

**PENGARUH PENDIDIKAN, PELATIHAN DAN PRESTASI KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CV. MAJU MAPAN
TANJUNG KEDAMEAN GRESIK**

SKRIPSI

Diajukan Kepada Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Bhayangkara Surabaya
Untuk Menyusun Skripsi S-1
Program Studi Ekonomi Manajemen



Disusun oleh :

Risma Fauziyah

NIM : 1912121017/FEB/MA

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS BHAYANGKARA SURABAYA**

2023

LEMBAR PENGESAHAN

SKRIPSI

Pengaruh Pendidikan, Pelatihan Dan Prestasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan
Pada Cv.Maju Mapan Tanjung Kedamean Gresik

Disusun oleh:

RISMA FAUZIYAH

1912121017/FEB/MA

Telah dipertahankan dihadapan dan Diterima Oleh Tim Penguji Skripsi Program
Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bhayangkara
Surabaya Pada tanggal 26 Juli 2023

Pembimbing
Pembimbing I



Dr. Nurul Qomari, M.Si
NIDN. 0710096101

Pembimbing II



Dr. Juliana Pudjowati, SE., M.Si
NIDN. 0730087107

Tim Penguji
Ketua



Dra. Endang Siswati, Mm., DEA
NIDN. 0720086403

Sekretaris



Dr. Juliana Pudjowati, SE., M.Si
NIDN. 0730087102

Anggota



Arief Rahman, SE., Msi
NIDN. 07030868002

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Bhayangkara Surabaya



Dr. Hj. Siti Rohafah, Dra., Ec., M.M
NIDN. 070310640

SURAT PERNYATAAN PLAGIASI

Nama : Risma Fauziyah
NIM : 1912121017
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Jurusan : Manajemen

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi yang saya susun dengan judul: "Pengaruh Pendidikan, Pelatihan, dan Prestasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV Maju Mapan Tanjung Kedamean Gresik" Adalah benar-benar hasil karya saya sendiri dan bukan merupakan plagiat dari Skripsi/Tugas Akhir orang lain. Apabila dikemudian hari pernyataan saya tidak benar, maka saya bersedia menerima sanksi akademis yang berlaku (dicabut predikat kelulusan dan gelar kesarjanaan saya).

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya, untuk dapat digunakan bilamana diperlukan.

Surabaya, 1 Juli 2023

Yang Membuat Pernyataan


Risma Fauziyah

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadiran Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan karunia-Nya kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul Pengaruh Pendidikan, Pelatihan, dan Prestasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Pada CV Maju Mapan Tanjung Kedamean Gresik sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan sebagian persyaratan dalam memperoleh gelar Sarjana Manajemen Ekonomi Jurusan Manajemen Universitas Bhayangkara Surabaya.

Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini tidak akan dapat terselesaikan tidak mungkin terwujud apabila tidak ada bantuan dari berbagai pihak. Untuk itu penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada pihak-pihak yang membantu dalam penyusunan skripsi ini yaitu:

1. Kepada Kedua orang tua saya yang telah memberikan Do'a, dukungan moral dan materil, serta semangat dan motivasi untuk mendukung saya dalam menyelesaikan skripsi ini.
2. Kepada Kakak dan Adik saya yang telah memberikan semangat bagi saya untuk menyelesaikan skripsi ini.
3. Bapak Irjen Pol. (Purn.) Drs. Anton Setiadji SH. M.H., selaku Rektor Universitas Bhayangkara Surabaya.
4. Ibu Dr. Siti Rosyafah, Dra., Ec., MM, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bhayangkara Surabaya.
5. Ibu Indah Noviandari, SE., M.Si., selaku Kepala Program Studi (Kaprodi) Manajemen Universitas Bhayangkara Surabaya.
6. Bapak Dr. Nurul Qomari, Drs.Ec., M.Si., selaku Dosen Pembimbing 1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bhayangkara Surabaya, yang dengan sabar membantu saya meluangkan waktu dan pikiran ditengah kesibukan beliau dari awal hingga akhir penyelesaian skripsi ini.
7. Ibu Juliani Pudjowati, SE., M.Si., selaku Dosen Pembimbing 2 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bhayangkara Surabaya, yang dengan sabar membantu saya meluangkan waktu dan pikiran ditengah kesibukan beliau dari awal hingga akhir penyelesaian skripsi ini.

8. Bapak dan Ibu dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis program studi Manajemen, yang telah memberikan ilmu pengetahuan. Serta seluruh staf dan karyawan Universitas Bhayangkara Surabaya.

9. Kepada teman – teman saya yang telah membantu saya dalam proses menyelesaikan skripsi serta Semangat yang telah diberikan.

Akhir kata penulis mengucapkan terima kasih banyak kepada semua pihak yang terlibat dalam penyusunan skripsi ini. Penulis menyadari bahwa skripsi ini jauh dari kata sempurna yang disebabkan keterbatasan pengetahuan serta kemampuan peneliti. Oleh karena itu, segala kritik dan saran yang membangunkan penulis terima dengan senang hati dan semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi semua pihak yang berkepentingan.

