga mereka melakukan apa yang diharapkan oleh pelaku pendidikan.

## **2. Pengaruh Pelatihan ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Pelatihan dalam manajemen hanya ditunjukkan kinerja karyawan umumnya dan bawahan pada khususnya. Pelatihan mempersoalkan bagaimana cara meningkatkan agar mau bekerjasama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan, disamping itu juga Pelatihan merupakan salah satu usaha dalam meningkatkan mutu manusia dalam dunia kerja.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, bahwa pengaruh antara variabel Pelatihan ( $X_2$ ) terhadap Kinerja karyawan (Y) di peroleh  $t_{hitung}$  sebesar 4,858 dan  $t_{tabel}$  sebesar 1,994. Dengan artian bahwa  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dengan nilai signifikan sebesar  $0,000 < 0,05$ . Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini  $H_0$  ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial adanya pengaruh signifikan antara variabel Pelatihan ( $X_2$ ) terhadap variabel Kinerja karyawan (Y) pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan Sumatera Utara.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu oleh Azwan (2005) yang dilakukan dengan judul “Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan” menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara pelatihan terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Hardjanto (Pakpahan, 2012 hal. 67-70) mengemukakan pelatihan merupakan kegiatan untuk memperbaiki kemampuan karyawan dengan cara meningkatkan pengetahuan dari keterampilan operasional dalam menjalankan suatu pekerjaan dan dapat dikatakan juga bahwa pelatihan merupakan suatu proses pembinaan pengertian dan pengetahuan terhadap sekelompok fakta, aturan serta metode yang terorganisasikan dengan mengutamakan pembinaan kejujuran dan keterampilan operasional.

### **3. Pengaruh Pendidikan ( $X_1$ ) dan Pelatihan ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Kinerja karyawan merupakan suatu bagian yang penting dalam perusahaan, karena dengan adanya kinerja karyawan yang baik perusahaan dapat berkembang, disamping itu kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan kegiatan atau menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan baik secara kualitas maupun kuantitas.

Berdasarkan hasil penelitian melalui uji F diperoleh nilai  $F_{hitung}$  sebesar 16,867, sedangkan nilai  $F_{tabel}$  3,130 dengan nilai signifikan  $F_{hitung} 0.000^a < 0.05$  sehingga dapat dipahami bahwa terdapat pengaruh signifikan antara variabel bebas yaitu Pendidikan ( $X_1$ ) dan Pelatihan ( $X_2$ ) terhadap variabel terikat

Kinerja karyawan (Y) pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan Sumatera Utara.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dikemukakan oleh Yughi Taufik Ramadhan, (2013) menyimpulkan bahwa “Pendidikan dan pelatihan secara individual berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan secara bersama-sama atau simultan pendidikan dan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan”.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Mangkunegara (2011, hal. 67). “Kinerja adalah hasil kerja dari secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.



## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan tentang pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan Sumatera Utara, dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Pendidikan secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 5,786 dan  $t_{tabel}$  sebesar 1,994 dengan nilai signifikan sebesar  $0,000 < 0,05$ , dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.
2. Pelatihan secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai 4,858 dan  $t_{tabel}$  sebesar 1,994 dengan nilai signifikan sebesar  $0,000 < 0,05$ , dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.
3. Secara simultan variabel pendidikan dan pelatihan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai  $f_{hitung}$  16,867, sedangkan nilai  $F_{tabel}$  3,130 dengan nilai signifikan  $F_{hitung}$   $0,000^a < 0,05$  dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Berdasarkan koefisien determinasi (*R square*) yang diperoleh dalam penelitian ini sebesar 0,328. Hal ini memiliki arti bahwa 32,80% variabel Kinerja Karyawan dapat dijelaskan oleh variabel pendidikan ( $X_1$ ) dan pelatihan ( $X_2$ ).

