

Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Buhler Indonesia

Farichatus Solichah¹, Iswati², Emilia Pranata³

farichatus.24@gmail.com¹, iswatiibmt@gmail.com², emiliapranata@gmail.com³

Prodi Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IBMT, Surabaya, Indonesia

Alamat: Jl. Raya Kupang Baru No.8, Sonokwijen, Kec. Sukomanunggal, Surabaya, Jawa Timur 60189

Korespondensi penulis: farichatus.24@gmail.com

Abstract. *This research aims to determine the effect of education and job training on the performance of PT employees. Buhler Indonesia Tangerang – Banten. The approach used in this research is quantitative. The population in this study were all employees of PT. Buhler Indonesia, numbering 50 people. Sampling if the subjects to be studied are less than 50 people, it is best to take all of them. in this research is a multiple linear regression analysis technique with SPSS 26 software, the theme of this researcher is the influence of education and job training on the performance of PT employees. Buhler Indonesia. The second level of probability, namely job training, has a significant effect on the performance of PT employees. Buhler Indonesia*

Keywords: *Education, Job Training, Performance*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pendidikan, pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Buhler Indonesia Tangerang – Banten. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Buhler Indonesia yang berjumlah 50 orang. Pengambilan sampel jika subyek yang akan diteliti kurang dari 50 orang sebaiknya diambil semuanya. dalam penelitian ini adalah teknik analisis regresi linier berganda dengan software SPSS 26, tema dari peneliti ini adalah Pengaruh pendidikan dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Buhler Indonesia. Tingkat probabilitas kedua yakni pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Buhler Indonesia

Kata kunci: Pendidikan, Pelatihan Kerja, Kinerja

1. PENDAHULUAN

Dunia bisnis dituntut untuk menciptakan Sumber Daya Manusia yang tinggi untuk pengembangan sebuah perusahaan. Sumber Daya Manusia salah satu faktor terpenting didalam suatu perusahaan. Penyebab terjadi turunnya kinerja karyawan dalam suatu organisasi atau perusahaan adalah dikarenakan adanya ketidaksesuaian antara tingkat kemampuan yang dimiliki oleh para karyawan dengan perkembangan kebutuhan yang dihadapi oleh dunia kerja yang semakin kompetitif. Langkah awal untuk memperbaiki dan meningkatkan kualitas diri adalah dengan menempuh Pendidikan formal maupun non formal yang dilakukan di bangku sekolah

Pendidikan adalah sesuatu yang penting dan merupakan jembatan untuk generasi muda agar tercipta peradaban bangsa yang paham tentang ilmu pengetahuan. pendidikan yaitu penanaman modal dalam bentuk tenaga kerja yang terbentuk dan terlatih berdasarkan pemikiran secara ekonomi (ptianti dkk, 2022). Pelatihan kerja merupakan proses terpenting

dan menjadi sarana dalam pengembangan diri kepada karyawan agar bisa bekerja dengan baik dan lebih terampil dalam meningkatkan pengetahuan maupun keahlian karyawan. Dengan diberikannya fasilitas pelatihan kerja yang dilakukan oleh perusahaan karyawan dapat mengetahui 2 bagaimana bekerja dengan baik dan sesuai standart perusahaan, sehingga kedepannya perusahaan dapat mencapai target dengan baik (Supardi & Yusman, 2021).

PT Buhler Indonesia merupakan sebuah Perusahaan yang bergerak dibidang manufactur yang dapat memenuhi kebutuhan dasar baik makanan maupun mobilitas setiap hari, mengingat pentingnya faktor-faktor tersebut sangat mempengaruhi peningkatan produktivitas Perusahaan untuk mencapai tujuan, oleh karena itu penelitian ini memberikan judul pengaruh pendidikan dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Buhler Indonesia.

2. KAJIAN PUSTAKA

Definisi Pendidikan:

Menurut bapak pendidikan Indonesia yaitu Ki Hajar Dewantara arti pendidikan adalah “tuntunan dalam hidup tumbuhnya anak, yang memiliki arti, pendidikan menuntun semua kekuatan kodrat yang ada pada anak agar mereka sebagai manusia dan sebagai masyarakat dapat mencapai kebahagiaan dan keselamatan setinggi-tingginya” ((Marisyah & Firman, 2019).

Jalur – Jalur Pendidikan :

Menurut UU SISDIKNAS No. 20 Tahun 2003 Indikator Jalur pendidikan dibagi menjadi 2 yaitu pendidikan formal dan informal:

1. Pendidikan Formal : Pendidikan formal adalah pendidikan yang dilaksanakan secara terstruktur.
2. Pendidikan Informal : Pendidikan ini merupakan jalur pendidikan keluarga dan lingkungan berbentuk kegiatan pembelajaran secara mandiri.