Surabaya, 07 Juni 2023

Risma Fauziyah

ABSTRAK

PENGARUH PENDIDIKAN, PELATIHAN DAN PRESTASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CV. MAJU MAPAN TANJUNG KEDAMEAN GRESIK

Oleh : Risma Fauziyah

NIM : 1912121017

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Pendidikan, Pelatihan, Dan Prestasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Maju Mapan Tanjung Kedamean Gresik. Penelitian ini dilaksanakan dengan metode deskriptif kuantitatif yang menggunakan data primer yang diperoleh melalui wawancara atau interview serta kuisioner penelitian. Responden yang diambil adalah 72 orang Karyawan. Dari hasil penelitian diketahui bahwa variabel

Pendidikan, Pelatihan, dan Prestasi Kerja secara parsial maupun bersama-sama berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Hasil analisis Pendidikan (X1), Pelatihan (X2), dan Prestasi Kerja (X3) secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y), hal ini dibuktikan dengan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$, dengan F hitung sebesar 4200,002. Variabel yang berpengaruh dominan adalah variabel pelatihan koefisiensi besarnya 0,498 lebih tinggi dibandingkan koefisiensi lainnya.

Kata Kunci: Pendidikan, Pelatihan, Prestasi Kerja, dan Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

THE EFFECT OF EDUCATION, TRAINING AND WORK ACHIEVEMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT CV. MAJU MAPAN TANJUNG KEDAMEAN GRESIK

By : Risma Fauziyah

NIM : 1912121017

This research was conducted to determine and analyze the influence of education, training, and work performance on employee performance at CV. Maju Mapan Tanjung Kedamean Gresik. This research was carried out using a quantitative descriptive method using primary data obtained through interviews or research questionnaires. The respondents taken were 72 employees. From the research results it is known that the variables of Education, Training, and Work Performance partially or jointly have a significant positive effect on Employee Performance.

The results of the analysis of Education (X1), Training (X2), and Work Performance (X3) simultaneously affect Employee Performance (Y), this is evidenced by a significant value of $0.000 < 0.05$, with an F count of 4200.002. The variable that has the dominant effect is the training variable with a coefficient of 0.498, which is higher than the other coefficients.

Keywords: Education, Training, Work Achievement, and Employee Performance.

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
LEMBAR PENGESAHAN	ii
SURAT PERNYATAAN PLAGIASI	iii
KATA PENGANTAR	iv
ABSTRAK	vi
ABSTRACT	vii
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	4
1.3 Tujuan Penelitian	5
1.4 Manfaat Penelitian	6
1.5 Sistematika Penulisan	
7 BAB II KAJIAN PUSTAKA	8
2.1 Penelitian Terdahulu	8
2.2 Landasaan	12
2.2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia	12
2.2.1.1 Pengertian Manajemen	12
2.2.1.2 Pengertian Sumber Daya Manusia	14
2.2.1.3 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia ..	15
2.2.2 Pengertian Pendidikan	17
2.2.3 Tujuan Pendidikan	18
2.2.4 Manfaat Pendidikan	19
2.2.5 Indikator Pendidikan	19
2.2.6 Pengertian Pelatihan	20
2.2.7 Manfaat Pelatihan	21
2.2.8 Indikator Pelatihan	22
2.2.9 Pengertian Prestasi Kerja	23

2.2.10 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Prestasi Kerja	24
2.2.11 Pengertian Kinerja Karyawan	27
2.2.12 Faktor Mempengaruhi Kinerja Karyawan	29
2.2.13 Indikator Kinerja Karyawan.....	31
2.3 Hubungan Antar Variabel	32
2.3.1 Hubungan Pendidikan dengan Kinerja Karyawan	32
2.3.2 Hubungan Pelatihan dengan Kinerja Karyawan	33
2.3.3 Hubungan Prestasi dengan Kinerja Karyawan.....	34
2.4 Kerangka konseptual.....	34
2.5 Hipotesis	

35 BAB III METODE PENELITIAN

.....	37
3.1 Kerangka Berpikir.....	37
3.2 Pendekatan Penelitian	40
3.3 Definisi Operasional dan Variabel	41
3.3.1 Variabel Independen	41
3.3.2 Variabel Dependen	44
3.4 Desain Instrument Penelitian	45
3.5 Skala Pengukuran	47
3.6 Tempat Dan Waktu Penelitian	48
3.6.1 Tempat Penelitian	48
3.6.2 Waktu Penelitian	48
3.7 Jenis Dan Sumber Data	49
3.7.1 Jenis Data	49
3.7.2 Sumber Data	49
3.8 Populasi dan Sampel	50
3.8.1 Populasi	50
3.8.2 Sampel	50
3.9 Metode Pengumpulan Data	52
3.9.1 Kuesioner	52
3.9.2 Studi Dokumentasi	52
3.9.3 Wawancara	52
3.10 Metode Pengujian Data	52
3.11 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas	53
3.11.1 Uji Validitas	53

