

**PENGARUH PELAKSANAAN PENDIDIKAN DAN PELATIHAN TERHADAP
PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN BAGIAN DIVISI SERVICE PADA PT.
SUKA FAJAR PEKANBARU**

Eva Kristina
Pembimbing: Kasmiruddin
Eva hikhara@yahoo.com

**PROGRAM STUDI ADMINISTRASI BISNIS
JURUSAN ILMU ADMINISTRASI
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK**

Abstract

this study aims to look at the influence of the implementation of the education and training of the employee performance improvement service Division at pt Likes dawn pekanbaru. This study analyzes the data using a kuantitatif approach. This research is expected to benefit the Library University of Riau, researchers as well as for other researchers.

Berdasarkan hasil penelitian didapatkan hasil tanggapan Berdasarkan hasil penelitian yang dilandasi dengan kajian teori dan perumusan masalah yang telah dibahas, kesimpulan dari penelitian ini bahwa Setelah dilakukan penelitian terhadap pelaksanaan pendidikan dan pelatihan karyawan di bagian divisi service pada PT. Suka Fajar Ltd Pekanbaru berada dalam kategori cukup baik. Setelah dilakukan penelitian terhadap kinerja karyawan di bagian divisi service pada PT. Suka Fajar Ltd Pekanbaru berada dalam kategori cukup baik. Setelah dilakukan pengujian regresi linear sederhana dan uji-t diketahui bahwa variabel pendidikan dan pelatihan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan PT, Suka Fajar Ltd Pekanbaru dan dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hipotesis penelitian ini yaitu bahwa variabel pendidikan dan pelatihan mempunyai pengaruh terhadap variabel kinerja karyawan pada PT. Suka Fajar Ltd Pekanbaru dapat diterima. Setelah dilakukan penelitian ini dan juga berdasarkan analisis deskriptif, dapat kita ketahui bahwa pelaksanaan pendidikan dan pelatihan kerja bagi karyawan divisi service pada PT. Suka Fajar Ltd Pekanbaru telah dilaksanakan dengan cukup baik. Hal ini perlu dipertahankan dan akan lebih baik lagi apabila dapat ditingkatkan lagi. Disarankan untuk pengembangan karyawan baru maupun lama perlu dilakukan lebih lagi secara terencana dan berkesinambungan. Agar pengembangan karyawan dapat dilaksanakan dengan baik, haruslah lebih dahulu ditetapkan suatu program pendidikan dan pelatihan karyawan, yang hendaknya disusun secara cermat dan didasarkan pada metode-metode ilmiah serta berpedoman pada keterampilan yang dibutuhkan perusahaan saat ini maupun untuk masa depan. Pemberian pendidikan dan pelatihan harus bertujuan untuk meningkatkan teknis, teoritis, konseptual dan moral karyawan supaya prestasi kerjanya baik dan mencapai hasil yang optimis.

Based on the results of the research which has been described in mind that the current performance of the service Division at PT Likes Dawn Ltd. Pekanbaru featuring in the category quite nicely. It is recommended in order to improve their working achievement through efforts to increase exercise, course or study visits to other companies to increase the skills, knowledge, and capabilities of high bekinerja in the field of service. With the magnitude of the influence of the education and training variables working in pt. Rather Dawn Ltd this research on the Pekanbaru airport amounted to 0,8464. or 84,64% which means it is still tersisa 15% .36 more influenced by other factors outside of this, to include

other variables that still affect the performance of employees in the service Division at PT Likes Dawn Ltd. Pekanbaru.

Keywords: Education, training, performance

P E N D A H U L U A N

1. Latar Belakang Masalah

Besarnya peranan sumber daya manusia dalam suatu perusahaan atau organisasi menuntut manajemen untuk menyediakan sumber daya manusia yang memiliki pengetahuan, keterampilan dan sikap yang baik di bidangnya masing- masing. Pengetahuan, keterampilan dan disiplin ini menyangkut kualitas sumber daya manusia yang memiliki kemampuan teknis, kemampuan berinteraksi dan kemampuan konseptual. Dalam hal ini pihak manajemen harus dapat mengambil langkah- langkah antisipasi dengan mencari program yang efektif dan sesuai dengan tuntutan di dalam mengembangkan kualitas sumber daya manusianya.