Definisi Pelatihan Kerja

Untuk mencapai tujuan pelatihan membutuhkan sebuah metode yang tepat agar pelatihan tersebut dapat dengan mudah di pahami dan diikuti oleh karyawan yang menjadi peserta di dalam pelatihan tersebut (Cahyono & Mardikaningsing, 2021).

Terdapat 5 Indikator dalam pelatihan kerja (Wahyuningsing, 2019) :

1. Tujuan Pelatihan : Tujuan pelatihan kerja harus bersifat logis serta dapat disampaikan dengan sebaik-baiknya sehingga pelatihan dilakukan untuk mengembangkan sebuah keterampilan kerja.
2. Materi : Materi harus dalam bentuk manajemen kerja, esai, korespondensi kerja, psikologi kerja, disiplin kerja dan etika, serta bahan ajar yang digunakan.
3. Metode yang digunakan : Metode yang digunakan harus sesuai dengan cara pengajaran dan pendekatan partisipatif seperti seminar, latihan, praktek atau acara bimbingan.
4. Kualifikasi Peserta : Karyawan yang telah melewati dan mengikuti persyaratan kualifikasi sesuai dengan rekomendasi perusahaan.
5. Kualifikasi Pelatih : Pelatih materi harus memiliki persyaratan seperti memiliki keterampilan terkait materi pelatihan dan mampu memberi inspirasi serta motivasi.

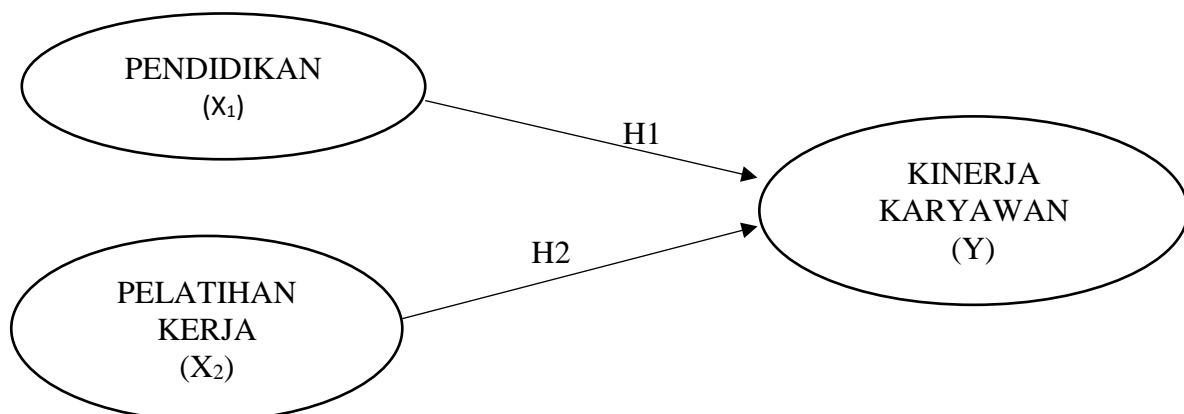
Definisi Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang dimiliki karyawan (Mangkunegara, 2015).

Faktor – Faktor yang mempengaruhi kinerja menurut (Widodo, 2015):

1. Kualitas dan kemampuan seorang pegawai
2. Sarana Pendukung
3. Supra Sarana

Kerangka Konseptual dan Hipotesis



Gambar 2. 1

Kerangka Teoritis

Berdasarkan kerangka teoritis diatas, maka hipotesa yang ada dalam penelitian ini sebagai berikut :

H1 : Pendidikan (X1) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Buhler Indonesia.

H2 : Pelatihan Kerja (X2) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Buhler Indonesia.

3. METODE PENELITIAN

Populasi, Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel

Dalam penelitian ini, subjek yang digunakan adalah karyawan PT. Buhler Indonesia Populasi pada penelitian ini yaitu seluruh karyawan PT. Buhler Indonesia di Tangerang yang berjumlah 50 orang. peneliti menggunakan jenis *sampling Probability Sampling* yaitu teknik metode pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi semua anggota, lokasi yang digunakan dalam pengumpulan data penelitian ini adalah di PT. Buhler Indonesia – Tangerang.

Sumber dan Metode Pengumpulan Data

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yang dimana pengumpulan data yang menggunakan kuesioner dengan Google Form atau survei secara langsung dengan menggunakan skala likert. Skala likert yang digunakan sebagai instrumen penelitian (Sugiyono, 2019). Penelitian ini menggunakan 2 jenis sumber data yaitu dengan menggunakan data primer melalui observasi dan data skunder dengan membaca dari jurnal, buku atau laporan penelitian.