3.11.2 Uji Reliabilitas	53
3.12 Uji Asumsi Klasik	54
3.13 Teknik Analisis Data	55
3.13.1 Analisis Deskriptif	55
3.13.2 Analisis Regresi Linear Berganda.....	55
3.14 Teknik Pengujian Hipotesis	56
3.14.1 Uji Signifikan Simultan (Uji F)	56
3.14.2 Uji Signifikan Parsial (Uji t)	58
3.14.3 Koefisien Determinasi (R ²)	59
3.14.4 Penentuan Variabel Dominan	
.....	59 BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN
.....	61
4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian	61
4.1.1 Sejarah CV. Maju Mapan.....	61
4.1.2 Struktur Organisasi CV. Maju Mapan	62
4.1.3 Visi dan Misi CV. Maju Mapan	63
4.2 Deskripsi Hasil Penelitian	63
4.2.1 Karakteristik Responden	63
4.2.1.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	63
4.2.1.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	64
4.2.1.3 Hasil Rekapitulasi Kuesioner Variabel Pendidikan (X1)	65
4.2.1.4 Hasil Rekapitulasi Kuesioner Variabel Pelatihan (X2)	65
4.2.1.5 Hasil Rekapitulasi Kuesioner Variabel Prestasi Kerja (X3).....	66
4.2.1.6 Hasil Rekapitulasi Kuesioner Variabel Kinerja Karyawan (Y)	67
4.3 Metode Analisa Data	67
4.3.1 Analisa Linier Berganda	67
4.4 Teknik Pengujian Hipotesis	69
4.4.1 Uji Validitas dan Reliabilitas	69
4.4.1.1 Uji Validitas	69

4.4.1.2 Uji Reliabilitas	71
4.4.2 Uji Kelayakan Model (<i>Goodness Of Fit</i>)	72
4.4.2.1 Uji F (Simultan)	72
4.4.2.2 Koefisien Korelasi (R) dan Koefisien Determinasi Berganda (R^2)	73
4.4.2.3 Uji Hipotesis (Uji t)	73
4.5 Pembahasan Hasil Temuan	76
4.5.1 Pengaruh Pendidikan, Pelatihan, dan Prestasi Kerja Secara Simultan Terhadap Kinerja Karyawan	76
4.5.2 Pengaruh Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan	77
4.5.3 Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan	78
4.5.4 Pengaruh Prestasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	79
4.5.5 Variabel Bebas Yang Berpengaruh Dominan Terhadap Kinerja Karyawan	
80 BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	
.....	82
5.1 Kesimpulan	82
5.2 Saran	83
DAFTAR PUSTAKA	85
LAMPIRAN	88
DAFTAR TABEL	
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	11
Tabel 3.1 Desain Instrumen Penelitian	46
Table 3.2 Instrumen Skala Likert	48
Tabel 4.1 Jenis Kelamin Responden	63
Tabel 4.2 Pendidikan Terakhir Responden	64
Table 4.3 Hasil Rekapitulasi Kuesioner X1	65
Tabel 4.4 Hasil Rekapitulasi Kuesioner X2	65
Tabel 4.5 Hasil Rekapitulasi Kuesioner X3	66
Table 4.6 Hasil Rekapitulasi Kuesioner Y	67
Tabel 4.7 Hasil Analisa Regresi Linier Berganda	67
Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas	70
Table 4.9 Hasil Uji Reliabilitas	71

Tabel 4.10 Hasil Uji F (Simultan)	72
Tabel 4.11 Hasil Uji Koefesien Determinasi (R^2)	73
Table 4.12 Hasil Uji T (Parsial)	74

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual	34
Gambar 3.1 Kerangka Proses Berfikir	37
Gambar 4.1 Struktur Organisasi CV. Maju Mapan	62

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pada sebuah perusahaan sumber daya manusia merupakan suatu hal yang sangat penting dan harus dimiliki untuk mencapai tujuan perusahaan. Sumber daya manusia yang dibutuhkan saat ini adalah sumber daya manusia yang sanggup menguasai teknologi dan responsif terhadap perubahan yang terjadi pada teknologi sekarang ini, dan harus memiliki wawasan, kreativitas, pengetahuan, dan visi yang sama dengan perusahaan. Salah satu cara yang dapat dilakukan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan melalui pengembangan karyawan yaitu dengan melakukan pendidikan, pelatihan, dan prestasi kerja.