Untuk memiliki karyawan yang cakap, terampil dan sesuai dengan apa yang dibutuhkan organisasi tidaklah mudah walaupun mereka telah memiliki pengetahuan dan keterampilan dasar yang dibutuhkan tetapi jarang yang benar- benar mampu dapat melaksanakan tugas atau pekerjaan dengan efektif. Karena dalam setiap kegiatan perusahaan sering kita temui adanya kesenjangan antara unsur-unsur yang dimiliki pekerja dengan unsur-unsur yang dikehendaki perusahaan atau organisasi yang menyebabkan perlunya perusahaan menjembatani kesenjangan tersebut melalui program pendidikan dan pelatihan.

Program pendidikan dan pelatihan tersebut dimaksudkan untuk dapat meningkatkan kemampuan yang dimiliki karyawan agar dapat mewujudkan tujuan perusahaan atau organisasi, dan juga untuk membentuk sumber daya manusia yang profesional dan produktif serta mampu mendukung daya saing perusahaan atau organisasi secara berkesinambungan. Program pendidikan dan pelatihan juga dirasa perlu oleh setiap perusahaan karena pihak manajemen dalam suatu perusahaan memandang bahwa kemampuan setiap karyawan masih bisa dikembangkan atau dimaksimalkan dan masih ada peluang bagi perusahaan untuk merebut pasar.

Saat ini cukup banyak perusahaan yang memperkerjakan sejumlah tenaga kerja dengan memberikan pendidikan dan pelatihan untuk meningkatkan kinerja karyawannya. Hal ini juga disadari oleh pihak manajemen PT. Suka Fajar Ltd Pekanbaru. Mengingat pentingnya pendidikan dan pelatihan sumber daya manusia bagi pencapaian tujuan perusahaan maka PT. Suka Fajar Ltd Pekanbaru melakukan tindakan ini untuk meningkatkan kinerja karyawannya.

Adapun PT. Suka Fajar Ltd Pekanbaru merupakan perusahaan swasta nasional di Indonesia dan Pekanbaru khususnya, yang bergerak di bidang usaha penjualan dan service kendaraan roda empat jenis Mitsubishi seperti Galant, Lancer, Kuda Grandia, Colt Diesel, L-300 dan sebagainya.

Selain PT. Suka Fajar Ltd Pekanbaru, berikut ini beberapa daftar perusahaan lain yang bergerak dalam penjualan dan penyediaan service kendaraan roda empat bagi para pelanggan di wilayah Pekanbaru:

Tabel I.1
Dealer Automobil di Provinsi Riau

NO	NAMA DEALER	MERЕК
1	PT. Agung Automall	Toyota
2	PT. Bintang Indo Sejahtera	Mercedes
3	PT. Capella Motor	Daihatsu, BMW
4	PT. Gita Riau Makmur	Hino
5	PT. Ikhtiar Abadi Motor	Suzuki
6	PT. Indo Mobil	Nissan
7	PT. Isuzu Indomas	Isuzu
8	PT. Kerta Jaya	Honda
9	PT. Korindo	Hyundai
10	PT. Pantja Motor	Isuzu
11	PT. Pekan Perkasa Berlian Motor	Mitsubishi
12	PT. Peugeot	Peugeot
13	PT. Suka Fajar Ltd	Mitsubishi
14	PT. Tri Parana	KIA
15	PT. Vinsa Indo Sejahtera	Chevrolet, Opel

Sumber : Departemen Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Riau 2011

Pelaksanaan pendidikan dan pelatihan pada PT. Suka Fajar Ltd Pekanbaru menggunakan tenaga ahli dan instruktur yang khusus didatangkan dari kantor pusat dan beberapa instruktur lokal

2. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan di atas maka dapat dirumuskan permasalahan penelitian sebagai berikut : “ Seberapa kuatkah pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap peningkatan kinerja karyawan Divisi Service pada PT. Suka Fajar Ltd Pekanbaru.”

3. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk :

- a. Mengetahui dan menganalisis pelaksanaan pendidikan dan pelatihan karyawan divisi service PT. Suka Fajar Ltd Pekanbaru.
- b. Mengetahui dan menganalisis kinerja karyawan divisi service PT.Suka Fajar Ltd Pekanbaru.
- c. Menganalisis sejauh mana pengaruh pendidikan dan pelatihan yang telah dilaksanakan perusahaan terhadap peningkatan kinerja karyawan divisi service PT. Suka Fajar Ltd Pekanbaru

4. Konsep Teori

Pengertian Pendidikan Dan Pelatihan

Pendidikan adalah keseluruhan proses, teknis, dan metode belajar mengajar dalam rangka mengalihkan suatu pengetahuan dari seseorang kepada orang lain sesuai dengan yang telah ditetapkan sebelumnya. **(Sondang P.Siagian, 1996:145)**