Analisis Data

Dalam penelitian ini menggunakan uji validitas untuk mengukur sah atau validnya suatu kuesioner, uji reliabilitas, uji asumsi klasik meliputi pengujian normalitas dan multikolinearitas. Peneliti menggunakan analisis uji hipotesis dengan menggunakan model regresi linier berganda, yang meliputi analisis uji T, uji F dan perhitungan koefisien determinasi (R^2) pengujian ini menggunakan pengolahan statistika dengan SPSS 26.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Dalam penelitian ini terdapat 50 responden, yang merupakan seluruh karyawan PT. Buhler Indonesia. Dengan karakteristik responden berikut :

Tabel 4.1 Jenis Kelamin

NO	Jenis Kelamin	Frekuensi	Presentase (%)
1.	Laki-Laki	40	80
2.	Perempuan	10	20
	JUMLAH	50	100

Sumber data : Hasil olahan peneliti, 2024

Berdasarkan hasil dari data table 4.1 diatas, yang didapatkan dari karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin yaitu laki- laki memiliki jumlah 40 orang dengan memiliki presentase 80% dan jenis kelamin Perempuan yang memiliki jumlah 10 orang dengan memiliki presentase 20%. Bisa di simpulkan bahwa karyawan sebanyak 40 orang dengan presentase 80% adalah laki-laki

Tabel 4. 1 Usia

NO	Usia	Frekuensi	Presentase (%)
1.	20-30 Tahun	25	50
2.	31-40 Tahun	17	34
3.	41-50 Tahun	8	16
	JUMLAH	50	100

Sumber data : Hasil olahan peneliti, 2024

Berdasarkan hasil dari data table 4.2 diatas yang didapatkan melalui karakteristik responden berdasarkan usia yang terbagi menjadi 3 kelompok yaitu, kelompok usia 20-30 tahun sebanyak 25 orang dengan presentase 50%, kelompok usia 31-40 tahun sebanyak 17 orang dengan presentase 34%, dan kelompok usia 41-50 tahun dengan presentase 16%, dapat di simpulkan bahwa karyawan PT. Buhler Indonesia didominasi kelompok usia 20-30 tahun. Dapat disimpulkan bahwa sebanyak 25 orang dengan presentase 50% karyawan yang berada di PT. Buhler Indonesia adalah usia 20-30 tahun.

Tabel 4. 3 Lama Bekerja

NO	Lama Bekerja	Frekuensi	Presentase (%)
1.	< 1 – 5 Tahun	7	14
2.	6 – 10 Tahun	30	60
3.	> 11 – 30 Tahun	13	26
	JUMLAH	50	100

Sumber data : Hasil olahan peneliti, 2024

Berdasarkan hasil tabel 4.3 diatas yang didapatkan melalui karakteristik responden berdasarkan lama bekerja yang terbagi menjadi 3 kelompok yaitu, kelompok lama bekerja kurang dari 1-5 tahun sebanyak 7 orang dengan presentase 14% , kelompok lama bekerja 6-10 tahun sebanyak 30 orang dengan presentase 60%, kelompok lama bekerja lebih dari 11-30 tahun 13 orang dengan presentase 26%, dapat disimpulkan bahwa karyawan dengan lama bekerja sebanyak 30 orang dengan presentase 60% di kelompok 6-10 tahun.

Tabel 4. 4 Pendidikan Terakhir

NO	Pendidikan Terakhir	Frekuensi	Presentase (%)
1.	SD	2	4
2.	SMP	1	2
3.	SMA/SMK	2	4
4.	DIPLOMA (D3)	19	38
5.	SARJANA (S1)	19	38
6.	MAGISTER (S2)	7	14
	JUMLAH	50	100

Sumber data : Hasil olah data primer

Berdasarkan hasil dari data tabel 4.4 diatas yang didapatkan melalui karakteristik berdasarkan pendidikan terbagi menjadi 6 pendidikan terakhir yaitu, kelompok lulusan SD sebanyak 2 orang dengan presentase 4%, lulusan SMP sebanyak 1 orang dengan presentase 2%, lulusan SMA/SMK sebanyak 2 orang dengan presentase 4%, lulusan Diploma D3 sebanyak 19 orang dengan presentase 38%, lulusan Sarjanah S1 sebanyak 19 orang dengan presentase 38%, lulusan Sarjanah S2 sebanyak 7 orang dengan presentase 14%, bisa disimpulkan bahwa karyawan yang bekerja di PT. Buhler Indonesia terbanyak dengan lulusan Diploma D3 sebanyak 19 orang dengan presentase 38%, dan lulusan Sarjanah S1 sebanyak 19 orang dengan presentase 38%.