Pendidikan dan pelatihan karyawan dapat meningkatkan kinerja seorang karyawan baik untuk waktu sekarang maupun diwaktu yang akan datang sesuai dengan perkembangan zaman. Akan tetapi, ada beberapa karyawan yang kurang termotivasi dalam melaksanakan pekerjaannya, sehingga menurunkan produktivitas perusahaan bahkan menurunkan prestasi kerja. Oleh karena itu, untuk menangani permasalahan seperti ini, suatu perusahaan perlu mengadakan suatu program pendidikan dan pelatihan bagi karyawan. Program pendidikan dan pelatihan yang disusun secara efektif untuk mencapai tujuan perusahaan, memaksimalkan laba dan tetap dapat mempertahankan perusahaannya di antara para pesaing. Selain itu juga dapat meningkatkan prestasi nilai kerja karyawan. Pendidikan dan

pelatihan sama dengan pengembangan yaitu merupakan proses peningkatan keterampilan kerja baik teknis maupun manajerial. Pendidikan berorientasi pada teori, dilakukan dalam kelas berlangsung lama, dan biasanya menjawab *why*. Latihan berorientasi pada praktek, dilakukan dilapangan, berlangsung singkat, dan biasanya menjawab *how*.

Pengertian pendidikan dan pelatihan menurut Rachmawati (2018) menjelaskan bahwa: "Pelatihan adalah sebuah wadah lingkungan bagi karyawan, dimana mereka memperoleh atau mempelajari sikap serta proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu, agar karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawab dengan semakin baik, sesuai dengan standar yang dibutuhkan".

Apabila diklat yang diberikan dilakukan secara benar maka akan tercapai efisiensi dan efektifitas dari para karyawan sehingga akan mendukung tercapainya tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Efisiensi dan efektivitas suatu perusahaan sangat tergantung pada karyawan yang dimilikinya. Memiliki karyawan yang mempunyai pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja yang berkualitas sangat dibutuhkan untuk mendukung pencapaian efisiensi dan efektifitas setiap bagian, yang pada akhirnya akan mendukung pencapaian tujuan perusahaan secara menyeluruh.

Hal ini dapat terjadi antara lain karena karyawan yang mempunyai pengetahuan dan keterampilan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan, maka karyawan tersebut dapat lebih mencintai pekerjaannya dan akan lebih rajin lagi bekerja sehingga prestasi kerja karyawan yang bersangkutan akan meningkat.

Pengertian prestasi kerja menurut Ngurah, G., & Adinegara, J. (2018)

Prestasi kerja merupakan usaha yang dilakukan karyawan dengan dorongan dari manajemen dalam meningkatkan kinerja organisasi. Sedangkan menurut Hakim, L., & Mardianto, T. (2019) Prestasi kerja berkaitan dengan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang (pegawai) baik berupa mutu dan jumlah pekerjaannya yang dicapai oleh seseorang (pegawai) baik berupa mutu dan jumlah pekerjaannya yang dicapai oleh pegawai tersebut selama sehari bekerja atau satu giliran tanpa bekerja berlebih-lebihan serta dapat menyelesaikan pekerjaannya seperti yang telah ditargetkan, prestasi kerja dapat pula dicapai melalui pendidikan yang telah diikutinya, baik yang bersifat formal maupun non formal. Prestasi kerja ini adalah gabungan dari tiga faktor penting yaitu kemampuan dan minat seseorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas delegasi tugas dan peran serta tingkat motivasi seorang pekerja. Semakin tinggi ketiga faktor diatas, maka semakin besarlah prestasi kerja karyawan yang bersangkutan”.

Peningkatan prestasi kerja karyawan disuatu organisasi merupakan suatu hal yang patut diperhatikan secara serius oleh perusahaan. Program diklat yang diselenggarakan bagi karyawan diharapkan akan menjadi sarana bagi karyawan untuk terus menimba ilmu pengetahuan serta menambah pengalaman pekerjaannya. Peningkatan prestasi kerja karyawan disuatu organisasi merupakan suatu hal yang patut diperhatikan secara serius oleh perusahaan. Program diklat yang diselenggarakan bagi karyawan diharapkan akan menjadi sarana bagi karyawan untuk terus menimba ilmu pengetahuan serta menambah pengalaman pekerjaannya. Oleh karena itu dibutuhkan karyawan yang memiliki kecakapan, ketrampilan, ketangguhan dan selalu berprestasi dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya. Salah satu cara yang

dapat ditempuh yaitu melakukan pengembangan sumber daya manusia melalui pendidikan dan pelatihan yang dapat meningkatkan prestasi kerja karyawannya.