Menurut Instruksi Presiden Republik Indonesia Nomor 15 Tanggal 13 September 1974 dalam Ds. Malayu S.P.Hasibuan, pendidikan adalah segala usaha untuk membina kepribadian dan mengembangkan kemampuan manusia Indonesia, jasmaniah dan rohaniah, yang berlangsung seumur hidup, baik di dalam maupun di luar sekolah, dalam rangka

pembangunan persatuan Indonesia dan masyarakat adil dan makmur berdasarkan Pancasila. **(Drs. Malayu S.P.Hasibuan, 2002:69)**

Pendidikan bukan hanya merupakan fungsi pembinaan, bahwa belajar itu tidak hanya di sekolah tetapi juga pada in-service (pendidikan kedinasan), pengembangan staff dan perbaikan instruksional (pengajaran) yang merupakan proses kebutuhan dan tuntutan tugas yang harus dijalankan oleh karyawan yang bersangkutan.

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa :

- a. Pendidikan merupakan proses pembentukan kepribadian dan menambah pengetahuan serta kemampuan seseorang baik yang diperoleh di dalam sekolah maupun di luar sekolah.
- b. Pendidikan dapat meningkatkan keahlian teoritis, konseptual dan moral seseorang.
- c. Pendidikan dapat membantu dalam menyesuaikan diri dengan lingkungan dan penempatan pekerjaan. **(Sondang P.Siagian, 1996:145)**

Pelatihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek dengan menggunakan prosedur yang sistematis dan terorganisasi, sehingga karyawan operasional belajar pengetahuan teknik, pengerjaan dan keahlian untuk tujuan tertentu. **(Andrew F. Sikula, 2002:70)**

Pengertian Kinerja

Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan **(Robert L. Mathis dan John H. Jackson, 2002 : 78)**.

Kinerja karyawan mempengaruhi seberapa banyak kontribusi karyawan kepada organisasi yang antara lain termasuk :

1. Kuantitas Output.
2. Kualitas Output.
3. Jangka Waktu Output.
4. Kehadiran di tempat kerja.
5. Sikap Kooperatif.

Kinerja seseorang merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya. **(Sulistiyani, 2003:223)**

Sedangkan menurut Bernardin dan Russell dalam Sulistiyani, menyatakan bahwa kinerja merupakan catatan outcome yang dihasilkan dari fungsi pegawai tertentu atau kegiatan yang dilakukan selama periode waktu tertentu. **(Bernardin dan Russell dalam Sulistiyani, 2003:223-224)**

Kinerja juga dapat diartikan sebagai suatu unjuk kerja yang merupakan hasil kerja yang dihasilkan oleh pegawai atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan perannya dalam organisasi.” **(Maripot Tua Efendy , 2002 :194)**

Istilah kinerja berasal dari Job Performance atau Actual Performance (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. **(Anwar Prabu Mangkunegara, 2005 : 67)**

Tinggi rendahnya kinerja karyawan tergantung kepada faktor-faktor yang mempengaruhinya. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja individu karyawan, yaitu:

1. Kemampuan mereka,
2. Motivasi,
3. Dukungan yang diterima,
4. Keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan, dan

5. Hubungan mereka dengan organisasi. (**Robert L. Mathis dan John H. Jackson, 2002 : 82**)

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja, yaitu :

1. Faktor Kemampuan (ability)

Secara psikologis, kemampuan (ability) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (knowledge + skill). Artinya, setiap pegawai yang memiliki IQ di atas rata-rata dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaannya, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, pegawai perlu ditempatkan sesuai dengan keahliannya.

Kemampuan meliputi beberapa hal, yaitu :

- a. Kualitas kerja (quality of work).
- b. Kuantitas kerja (quantity of work).
- c. Pengetahuan tentang pekerjaan (knowledge of job).
- d. Kerja sama (cooperation).
- e. Pengambilan Keputusan (judgement). (**Siswanto, 2003:236**)

2. Faktor Motivasi (Motivation)

Motivasi terbentuk dari sikap seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi. Sikap mental yang mendorong diri pegawai untuk berusaha mencapai kinerja secara maksimal. Sikap mental seorang pegawai harus sikap mental yang siap secara psikofisik (siap secara mental, fisik, tujuan dan situasi). Artinya, seorang pegawai harus memiliki sikap mental, mampu secara fisik, memahami tujuan utama dan target kerja yang akan dicapai, mampu memanfaatkan, dan menciptakan situasi kerja.