Hasil Analisis Data

Uji Validitas Pendidikan (X1)

Uji validitas kuisisioner untuk variabel pendidikan (X1) dalam penelitian ini dilakukan kepada 50 orang responden dengan dengan df sebanyak 50 responden dan r_{tabel} sebesar 0,0278. Hasil uji validitas dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4. 5 Uji Validitas Pendidikan (X1)

No	Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Sig.	Keterangan
1	Pekerjaan saya di perusahaan ini sudah sesuai dengan pendidikan yang saya miliki	0,778	0,278	0,00	Valid
2	Saya melanjutkan pendidikan untuk meningkatkan jabatan saya dengan mengikuti pendidikan informal	0,636	0,278	0,00	Valid
3	Saya mengikuti pelatihan kompetensi di lembaga pendidikan non formal untuk meningkatkan kinerja saya	0,540	0,278	0,00	Valid
4	Perusahaan perlu melakukan training khusus pada karyawan baru maupun karyawan lama agar dapat bekerja lebih baik	0,581	0,278	0,00	Valid

Sumber : Data di Olah Peneliti, 2024

Tabel 4.5 menunjukkan bahwa butir pertanyaan variabel Pendidikan (X1) memiliki $r_{hitung} > r_{tabel}$, yaitu 0,278. Berdasarkan hal tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa 4 (Empat) butir pertanyaan pada variabel Pendidikan (X1) tersebut dinyatakan valid dan sudah layak dijadikan pengukuran variabel penelitian.

Uji Validitas Pelatihan Kerja (X2)

Tabel 4. 6 Uji Validitas Pelatihan Kerja (X2)

No	Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Sig.	Keterangan
1	Tujuan pelatihan kerja untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kompetensi karyawan dalam melakukan	0,524	0,278	0,00	Valid

No	Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Sig.	Keterangan
	tugas-tugas mereka dengan lebih efektif dan efisien				
2	Pelatihan kerja juga bertujuan untuk meningkatkan produktivitas, kualitas kerja, dan kepuasan karyawan kepada perusahaan	0,367	0,278	0,00	Valid
3	Materi pelatihan kerja harus merujuk pada segala informasi, instruksi, dan panduan yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan dalam suatu pekerjaan atau proyek suatu perusahaan	0,649	0,278	0,00	Valid
4	Materi pelatihan kerja haruslah disusun sedemikian rupa dengan baik sehingga memudahkan pemahaman dan pelaksanaan tugas karyawan, serta memungkinkan individu untuk mencapai tujuan kerja mereka dengan efektif dan 0,efisien	0,478	0,278	0,00	Valid
5	Metode yang digunakan dalam pelatihan kerja harus berkisar luas dan dapat memastikan bahwa peserta pelatihan dapat memahami, menguasai, dan mengaplikasikan materi yang telah didapatkan	0,514	0,278	0,00	Valid
6	Metode pelatihan kerja yang digunakan harus sesuai dengan	0,322	0,278	0,00	Valid

No	Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Sig.	Keterangan
	yang dibutuhkan karyawan dan perusahaan				
7	Pelatihan kerja dapat menjadikan karyawan lebih meningkatkan kemampuan untuk terus belajar dan mengembangkan diri selama dan setelah pelatihan kerja berlangsung	0,514	0,278	0,00	Valid
8	Karyawan yang dapat mengikuti pelatihan kerja harus memiliki standarisasi sesuai dengan yang dibutuhkan perusahaan	0,550	0,278	0,00	Valid
9	Instruktur atau fasilitator pelatihan kerja harus memiliki pengetahuan dan keterampilan yang memadai dalam menyampaikan materi, serta memberikan dukungan yang diperlukan kepada peserta selama sesi pelatihan kerja berlangsung.	0,594	0,278	0,00	Valid
10	Pelatih/pemateri harus mampu mengelolah suasana pembelajaran, memotivasi peserta, serta memfasilitasi diskusi dan aktivitas pembelajaran lainnya secara efektif	0,469	0,278	0,00	Valid

Sumber : Data di Olah Peneliti, 2024

Tabel 4.6 menunjukkan bahwa butir pertanyaan variabel Pelatihan Kerja (X2) memiliki $r_{hitung} > r_{tabel}$, yaitu 0,278. Berdasarkan hal tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa 10