Sehubungan dengan masalah yang diuraikan diatas, penulis tertarik untuk mengadakan penelitian mengenai program pendidikan dan pelatihan karyawan pada CV. Maju Mapan dengan judul: **“Pengaruh Pendidikan, Pelatihan, dan Prestasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Maju Mapan Tanjung Kedamean Gresik”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan sebelumnya maka dirumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah Program Pendidikan berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Maju Mapan Tanjung Kedamean Gresik?
2. Apakah Pelatihan berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Maju Mapan Tanjung Kedamean Gresik?
3. Apakah Prestasi Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Maju Mapan Tanjung Kedamean Gresik?
4. Mana diantara variabel Program Pendidikan, Pelatihan, dan Prestasi Kerja yang berpengaruh dominan terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Maju Mapan Tanjung Kedamean Gresik?
5. Apakah Pendidikan, Pelatihan, dan Prestasi Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Maju Mapan Tanjung Kedamean Gresik?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang telah diuraikan

sebelumnya, maka tujuan penelitian ini adalah untuk:

1. Untuk menanalisa dan membuktikan apakah Program Pendidikan berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Maju Mapan Tanjung Kedamean Gresik.
2. Untuk menanalisa dan membuktikan apakah Pelatihan berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Maju Mapan Tanjung Kedamean Gresik.
3. Untuk menanalisa dan membuktikan apakah Prestasi Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Maju Mapan Tanjung Kedamean Gresik.
4. Untuk menanalisa dan membuktikan mana diantara variabel Program Pendidikan, Pelatihan, dan Prestasi Kerja yang berpengaruh dominan terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Maju Mapan Tanjung Kedamean Gresik.
5. Untuk menanalisa dan membuktikan apakah Pendidikan, Pelatihan, dan Prestasi Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Maju Mapan Tanjung Kedamean Gresik.

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan latar belakang, rumusan masalah, dan tujuan sebelumnya yang telah diuraikan diatas, maka manfaat penelitian ini adalah:

1. Manfaat bagi Perguruan Tinggi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran kepada semua pihak yang membaca dan menjadi bahan yang bermanfaat bagi pengembangan ilmu penelitian dalam bidang manajemen terutama pada manajemen sumber daya manusia (SDM).

2. Manfaat bagi peneliti

Hasil penelitian ini sebagai wujud mengaplikasikan teori yang telah diperoleh di bangku perkuliahan, melatih diri untuk menganalisa dan dapat digunakan sebagai masukan untuk pihak yang akan melakukan penelitian lebih lanjut.

3. Manfaat bagi perusahaan

Hasil penelitian ini bisa sebagai bahan pertimbangan dan informasi dalam mengetahui Pengaruh Program Pendidikan, Pelatihan, dan Prestasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Maju Mapan Tanjung Kedamean Gresik.

1.5 Sistematika Penulisan

Untuk memudahkan penulisan skripsi ini, maka sistematika penulisan dibagi sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini berisi tentang Latar Belakang, Rumusan Masalah, Tujuan Penelitian, Manfaat Penelitian, Sistematika Penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini membahas mengenai Penelitian Terdahulu, Landasan Teori, Kerangka Konseptual, Hipotesis Penelitian

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini membahas mengenai Kerangka Proses Berfikir, Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel, Teknik Penentuan Populasi, Besar Sampel, dan Teknik Pengambilan Sampel, Lokasi dan Waktu Penelitian, Prosedur Pengambilan/Pengumpulan Data, Pengujian Data, Teknik Alasan Data dan Uji Hipotesi

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini memuat hasil analisis data obyek penelitian dan pembahasan terdiri dari deskripsi objek penelitian dan deskripsi hasil penelitian, analisis penelitian, pengujian hipotesis serta pembahasan

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

Pada bab ini mengemukakan kesimpulan atas Analisa yang di peroleh terhadap permasalahan yang diteliti serta usaha penulis untuk menuliskan pendapatnya berupa saran.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

Penelitian ini tidak lepas dari penelitian terdahulu yang menjadi salah satu acuan dalam melakukan penelitian supaya peneliti dapat memperkaya teori yang digunakan dengan topik dan variabel yang sama. Berikut penelitian terdahulu yang digunakan sebagai acuan dalam penelitian :

1. Kamrida (2016)

Penelitian ini merupakan penelitian asosiatif untuk menjelaskan pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja pegawai. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 167 orang, dan sampel sebanyak 30% dari populasi atau 50 orang dengan teknik pengambilan sampel yang menggunakan simple random sampling. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah observasi, angket, dan dokumentasi. Teknik analisisnya yaitu analisis statistik deskriptif dan analisis statistik inferensial. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pendidikan dan pelatihan pada Kantor LPMP Provinsi Sulawesi Selatan tergolong dalam kategori baik yang ditinjau dari indikator pengembangan pengetahuan, pengembangan keterampilan/keahlian, perubahan sikap. Kinerja Pegawai pada Kantor Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan tergolong dalam kategori tinggi yang ditinjau dari indikator Pengetahuan tentang pekerjaan, Kemampuan kerja sama, Prakarsa atau inisiatif, Disiplin atau keteraturan kerja, Pemanfaatan waktu dan

Tanggung jawab. Hasil analisis dan pengujian hipotesis menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan dengan tingkat pengaruh sedang.