Dapat dikatakan bahwa ada hubungan positif antara motif berprestasi dengan pencapaian kinerja. Motif berprestasi adalah suatu dorongan dalam diri pegawai untuk melakukan suatu kegiatan atau tugas dengan sebaik-baiknya agar mampu mencapai kinerja yang maksimal. (**David C. McClelland dalam Anwar Prabu Mangkunegara, 2005:68**)

Dalam hal ini dapat dikatakan bahwa “Banyak hal yang menyebabkan terjadinya kinerja yang buruk, antara lain : kemampuan pribadi, kemampuan manajer/pimpinan, kesenjangan proses, masalah lingkungan, situasi pribadi dan motivasi”. (**Jones ,2002:92**)

Bernardin & Russell dalam Ruky, menyatakan bahwa: “perlu diadakan penilaian kinerja, untuk mengelola dan memperbaiki kinerja karyawan, untuk membuat keputusan staf yang tepat waktu dan akurat dan untuk mempertinggi kualitas produksi dan jasa perusahaan secara keseluruhan”. (**Bernardin & Russell dalam Ruky, 2001:8**)

5. Hipotesa

Berdasarkan pemaparan di atas maka penulis mencoba untuk mengajukan suatu hipotesis yang perlu diuji kebenarannya melalui penelitian lapangan yaitu sebagai berikut: *“Apabila karyawan mengikuti pendidikan dan pelatihan dengan baik maka cenderung meningkatkan kinerja karyawan.”*

Hipotesa di atas terdiri atas dua variabel, yang terdiri dari :

1. Variabel Independent (Variabel Bebas) adalah sejumlah gejala atau faktor yang mempengaruhi variabel terikat. Yang menjadi variabel bebas dalam penelitian ini adalah pendidikan dan pelatihan yang diukur melalui beberapa dimensi oleh pendapat **Soekidjo (2003: 31-32)** sebagai berikut : materi pendidikan dan pelatihan, kemampuan dan kecakapan instruktur pelatih, metode pendidikan dan penelitian serta sarana dan prasarana yang digunakan dalam pendidikan dan pelatihan.
2. Variabel Dependen (Variabel Terikat) merupakan variabel yang muncul karena pengaruh variabel bebas. Yang menjadi variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan yang diukur melalui beberapa dimensi oleh pendapat **Higins** yang

dikutip **Hussein Umar (1999: 226)**, sebagai berikut : Mutu pekerjaan, Inisiatif, Kehadiran, Sikap, Kerjasama dan Pengetahuan pekerjaan.

METODE PENELITIAN

1. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ini dilakukan di PT. Suka Fajar Pekanbaru yang terletak di jalan Soekarno Hatta Kav.140 Pekanbaru, Riau. Perusahaan ini menangani penjualan yang mencakup sales, spare part, dan service kendaraan bermotor roda empat keatas merek Mitsubishi.

2. Populasi dan Sampel

Melihat kondisi populasi yang diteliti kurang dari 100 orang, maka responden yang diambil adalah 33 orang dengan menggunakan metode sensus.

Jenis dan sumber data

Data yang penulis gunakan dalam penelitian ini adalah :

1. Data primer, yaitu data yang diperoleh langsung dari perusahaan yang menjadi objek penelitian yang belum diolah dan disusun, yaitu berupa data berupa hasil penyebaran kuesioner dengan responden yang menjadi objek penelitian.
2. Data sekunder, yaitu data yang langsung diperoleh dari perusahaan berupa data jumlah karyawan, jumlah produksi, data penjualan, jumlah kompensasi, sejarah singkat perusahaan, serta profil perusahaan serta struktur organisasi.

4. Teknik Pengumpulan Data

Ada teknik dalam pengumpulan data yang penulis gunakan adalah dengan cara :

1. Interview, yaitu dengan cara melakukan wawancara, baik dengan pimpinan perusahaan ataupun dengan pihak-pihak atau bagian-bagian yang terkait dalam perusahaan ini dalam memberikan informasi yang berhubungan dengan data yang dibutuhkan oleh penulis.
2. Kuesioner, yaitu dengan cara memberikan beberapa pertanyaan yang berhubungan dengan data yang diperlukan penulis, kepada masing-masing kelompok responden yang mewakili, sehingga semua kelompok responden terwakili.

5. Teknik Analisa Data

Dalam melakukan penelitian, teknik analisis data yang penulis gunakan adalah Statistik Deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi.