## **B. Saran**

Berdasarkan kesimpulan yang telah dikemukakan sebelumnya, maka untuk meningkatkan Kinerja Karyawan konsumen pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan Sumatera Utara, dapat diberikan saran sebagai berikut :

1. Pendidikan yang dimiliki oleh karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan Sumatera Utara pada saat ini agar dapat dipertahankan, karena dengan pendidikan yang baik pada karyawan akan dapat membantu menciptakan kinerja maupun hasil kerja yang baik bagi kemajuan perusahaan.
2. Kegiatan pelatihan yang dilakukan oleh PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan Sumatera Utara terhadap karyawannya diharapkan dapat dilakukan secara rutin dan terjadwal, sehingga dengan demikian kegiatan pelatihan yang dilakukan akan lebih maksimal dalam meningkatkan kinerja karyawannya.
3. Bagi penelitian selanjutnya, yang ingin melakukan penelitian yang sama diharapkan dapat menambahkan variabel bebas yang lain seperti, fasilitas kerja, motivasi kerja dan lainnya, sehingga diperoleh temuan yang lebih baik lagi dalam menjelaskan dari pencapaian kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan Sumatera Utara.

## DAFTAR PUSTAKA

- Agustini Fauziah (2011), *Manajemen Sumber Daya Manusia lanjutan* Medan.Madenateria
- Atik Baroroh, (2014), Pengaruh DIklat Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada Politeknik Ilmu Pelayaran Semarang), Fakultas Ekonomi Universitas Semarang.
- Bagus, Denny, (2016), Penilaian Kinerja Karyawan : Definisi, Tujuan dan Manfaat, Melalui<http://jurnal-sdm.blogspot.co.id/2009/04/penilaian-kinerja-karyawan-definisi.html>.
- Basri, Hasan dan Rusdiana, A, (2015), *Manajemen Pendidikan & Pelatihan*, Bandung: Pustaka Setia.
- Ghozali, Imam, (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hamalik, Oemar dan Marlia (2007), *Manajemen Pelatihan Ketanagakerjaan Pendekatan Terpadu*. Bumi Aksara Jakarta.
- Hasibuan, Malayu S. P. (2006), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Juliandi, Anwar dan Irfan, (2013), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung:Cita Pusaka
- Mangkunegara, Anwar Prabu, (2012), *Evaluasi Kinerja SDM*, Bandung: Refika Aditama.
- Mathis R.L dan Jackson J.H, (2006), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Salemba Empat.
- Mulyadi. (2007). *Sistem Akuntansi*. Jakarta: Salemba Empat
- Naja, (2016), Manajemen Sumber Daya Manusia: Disiplin Kerja Pegawai, Melalui <http://najasmileforyou.blogspot.co.id/2013/05/manajemen-sumber-daya-manusia-disilpin.html>.
- Nelson, Bob. (2009). *1001 Cara Memberdayakan Karyawan*. Jakarta: Jakarta Indonesia.
- Prawirosentono, Suyadi. (2008). *Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: BPFE
- Rivai, Veithzal, (2005), *Performance Appraisal*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

- Rivai, Veithzal dan Deddy Mulyadi. (2011). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Edisi Tiga. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen P., (2006). *Perilaku Organisasi*, Alih Bahasa Haryana Pujaatmaka, Jakarta: Prenhalind
- Simamora, Henry. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: SIEYKPN.
- Sugiyono, (2012), *Metodologi Penelitian Bisnis*, Bandung: Alfa Beta.
- Sulistiyani, Ambar Teguh dan Rosidah, (2008), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sunarto, (2016), Tujuan dan Manfaat Penilaian Kinerja Karyawan, Melalui <http://www.transformasi.net/articles/read/89/tujuan-dan-manfaat-penilaian-kinerja-karyawan.html>.
- Tim Penyusun (2009), *Pedoman Penulisan Karya Ilmiah*, MEDAN: FE-UMSU
- Wijaya, A.W. (2010), *Administrasi Kepegawaian Suatu Pengantar*, Jakarta: Rajawali Pers.
- Wursanto. (2009). *Dasar-Dasar Ilmu Organisasi*. Yogyakarta: Andi Offset