(Sepuluh) butir pertanyaan pada variabel Pelatihan Kerja (X2) tersebut dinyatakan valid dan sudah layak dijadikan pengukuran variabel penelitian

Uji Validitas Kinerja (Y)

Tabel 4. 7 Uji Validitas Kinerja (Y)

No	Pernyataan	rhitung	rtabel	Sig.	Keterangan
1	Setelah diadakan pelatihan kerja Saya merasa senang dengan pekerjaan yang saya miliki	0,686	0,278	0,00	Valid
2	Saya dapat melakukan pekerjaan dengan mudah sesuai dengan kemampuan kerja saya dan saya dapat meningkatkan kerjasama dengan baik dalam menyelesaikan pekerjaan dengan rekan saya	0,582	0,278	0,00	Valid
3	Fasilitas pelatihan kerja seperti ruang kelas, laboratorium, atau area praktik haruslah memadai, nyaman, dan aman bagi peserta pelatihan	0,748	0,278	0,00	Valid
4	Dukungan teknologi seperti proyektor, perangkat lunak pembelajaran, dan akses internet harus berfungsi dengan baik untuk mendukung penyampaian materi pelatihan kerja secara efektif	0,771	0,278	0,00	Valid
5	Peserta pelatihan kerja didorong untuk mengambil peran aktif dalam perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi pelatihan kerja, sehingga mereka merasa memiliki tanggung jawab dan motivasi yang lebih besar untuk	0,610	0,278	0,00	Valid

No	Pernyataan	r _{hitung}	r _{tabel}	Sig.	Keterangan
	berpartisipasi dalam kemajuan perusahaan				
6	Sarana pendukung dirancang untuk dapat beradaptasi dengan perubahan kebutuhan dan tuntutan lingkungan kerja, sehingga dapat memberikan dukungan yang relevan dan efektif dalam konteks yang berubah	0,582	0,278	0,00	Valid

Sumber : Data di Olah Peneliti, 2024

Tabel 4.7 menunjukkan bahwa butir pertanyaan variabel Kinerja (Y) memiliki $r_{hitung} > r_{tabel}$, yaitu 0,278. Berdasarkan hal tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa 6 (Enam) butir pertanyaan pada variabel Kinerja (Y) tersebut dinyatakan valid dan sudah layak dijadikan pengukuran variabel penelitian.

Hasil Uji Reliabilitas Pendidikan X1

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,614	4

Sumber data : Hasil dari data yang telah diolah

Hasil uji reliabilitas X1, nilai Cronbach's Alpha memperoleh nilai 0,614 yang berarti reliabilitas tinggi.

Hasil Uji Reliabilitas Pelatihan Kerja X2

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,665	10

Sumber data : Hasil dari data yang telah diolah

Hasil uji reliabilitas X2, nilai Cronbach's Alpha memperoleh nilai 0,665 yang berarti reliabilitas tinggi.

Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Y

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
,747	6

Sumber data : Hasil dari data yang telah diolah

Hasil uji reliabilitas Y, nilai Cronbach's Alpha memperoleh nilai 0,747 yang berarti reliabilitas tinggi.

Berdasarkan hasil data diatas dapat dilihat bahwa koefisien reliabilitas variabel pendidikan, pelatihan kerja dan kinerja karyawan >0,6 yang memiliki arti instrument penelitian tersebut dapat dinyatakan reliabel dan memiliki kelayakan dapat dijadikan variabel dalam pengukuran penelitian ini

Uji Asumsi Klasik

Hasil Uji Normalitas

**Tabel 4. 8 Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardiz ed Residual	
N		50	
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000	
	Std. Deviation	1,70851910	
Most Extreme Differences	Absolute	,160	
	Positive	,160	
	Negative	-,070	
Test Statistic		,160	
Asymp. Sig. (2-tailed)		,003 ^c	
Monte Carlo Sig. (2- tailed)	Sig.	,139 ^d	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	,130
		Upper Bound	,148

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. Based on 10000 sampled tables with starting seed 2000000.

Berdasarkan tabel 4.8 hasil uji di atas, menunjukkan bahwa nilai signifikansi $0,139 > 0,05$. Hal ini membuktikan bahwa residual berdistribusi normal. *Kolmogorov smirnov test* digunakan untuk menguji normalitas model regresi. Yaitu apabila didapatkan nilai $\text{sig.} > \alpha = 0,05$, maka model tersebut normal (Ghozali, 2018).