Dalam menganalisa data, maka menggunakan analisa kuantitatif dengan menggunakan alat regresi linear sederhana dengan pertimbangan bentuk data ordinal yang dibentuk kedalam bentuk interval yang dirumuskan sebagai berikut (Nurgiantoro Burhan, 260: 2002):

Persamaan Regresinya : $Y = a + b X$

Dimana nilai :

$$b = \frac{n \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{n (\sum X^2) - (\sum X)^2}$$

$$a = \frac{(\sum Y) - (\sum X)}{n}$$

Dimana : y = Kinerja karyawan (nilai dari variabel dependen)

a = Konstanta, yaitu nilai y jika x = 0

b = Koefisien regresi

x = Pendidikan dan Pelatihan (Nilai dari variabel independen)

Untuk menganalisis koefisien korelasi linear sederhananya (r) atau untuk melihat hubungan keduanya dilihat dengan rumus :

$$r = \frac{n \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{(n \sum X^2) - (\sum X)^2} \cdot \sqrt{(n \sum Y^2) - (\sum Y)^2}}$$

Untuk menganalisis koefisien penentu (KP) yakni melihat besarnya kontribusi variabel X terhadap Y dengan rumus :

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

Dan untuk menguji statistik bagi koefisien korelasi (r) hipotesis yang diajukan dengan rumus

$$: t_0 = r \sqrt{\frac{n-2}{1-r^2}}$$

Dimana : t_0 : nilai t_{hitung}

n : Jumlah sampel

r : Koefisien Korelasi

Uji t ini dimaksudkan untuk membuktikan kebenaran hipotesis penelitian bahwa ada pengaruh yang signifikan antara variabel X (Pendidikan dan Pelatihan) dengan variabel Y (kinerja).

Adapun rumus hipotesis statistiknya adalah :

Ha (alternatif) : $t_{hitung} > t_{tabel}$

Ho (nol) : $t_{tabel} > t_{hitung}$

Dimana :

Ha : Ada pengaruh antara pendidikan dan pelatihan dengan kinerja karyawan

Ho : Tidak ada pengaruh antara pendidikan dan pelatihan dengan kinerja karyawan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Analisis Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan Karyawan Divisi Service PT. Suka Fajar Ltd Pekanbaru

Tabel 111.1

Rekapitulasi Jawaban Responden Terhadap Kinerja Karyawan
Divisi Service Pada PT. Suka Fajar Ltd Pekanbaru

No	Sub Variabel	Jawaban					Jumlah
		SB	B	CB	TB	STB	
1	Mutu pekerjaan	5	34	49	11	0	99
		5%	34%	50%	11%	0%	100%
		25	136	147	22	0	330
2	Inisiatif	10	25	48	16	0	99
		10%	25%	49%	16%	0%	100%
		50	100	144	32	0	326
3	Kehadiran	10	35	43	11	0	99
		10%	35%	44%	11%	0%	100%
		50	140	129	22	0	341
4	Sikap	10	42	41	6	0	99
		10%	43%	41%	6%	0%	100%
		50	168	123	12	0	353
5	Kerjasama	16	46	29	8	0	99
		16%	47%	29%	8%	0%	100%
		80	184	87	16	0	367
6	Pengetahuan pekerjaan	24	35	29	11	0	99
		24%	36%	29%	11%	0%	100%
		120	140	87	22	0	369

Jumlah	75	217	239	63	0	594
	13%	36%	40%	11%	0%	100%
	375	868	717	126	0	2086

Sumber : Data Olahan Penelitian, 2012

Data pada tabel III.9 merupakan rekapitulasi dari jawaban responden terhadap pelaksanaan pendidikan dan pelatihan yang dilaksanakan pada karyawan di divisi service pada PT. Suka Fajar Ltd Pekanbaru, dimana penilaian yang diberikan adalah cukup baik dengan skor 1.335 dengan rincian 9% responden menjawab sangat baik, 31% responden menjawab baik, 49% responden menjawab cukup baik, 11% responden menjawab tidak baik dan 0% atau tidak seorang pun responden menjawab sangat tidak baik. Perusahaan perlu meningkatkan lagi penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan karyawannya serta menutupi kekurangan atau pun kelemahan yang ada selama ini untuk kedepannya agar semakin baik lagi. Evaluasi yang terus menerus perlu dilakukan demi perkembangan sumber daya manusia yang ada dalam organisasi dan juga kemajuan perusahaan secara menyeluruh.