2. Riana (2017)

Sumber daya manusia merupakan aset organisasi yang sangat vital, karena itu peran dan fungsinya tidak bisa digantikan oleh sumber daya lainnya termasuk Institusi Polri. Beberapa kebijakan dan peraturan telah dikeluarkan oleh pimpinan Polri untuk mendukung peningkatan pelayanan dan kinerja personil Polri belum cukup mampu untuk dapat memenuhi tingkat kepuasan masyarakat terhadap kinerja Polri. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan, Remunerasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja pada Dit Reskrimsus Polda Riau. Rancangan penelitian yang digunakan adalah penelitian explanatori. Populasi penelitiannya personil Dit Reskrimsus Polda Riau sebanyak 93 orang. Sampel diambil dengan teknik sensus dengan mengeluarkan Direktur Dit Reskrimsus sebagai key informan sehingga sampel yang digunakan sebanyak 92 orang. Pengumpulan data variabel menggunakan kuesioner dengan skala likert. Hasil uji hipotesis menyimpulkan: a. pendidikan dan pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja dengan nilai p value sebesar 0,36; b. remunerasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja dengan nilai p value sebesar 0,09; c. budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja dengan nilai p value sebesar 0,02;

d. pendidikan dan pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja dengan nilai p value sebesar 0,02; e. remunerasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja dengan nilai p value sebesar 0,015; f. budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja melalui kepuasan dengan nilai p value sebesar 0,01.

3. Wulantika (2017)

Pelatihan adalah bagian dari pendidikan yang meliputi proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan di luar sistem pendidikan lebih menekankan pada praktik daripada teori dan Produktivitas adalah output dari daya yang dihasilkan dari kesatuan waktu kerja / jam kerja, dapat Salah satu upaya yang dilakukan oleh perusahaan mencapai produktivitas karyawan yang lebih besar adalah dengan pelatihan karyawan yang tepat, karena bila pelatihan telah dilakukan dengan baik maka karyawan akan memberikan kontribusi yang baik pula terhadap perusahaan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk melaksanakan pelatihan pegawai, produktivitas pegawai, pengaruh pelatihan terhadap produktivitas kerja pada PT. Astra International Tbk. Toyota Sales Opration (Auto2000) Cabang CIBEREUM Bandung. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survei dengan pendekatan deskriptif dan verifikatif. Populasi penelitian berjumlah 198 pegawai, dan teknik pengambilan sampel menggunakan stratified random sampling sehingga diperoleh sampel sebanyak 66 pegawai. Teknik pengumpulan data menggunakan wawancara, observasi, angket dan dokumentasi. Metode analisis menggunakan korelasi product moment Pearson dan koefisien determinasi, serta uji t menggunakan SPSS

17.0 for windows. Sebutkan pelaksanaan hasil penelitian berdasarkan pelatihan responden dengan hasil yang baik, sedangkan produktivitas pegawai menunjukkan hasil yang baik. Hasil analisis menunjukkan bahwa analisis pengaruh pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan menunjukkan hubungan yang baik dengan pengaruh tingkat kontribusi sebesar 34,33%. Angka tersebut menunjukkan pelaksanaan pelatihan kerja mempengaruhi produktivitas pegawai sebesar 34,33%, sedangkan sisanya sebesar 65,67% merupakan pengaruh faktor lain yaitu kompensasi, konflik dengan rekan kerja atau keluarga, kedisiplinan, fasilitas, dan lain-lain.

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Penulis /Tahun	Judul Penelitian/Metode /Sampel	Hasil Penelitian	Perbedaan /Persamaan
1.	Kamrida (2016)	Judul : Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan Metode : <i>Simple random sampling</i> Sampel : 50 Orang	Hasil penelitian menjelaskan bahwa pegawai yang sering mengikuti pendidikan dan pelatihan (diklat) akan memberikan pengaruh positif terhadap kinerja pegawai.	Perbedaan : Peneliti menganalisis di unit yang berbeda Persamaan : Memiliki variabel yang sama yaitu sama mempunyai hubungan antara variabel X terhadap variabel Y

Lanjutan **Tabel 2.1**

2.	Riana (2017)	Judul : Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan, Remunerasi dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja dalam Meningkatkan Kinerja pada DitReskrimsus Polda Riau Metode : Kuisioner individu Sampel : -	Terdapat hasil dimana pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap remunerasi memberikan pengaruh yang positif dan signifikan.	Perbedaan : Terletak peletakkan variable dan metode analisis Persamaan : Memiliki variabel yang sama yaitu sama mempunyai hubungan antara variabel X terhadap variabel Y
3.	Wulantika (2017)	Judul : Pengaruh Pelaksanaan Pelatihan terhadap Produktivitas kerja karyawan pada Divisi di PT. Astra Internasional tbk.Toyota sales Operation (Auto2000) Cabang Cibereum Bandung Metode : Metode survey dengan pendekatan penelitian deskriptif dan verifikatif Sampel : <i>Stratified random sampling</i>	Hasil analisis peneliti menunjukkan analisis pelaksanaan pelatihan pengaruhnya terhadap produktivitas kerja karyawan menunjukkan tingkat hubungan baik	Perbedaan: Terletak pada hubungan variable,variableY yaitu membahas tentang masalah produktivitas kerja Persamaan : Memiliki variabel yang sama yaitu sama mempunyai hubungan antara variabel X (Pelatihan)