Uji Multikolinieritas

Tabel 4. 9 Hasil Uji Multikolinieritas

		Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
Model		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	6,424	5,168		1,243	,220		
	Total_X1	,267	,273	,132	2,678	,032	,824	2,045
	Total_X2	,295	,112	,356	2,639	,011	,824	2,045

a. Dependent Variable: Total_Y

Untuk mengetahui ada atau tidaknya multikolinieritas, dapat diketahui dari nilai toleransi dan nilai *variance infaltion factor* (VIF). Yang umum dipakai pada nilai *cut off* adalah nilai $\text{tolerance} > 0,10$ atau $\text{VIF} < 10$. Jika kurang dari 10 maka tidak terjadi multikolinieritas, (Ghozali,2018). Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat hasil perhitungan nilai VIF dan *Tollerance*. Nilai VIF untuk kedua variabel memenuhi syarat signifikan dimana nilainya < 10 sebesar $2,045 < 10$. Sedangkan nilai *Tollerance* juga memenuhi syarat signifikan dimana nilainya $> 0,10$ sebesar $0,824 > 0,10$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala multikolinieritas antar variabel independen untuk persamaan regresi

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 4. 10 Hasil Uji Regresi Linear Berganda

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6,424	5,168		1,243	,220

Total_X1	,267	,273	,132	2,678	,032
Total_X2	,295	,112	,356	2,639	,011

a. Dependent Variable: Total_Y

Berdasarkan tabel 4.12 maka hasil perhitungan persamaan regresi linier berganda dalam penelitian ini sebagai berikut:

$$Y = 6,424 + 0,267 X1 + 0,295 X2$$

Keterangan:

X1 = Pendidikan

X2 = Pelatihan Kerja

Y = Kinerja

Hasil persamaan regresi berganda diatas memberikan pengertian bahwa Pendidikan (X1), Pelatihan Kerja (X2), berpengaruh positif terhadap Kinerja (Y).

1. Koefisien regresi untuk variabel Pendidikan sebesar 0,267 dan juga signifikan pada $< 0,05$ yang bertanda positif, hal ini menunjukkan apabila Pendidikan semakin meningkat maka Kinerja akan semakin meningkat.
2. Koefisien regresi untuk variabel Pelatihan Kerja sebesar 0,295 dan juga signifikan pada $< 0,05$ yang bertanda positif, hal ini menunjukkan apabila Pelatihan Kerja semakin meningkat maka Kinerja akan semakin meningkat.

Berdasarkan persamaan regresi di atas dapat disimpulkan bahwa variabel Pendidikan (X1) dan variabel Pelatihan Kerja (X2) berpengaruh positif terhadap Kinerja (Y). Dan faktor dominan yang mempengaruhi Kinerja adalah Pendidikan yang ditunjukkan dengan nilai koefisien regresi paling besar dibanding variabel Pelatihan Kerja yaitu sebesar 0,295.

Uji t

**Tabel 4. 11 Hasil Uji t
Coefficients^a**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6,424	5,168		1,243	,220
	Total_X1	,267	,273	,132	2,678	,032
	Total_X2	,295	,112	,356	2,639	,011

a. Dependent Variable: Total_Y

Dari hasil tabel

1. Hasil uji : Pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja

Diketahui nilai thitung untuk variabel Pendidikan (X1) sebesar $t_{hitung} = 2,678 > t_{tabel} = 2,010$ dengan tingkat signifikansi (0,032) yang berarti lebih kecil dari probabilitas yang ditetapkan (0,05). Hal ini berarti bahwa Pendidikan berpengaruh positif dan signifikan. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel Pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja.

2. Hasil uji : Pelatihan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja

Diketahui thitung untuk variabel Pelatihan Kerja (X2) sebesar $t_{hitung} = 2,639 > t_{tabel} = 2,010$ dengan tingkat signifikansi (0,011) yang berarti lebih kecil dari probabilitas yang ditetapkan (0,05). Hal ini berarti Pelatihan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel Pelatihan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Uji F

Tabel 4. 12 Hasil Uji F

		ANOVA ^a				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	28,347	2	14,174	4,657	,014 ^b
	Residual	143,033	47	3,043		
	Total	171,380	49			

a. Dependent Variable: Total_Y

b. Predictors: (Constant), Total_X2, Total_X1

Berdasarkan hasil pengujian secara simultan (uji F). Uji simultan dilakukan dengan cara membandingkan antara nilai Fhitung dan Ftabel dengan tingkat signifikansi = 0,05.

Berdasarkan hasil uji statistik F pada tabel 4.16 terlihat bahwa $F_{hitung} = 4,657 > 3,190$ dengan tingkat signifikansi (0,014) yang berarti lebih kecil dari probabilitas yang ditetapkan (0,05). Hal ini berarti bahwa variabel Pendidikan dan Pelatihan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja.