2. Analisis Kinerja Karyawan Divisi Service PT. Suka Fajar Ltd Pekanbaru

Tabel. 111.2

Rekapitulasi Jawaban Responden Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Service Pada PT. Suka Fajar Ltd Pekanbaru

No	Sub Variabel	Jawaban					Jumlah
		SB	B	CB	TB	STB	
1	Mutu pekerjaan	5	34	49	11	0	99
		5%	34%	50%	11%	0%	100%
		25	136	147	22	0	330
2	Inisiatif	10	25	48	16	0	99
		10%	25%	49%	16%	0%	100%
		50	100	144	32	0	326
3	Kehadiran	10	35	43	11	0	99
		10%	35%	44%	11%	0%	100%
		50	140	129	22	0	341
4	Sikap	10	42	41	6	0	99
		10%	43%	41%	6%	0%	100%
		50	168	123	12	0	353
5	Kerjasama	16	46	29	8	0	99
		16%	47%	29%	8%	0%	100%
		80	184	87	16	0	367
6	Pengetahuan pekerjaan	24	35	29	11	0	99
		24%	36%	29%	11%	0%	100%
		120	140	87	22	0	369
Jumlah		75	217	239	63	0	594
		13%	36%	40%	11%	0%	100%
		375	868	717	126	0	2086

Sumber : Data Olahan Penelitian, 2012

Tabel III.3
Hasil Uji Validitas Kuesioner

Nomor Pertanyaan	r-hitung		r-tabel	Keterangan
	Pendidikan dan Pelatihan	Kinerja Karyawan		
1	0,921	0,831	0,344	Valid
2	0,842	0,858	0,344	Valid
3	0,878	0,515	0,344	Valid
4	0,546	0,757	0,344	Valid
5	0,409	0,484	0,344	Valid
6	0,636	0,453	0,344	Valid
7	0,489	0,687	0,344	Valid
8	0,710	0,635	0,344	Valid
9	0,798	0,758	0,344	Valid
10	0,576	0,606	0,344	Valid
11	0,920	0,438	0,344	Valid
12	0,922	0,615	0,344	Valid
13	-	0,637	0,344	Valid
14	-	0,412	0,344	Valid
15	-	0,512	0,344	Valid
16	-	0,831	0,344	Valid
17	-	0,820	0,344	Valid
18	-	0,642	0,344	Valid

Sumber : *Dat a olahan 2012*

Tabel III.4
Hasil Uji Realibilitas Kuesioner

No	Variabel	Nilai Cronbach Alpha	Tingkat Realibilitas
1	Pendidikan dan Pelatihan	0,865	Reliabilitas sangat tinggi
2	Kinerja Karyawan	0,890	Realibilitas sangat tinggi

Sumber : *Data Olahan Penelitian, 2012*

Tabel diatas menunjukkan Cronbach Alpha yang dicapai masing-masing variabel berada di atas 0,81 dan disimpulkan data dapat diterima atau reliable. Rincian untuk cronbach alpha selengkapnya dapat dilihat pada lampiran.

3. Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Bagian Divisi Service PT. Suka Fajar Ltd Pekanbaru

a. Analisa Data dengan Regresi Linear Sederhana

Dalam menganalisis data digunakan analisa kuantitatif dengan regresi linear sederhana. Regresi adalah pengukuran hubungan dua variabel atau lebih yang dinyatakan dengan bentuk hubungan atau fungsi. Analisis regresi digunakan untuk memprediksi pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Analisis regresi linear sederhana terdiri dari satu variabel dependen dan satu variabel independen.

Persamaan Regresinya : $Y = a + b X$

Dimana nilai :

$$b = \frac{n \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{n (\sum X^2) - (\sum x)^2}$$

$$a = \frac{(\sum Y) - (\sum X)}{n}$$

Dimana : y = Kinerja karyawan (nilai dari variabel dependen)

a = Konstanta, yaitu nilai y jika x = 0

b = Koefisien regresi

x = Pendidikan dan Pelatihan (Nilai dari variabel independen)