Sumber : Peneliti 2023

2.2 Landasan Teori

2.2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.2.1.1 Pengertian Manajemen

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia yang dikutip oleh Suryatama, manajemen adalah penggunaan sumber daya secara efektif untuk mencapai sasaran. Kata manajemen berasal dari bahasa perancis kuno,

yaitu management, yang memiliki arti “seni melaksanakan dan mengatur”, manajemen belum memiliki definisi yang mapan dan diterima secara universal.

Manajemen adalah seni menyelesaikan pekerjaan melalui orang lain. Definisi Mary Parker follet ini berarti bahwa seorang manajer bertugas mengatur dan mengarahkan orang lain untuk mencapai tujuan organisasi. Ricky W. Griffin mendefinisikan manajemen sebagai sebuah proses perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, dan pengontrolan sumber daya untuk mencapai sasaran secara efektif dan efisien. Efektif berarti bahwa tujuan dapat dicapai sesuai dengan perencanaan, sementara efisien berarti bahwa tugas yang ada dilaksanakan secara benar, terorganisir, dan sesuai dengan jadwal. Manajemen belum memiliki definisi yang luas dan diterima secara universal.

Manajemen adalah suatu seni atau prinsip yang berkaitan dengan pengorganisasian, seperti menyusun perencanaan, membangun organisasi dan pengorganisasiannya, pergerakan, serta pengendalian atau pengawasan. Manajemen merupakan suatu proses yang sistematis dalam pengorganisasian sehingga dapat dilakukan pengendalian dan pengawasan untuk mencapai tujuan tertentu.

Menurut Kristina dan Widyaningrum (2019) manajemen yaitu koordinasi semua sumber daya melalui proses perencanaan, pengorganisasian, penetapan tenaga kerja, pengarahan dan pengawasan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan terlebih dahulu.

Menurut Afandi (2018) Manajemen adalah bekerja dengan orang-orang untuk mencapai tujuan organisasi dengan pelaksanaan fungsi perencanaan

(planning), pengorganisasian (organizing), penyusunan personalia atau kepegawaian (staffing), pengarahan dan kepemimpinan (leading), dan pengawasan (controlling). Manajemen adalah suatu proses khas, yang terdiri dari tindakan perencanaan, pengorganisasian, pergerakan, dan pengendalian yang dilakukan untuk menentukan serta mencapai sasaran-sasaran yang telah ditentukan melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber daya lainnya.

2.2.1.2 Pengertian Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia (SDM) adalah salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. Menurut (Hasibuan, 2019) mengatakan

“Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.” Pengertian SDM secara mikro adalah individu yang bekerja dan menjadi anggota suatu perusahaan atau institusi dan biasa disebut sebagai pegawai, buruh, karyawan, pekerja, tenaga kerja dan lain sebagainya. Sedangkan pengertian SDM secara makro adalah penduduk suatu negara yang sudah memasuki usia angkatan kerja, baik yang belum bekerja maupun yang sudah bekerja.

Secara garis besar, pengertian Sumber Daya Manusia adalah

individu yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik institusi maupun perusahaan dan berfungsi sebagai aset yang harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya.

2.2.1.3 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah “*Personnel management is the planning organizing, directing, and controlling of the procurement, development, compensation, integration, and maintenance of the people for the purpose of contributing to organizational, individual and social goals*”.

Manajemen sumber daya manusia ialah pendekatan *strategic* serta berhubungan untuk mengelola aset paling berharga milik perusahaan yaitu orang-orang yang bekerja di dalam perusahaan baik secara individu maupun tim dalam rangka memberikan sumbangan untuk mencapai visi perusahaan.

Tujuan manajemen sumber daya manusia dalam jangka pendek adalah untuk memperoleh, mempertahankan, dan memotivasi karyawan. Tujuan memperoleh akan diwujudkan melalui proses rekrutmen yang dilakukan perusahaan untuk mencari bibit – bibit baru yang diperlukan untuk mencapai tujuan perusahaan. Tujuan mempertahankan dapat diwujudkan melalui berbagai *treatment* berupa fasilitas, gaji, hingga jaminan bagi mutu kehidupan karyawan. Terakhir, tujuan memotivasi yang dapat diwujudkan melalui penyelarasan pribadi karyawan dengan situasi kerja yang dihadapinya.