Uji Koefisien Korelasi (R) dan Koefisien Determinasi (r²)

Tabel 4. 13 Hasil Korelasi (R) dan Koefisien Determinasi (r²)

Model Summary^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,407 ^a	,165	,130	1,744

a. Predictors: (Constant), Total_X2, Total_X1

b. Dependent Variable: Total_Y

- a) Nilai R sebesar 0,407 yang menunjukkan bahwa korelasi atau hubungan antara variabel dependen kinerja dengan pendidikan dan pelatihan kerja, yaitu sebesar 40,7%.
- b) R *Square* sebesar 0,165 berarti niat beli mampu diprediksikan oleh Pendidikan dan Pelatihan Kerja sebesar 16,5% sedangkan sisanya 83,5% oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.
- c) Nilai *Adjusted R Square* atau koefisien determinasi adalah 0,130 berarti Pendidikan mampu menjelaskan variabel Kinerja sebesar 13% sedangkan sisanya 87% variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.
- d) Ada dua pilihan, memakai R *Square* atau memakai *Adjusted R Square*, apabila jumlah variabel lebih dari dua, maka digunakan *Adjusted R Square*. Sehingga nilai yang digunakan dalam koefisien determinasi adalah 13%.

Standar error of the estimate adalah sebesar 1,744, yang berarti bahwa tingkat kesalahan penaksiran dari model regresi linier berganda pada penelitian ini adalah sebesar 1,744.

Pembahasan

1) Pengaruh Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel 4.11 dapat diketahui bahwa nilai thitung untuk variabel Pendidikan (X1) sebesar $t_{hitung} = 2,678 > t_{tabel} = 2,010$ dengan tingkat signifikansi (0,032) yang berarti lebih kecil dari probabilitas yang ditetapkan (0,05). Hal ini berarti bahwa Pendidikan berpengaruh positif dan signifikan. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel Pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja.

2) Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Dari tabel 4.11 dapat diketahui bahwa thitung untuk variabel Pelatihan Kerja (X2) sebesar $t_{hitung} = 2,639 > t_{tabel} = 2,010$ dengan tingkat signifikan (0,011) yang berarti lebih kecil dari

probabilitas yang ditetapkan (0,05). Hal ini berarti Pelatihan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel Pelatihan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

5. SIMPULAN DAN SARAN

SIMPULAN

Berdasarkan dari hasil pengolahan data tentang pengaruh pendidikan dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Buhler Indonesia Tangerang – Banten yang dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil uji T yang dilakukan dapat diketahui nilai thitung untuk variabel Pendidikan (X1) sebesar $t_{hitung} = 2,678 > t_{tabel} = 2,010$ dengan tingkat signifikansi (0,032) yang berarti lebih kecil dari probabilitas yang ditetapkan (0,05). Hal ini berarti bahwa Pendidikan berpengaruh positif dan signifikan. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel Pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja.
2. Berdasarkan hasil uji T yang dilakukan dapat diketahui thitung untuk variabel Pelatihan Kerja (X2) sebesar $t_{hitung} = 2,639 > t_{tabel} = 2,010$ dengan tingkat signifikan (0,011) yang berarti lebih kecil dari probabilitas yang ditetapkan (0,05). Hal ini berarti Pelatihan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja.

Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel Pelatihan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

SARAN

Berdasarkan hasil dari penelitian yang telah dilakukan dan kesimpulan yang telah dijabarkan, maka berikutnya peneliti akan memberikan saran-saran yang dapat membantu memberikan manfaat kepada pihak-pihak yang terlibat berdasarkan hasil dari penelitian ini. Berikut merupakan saran-saran yang dapat disampaikan peneliti yaitu :

1. Bagi Perusahaan

Perusahaan dapat melakukan evaluasi menyeluruh terhadap keterampilan dan pengetahuan yang diperlukan dalam pekerjaan. Identifikasi area di mana karyawan membutuhkan pengembangan lebih lanjut. Membuat program pelatihan yang terstruktur dan terjadwal dengan baik, yang mencakup berbagai topik yang relevan dengan posisi dan tanggung jawab masing-masing karyawan. Perusahaan dapat menyediakan program pengembangan karir yang jelas dan

terstruktur untuk membantu karyawan merencanakan dan mencapai tujuan karir mereka di dalam perusahaan.