Keterangan :

$$\begin{aligned} n &= 33 & \sum XY &= 86.259 \\ \sum X &= 1.335 & \sum X^2 &= 55.463 \\ \sum Y &= 2.086 & \sum Y^2 &= 134.716 \end{aligned}$$

$$b = \frac{(33 \times 86.259) - (1.335)(2.086)}{33(55.463) - (\sum 1.335)^2}$$

$$b = \frac{2.846.547 - 2.784.810}{1.830.279 - 1.782.225}$$

$$b = \frac{61.737}{48.054} = 1,285$$

$$a = \frac{(2.086) - (1.335)}{33}$$

$$a = \frac{751}{33} = 22,757$$

Dari hasil perhitungan di atas dapat diperoleh persamaan regresi sebagai berikut

:

$$Y = a + bX$$

$$Y = 22,757 + 1,285X$$

Berdasarkan hasil perhitungan dapat diperoleh koefisien regresi untuk nilai b=1,285 artinya setiap terjadi perubahan nilai variabel bebas X (pendidikan dan pelatihan) sebesar 1 satuan akan diikuti oleh perubahan variabel tak bebas (kinerja karyawan) sebesar 1,285. Misalkan apabila pendidikan dan pelatihan meningkat sebesar 1 satuan maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 1,285 satuan.

Nilai konstanta a = 22,757 artinya apabila tidak ada faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Suka Fajar Ltd Pekanbaru maka kinerja karyawan sebesar 22,757 satuan.

2 Analisis Korelasi Linear Sederhana (r)

Untuk menganalisis koefisien korelasi linear sederhananya (r) atau untuk melihat keeratan hubungan keduanya dilihat dengan rumus :

$$r = \frac{n \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{(n \sum X^2) - (\sum X)^2} \cdot \sqrt{(n \sum Y^2) - (\sum Y)^2}}$$

Dengan kemungkinan-kemungkinan koefisien korelasi (r), nilai r dapat bervariasi, yaitu :

1. Jika angka koefisien korelasi menunjukkan 0, maka kedua variabel tidak mempunyai hubungan.
2. Jika angka koefisien korelasi mendekati 1, maka kedua variabel mempunyai hubungan semakin kuat.
3. Jika angka koefisien korelasi mendekati 0, maka kedua variabel mempunyai hubungan semakin lemah.
4. Jika angka koefisien korelasi sama dengan 1, maka kedua variabel mempunyai hubungan linear sempurna positif.
5. Jika angka koefisien korelasi sama dengan -1, maka kedua variabel mempunyai hubungan linear sempurna negatif.

Sugiono , 2001:183 dalam metode penelitian bisnis dapat kita ketahui tingkat hubungan koefisien korelasi digunakan pedoman interpretasi koefisien korelasi sebagai berikut:

Tabel III.5
Kriteria Nilai Korelasi

$-1 \leq r \leq 1$	Tingkat keamatan
0,80 – 1,00	Korelasi sangat kuat atau sempurna
0,60 – 0,79	Korelasi kuat
0,40 – 0,59	Korelasi sedang atau cukup
0,20 – 0,39	Korelasi rendah
0,00 – 0,19	Tidak ada korelasi atau korelasi lemah

Berikut perhitungan untuk melihat hubungan antara pelaksanaan pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja karyawan:

$$r = \frac{(33 \times 86.259) - (1.335 \times 2.086)}{\sqrt{(33 \times 55.463) - (1.335)^2} \cdot \sqrt{(33 \times 134.716) - (2.086)^2}}$$

$$r = \frac{(33 \times 86.259) - (1.335 \times 2.086)}{\sqrt{(33 \times 55.463) - (1.335)^2} \cdot \sqrt{(33 \times 134.716) - (2.086)^2}}$$

$$r = \frac{2.846.547 - 2.784.810}{\sqrt{1.830.279 - 1.782.225} \cdot \sqrt{4.445.628 - 4.351.396}}$$

$$r = \frac{61.737}{\sqrt{48.054} \cdot \sqrt{94.232}} \quad r = \frac{61.737}{219,212 \times 306,972}$$

$$r = \frac{61.737}{67.291,946} \quad r = 0,92$$

Berdasarkan perhitungan yang telah dilakukan, diperoleh korelasi antara pelaksanaan pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja karyawan bagian divisi service pada PT. Suka Fajar Ltd Pekanbaru sebesar 0,92 artinya hubungannya sangat kuat.

3. Analisa Koefisien Penentu atau Koefisien Determinasi

Kemudian Untuk menganalisis koefisien penentu (KP) yakni melihat besarnya kontribusi variabel X terhadap Y dengan rumus :

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

$$KP = (0,92)^2 \times 100\%$$

$$= 0,8464 \times 100\%$$

$$= 84,64\%$$

Dari perhitungan r^2 sebesar 0,8464 menunjukkan bahwa pelaksanaan pendidikan dan pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar $0,8464 \times 100\% = 84,64\%$ dan 15,36% dipengaruhi oleh faktor lainnya.

3.5.4 Uji Statistik

Dan untuk menguji statistik bagi koefisien korelasi (r) hipotesis yang diajukan dengan rumus :

$$t_0 = r \sqrt{\frac{n-2}{1-r^2}}$$

Dimana : t_0 : nilai t_{hitung}
n : Jumlah sampel
r : Koefisien Korelasi

Uji t ini dimaksudkan untuk membuktikan kebenaran hipotesis penelitian bahwa ada pengaruh yang signifikan antara variabel X (Pendidikan dan Pelatihan) dengan variabel Y (kinerja). Berikut perhitungannya :

$$t_0 = 0,92 \sqrt{\frac{33-2}{1-0,8464}}$$

$$t_0 = 0,92 \sqrt{\frac{31}{0,1536}}$$

$$t_0 = 0,92 \sqrt{201,82}$$

$$t_0 = 0,92 \times 14,206$$

$$t_0 = 13,069$$

Adapun rumus hipotesis statistiknya adalah :

Ha (alternatif) : $t_{hitung} > t_{tabel}$

Ho (nol) : $t_{tabel} > t_{hitung}$

Dimana :

Ha : Ada pengaruh antara pendidikan dan pelatihan dengan kinerja karyawan

Ho : Tidak ada pengaruh antara pendidikan dan pelatihan dengan kinerja karyawan.

a Olahan Penelitian, 2012

Dari pengujian validitas statistik manual diatas diketahui r-hitung lebih besar dari pada r-tabel sehingga dapat dinyatakan memenuhi validitas.

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilandasi dengan kajian teori dan perumusan masalah yang telah dibahas, selanjutnya dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Setelah dilakukan penelitian terhadap pelaksanaan pendidikan dan pelatihan karyawan di bagian divisi service pada PT. Suka Fajar Ltd Pekanbaru berada dalam kategori cukup baik.
2. Setelah dilakukan penelitian terhadap kinerja karyawan di bagian divisi service pada PT. Suka Fajar Ltd Pekanbaru berada dalam kategori cukup baik.
3. Setelah dilakukan pengujian regresi linear sederhana dan uji-t diketahui bahwa variabel pendidikan dan pelatihan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan PT, Suka Fajar Ltd Pekanbaru dan dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hipotesis penelitian ini yaitu bahwa variabel pendidikan dan pelatihan mempunyai pengaruh terhadap variabel kinerja karyawan pada PT. Suka Fajar Ltd Pekanbaru dapat diterima.

B. Saran

Dari kesimpulan yang disampaikan di atas penulis mencoba memberikan saran-saran yang mungkin dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan bagi perusahaan di masa yang akan datang. Adapun saran-saran yang penulis dapat ajukan adalah sebagai berikut:

1. Setelah dilakukan penelitian ini dan juga berdasarkan analisis deskripif, dapat kita ketahui bahwa pelaksanaan pendidikan dan pelatihan kerja bagi karyawan divisi service pada PT. Suka Fajar Ltd Pekanbaru telah dilaksanakan dengan cukup baik. Hal ini perlu dipertahankan dan akan lebih baik lagi apabila dapat ditingkatkan lagi. Disarankan untuk pengembangan karyawan baru maupun lama perlu dilakukan lebih lagi secara terencana dan berkesinambungan. Agar pengembangan karyawan dapat dilaksanakan dengan baik, haruslah lebih dahulu ditetapkan suatu program pendidikan dan pelatihan karyawan, yang hendaknya disusun secara cermat dan didasarkan pada metode-metode ilmiah serta berpedoman pada keterampilan yang dibutuhkan perusahaan saat ini maupun untuk masa depan. Pemberian pendidikan dan pelatihan harus bertujuan untuk meningkatkan teknis, teoritis, konseptual dan moral karyawan supaya prestasi kerjanya baik dan mencapai hasil yang optimis.

DAFTAR PUSTAKA

- Hani, T. Handoko. 2000. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : CV. Haji Masagung.
- Marthis, Robert L. dan Jackson, John H. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Salemba Empat.
- Moenir, A.S. 1983. *Pendekatan Manusiawi Dan Organisasi Terhadap Pembinaan Pegawai*. Jakarta : PT. Gunung Agung.
- Notoatmodjo, Soekidjo. 2003. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Rineka Cipta.
- Prabu, Anwar Mangkunegara. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Rivai, Veithzal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke praktik*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Sastrohadiwiryo, Siswanto. 2003. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Sulistiyani, Ambar T. dan Rosidah. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Graha Ilmu
- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Pokok-pokok Ketenagakerjaan.