2. Bagi Akademis

Peneliti mengharapkan dari hasil penelitian ini dapat berguna dan dapat dipakai untuk kemajuan suatu perusahaan. Agar dapat digunakan sebagai referensi, acuan atau pembanding bagi peneliti-peneliti berikutnya supaya dapat mengembangkan dan memperluas wawasan dari penelitian ini dengan cara mempertimbangkan variabel-variabel selain diluar variabel yang sudah ada didalam penelitian ini

DAFTAR PUSTAKA

- 10 Jenis Pelatihan dan Pengembangan SDM untuk Karyawan. (2023). Diakses pada 16 Maret 2024 dari <https://dibimbing.id/blog/detail/jenis-pelatihan-dan-pengembangan-sdm-untuk-karyawan>
- Ab Marisyah¹, Firman², R. (2019). Pemikiran Ki Hadjar Dewantara tentang Pendidikan. 3, 2–3.
- Arifin, S., & Munir, M. (2021). Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Ilmu Pendidikan, Penelitian dan Pengabdian Masyarakat (NALA)*, 1(1), 39-44
- Cahyono, H. & R. Mardikaningsih. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja serta Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan PT Lion Super Indo, *Jurnal Ilmu Manajemen*, 1(1), 83-92
- Ghozali, I. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang
- Ghozali, I. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang
- Harahap, T. K., Hasibuan, S., Pratikna, R. N., Ahmad, M. I. S., Novarini, N. N. A., Widiawati, W., ... & Batubara, N. A. (2023).
- L. R. Mathis and H. J. Jackson, *Human Resource Management : Personnel Human Resource Management*. 2019
- Mangkunegara, A. A. AnwarPrabu. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya. Bandung
- Mangkunegara. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya.

- Marwansyah, Manajemen Sumber Daya Manusia, (Bandung: Alfabeta, 2010), h. 3
- Marwansyah. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi kedua. CV Alfabeta, Bandung.
- Mengenal Macam-Macam Pendidikan Di Indonesia. (2023). Diakses pada 15 Maret 2024 dari <https://seputarkuliah.com/pendidikan-di-indonesia/>
- Pemerintah Republik Indonesia. Undang-Undang No 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional. Indonesia
- Pristiwanti, D., Badariah, B., Hidayat, S., & Dewi, R. S. (2022). Pengertian pendidikan. *Jurnal Pendidikan Dan Konseling (JPDK)*, 4(6), 7911-7915.
- PT. Buhler Indonesia di akses pada tanggal 30Juni 2024, dari <https://www.buhlergroup.com/global/en/locations/Indonesia-Alam-SuteraTangerang.html>
- Santika, I. G. N., Sedana, G., Sila, M., Santika, I. W. E., Sujana, I. G., Yanti, A. A. I. E. K., Nugraha, D. M. D. P., Purandina, I. P. Y., Kontaniartha, I. W., Marsadi, D., Sudarmawan, I. P. Y., Swarniti, N. W., Wijaatmaja, A. B. M., & Sutrisna, G. (2021). Aktualisasi Pancasila Dalam Berbagai Dimensi Kehidupan. Lakeisha.
- Sugiyono, 2014. “Statistika untuk Penelitian” Buku. Penerbit ALFABETA. Bandung.
- Sugiyono. 2019. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Bandung:Alfabeta Bandung.
- Supardi, Y. R., & Yusman. (2021). Pengaruh Pelatihan Kerja, Promosi, Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Perawat Rsbp Batam. *Jurnal AS-SAID*, 1(2), 2774–4175
- Unsur – Unsur Penilaian Kinerja (2023). Diakses pada 18 Maret 2024 dari <https://www.kompas.com/skola/read/2023/05/23/060000469/unsur-unsur-penilaian-kinerja-?page=all>
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional. Jakarta, Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia.
- Wahyuningsih, S. (2019). Pengaruh Pelatihan Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Warta Edisi*, April, 91–96.
- Widodo,S.E. 2015. Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Wirawan, K. E., Bagia, I. W., & Susila, G. P. A. J. (2019). Pengaruh tingkat pendidikan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan. *Bisma: Jurnal Manajemen*, 5(1), 60-67.
- Wirawan,Ketut E.(2016). Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan e-Journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha Jurusan Manajemen vol 4.

- Yusman, E., & Rivaldo, Y. (2021). Pengaruh Pendidikan, Pelatihan, Pengalaman Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Direktorat Pengamanan Bp Batam. *Jurnal As-Said*, 1(2), 97-107.
- Yusuf, Muri. (2014). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan Penelitian Gabungan. Jakarta: Kencana
- Zulkarnaen, W., Suarsa, A., & Kusmana, R. (2018). Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Departemen R-Pet PT. Namasindo Plas Bandung Barat. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 2(3), 151-177.