Tujuan manajemen sumber daya manusia dalam jangka menengah adalah untuk meningkatkan produktifitas karyawan yang dapat dinilai melalui meningkatnya kinerja dan berkurangnya tingkat kehadiran karyawan di

kantor. Kedua, tujuan manajemen sumber daya manusia dalam jangka menengah adalah untuk menjamin mutu kehidupan kerja karyawan. Poin ini dapat dievaluasi dari meningkatnya kepuasan dan keterlibatan karyawan dalam pekerjaannya. Selain itu, mutu kehidupan kerja karyawan yang baik juga dapat dinilai melalui berkurangnya tingkat stress karyawan saat bekerja. Tujuan manajemen sumber daya manusia dalam jangka menengah yang terakhir adalah menciptakan pribadi karyawan yang patuh pada aturan dan hukum. Hal ini sangat penting karena masalah hukum yang dilakukan oleh karyawan mau tak mau akan turut menyeret pihak perusahaan ke permasalahan tersebut.

Tujuan manajemen sumber daya manusia dalam jangka panjang yang paling utama adalah profit. Seorang karyawan yang bahagia akan menunjukkan perilaku yang baik, hal itu tentunya akan turut membuat konsumen merasa senang. Sebagai dampaknya, angka profit pun meningkat. Tujuan manajemen sumber daya manusia jangka panjang yang kedua adalah untuk menciptakan perusahaan yang unggul dan terus mengalami pertumbuhan. Sama seperti alasan pada tujuan sebelumnya, seorang karyawan yang bahagia akan menciptakan hasil kerja yang baik. Ketika hasil kinerja karyawan terus membaik, otomatis perusahaan akan semakin berkembang menjadi perusahaan yang lebih unggul dari waktu ke waktu.

Manajemen sumber daya manusia dikelompokkan ke dalam dua fungsi yang berbeda, yakni fungsi manajerial dan fungsi operasional. Fungsi manajerial terbagi menjadi empat, yakni perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organizing*), pengarahan (*directing*), dan pengendalian (*controlling*). Sedangkan fungsi operasional terbagi menjadi lima, yakni

pengadaan tenaga kerja (*procurement*), pengembangan (*development*), kompensasi (*compensation*), pengintegrasian (*integration*), dan pemeliharaan (*maintenance*).

2.2.2 Pengertian Pendidikan

Pendidikan dari segi bahasa berasal dari kata dasar *didik*, dan diberi awalan *men-*, menjadi *mendidik*, yaitu kata kerja yang memelihara dan memberi latihan (ajaran). Definisi pendidikan menurut John Dewey adalah sebuah proses pengalaman. Baginya, pendidikan membantu pertumbuhan batin tanpa dibatasi usia. Sebab, proses pertumbuhan meliputi penyesuaian pada tiap fase kecakapan seseorang. (Sudarto,2019). Sedangkan menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, Pendidikan berasal dari kata dasar didik (*mendidik*), yaitu memelihara dan member latihan (ajaran pimpinan) mengenai akhlak dan kecerdasan pikiran. Sedangkan pendidikan mempunyai pengertian proses pengubahan sikap dan tata laku seseorang atau kelompok orang dalam usaha mendewasakan manusia melalui upaya pengajaran dan latihan, proses perbuatan, cara mendidik.

Menurut UU Sitem pendidikan No.20 2003 Bab 1 Pasal 1 Ayat 1, definisi Pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensidirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan Negara.

Pendidikan adalah sebuah fenomena social, disitu terdapat suatu ikatan alamiah seseorang dengan yang lainnya, misalnya antar sesama manusia, manusia

dengan alam disekitarnya, dan juga antar makhluk hidup yang satu dengan lainnya. “Oleh karena itu pendidikan harus bersifat absolut dan komprehensif, tidak mengenal batasan waktu serta ruang”. Sedangkan dalam Sistem Pendidikan Nasional, istilah pendidikan diartikan sebagai usaha sadar untuk menyiapkan peserta didik melalui bimbingan, pengajaran, dan latihan bagi peranannya pada masa yang akan datang.

2.2.3 Tujuan Pendidikan

Menurut Mulyasana (2011:5) tujuan pendidikan adalah sebagai penuntun, pembimbing, dan petunjuk arah bagi peserta didik agar mereka dapat tumbuh dewasa sesuai dengan potensi dan konsep diri yang sebenarnya, sehingga mereka dapat tumbuh, bersaing, dan mempertahankan kehidupannya di masa depan yang penuh dengan tantangan dan perubahan.

2.2.4 Manfaat Pendidikan

Dari definisi pendidikan menurut UU SISDIKNAS (Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional) No. 20 tahun 2003, dapat diketahui manfaat pendidikan bagi seseorang yaitu agar dapat mengembangkan potensi dirinya sehingga akan mendapatkan kekuatan spiritual keagamaan, lalu bisa mengendalikan dirinya, memiliki pribadi yang lebih baik dan juga meningkatkan kecerdasan, memiliki akhlak yang mulia disertai berbagai keterampilan untuk dirinya dan masyarakat secara luas dan juga bagi bangsa dan negara.

2.2.5 Indikator Pendidikan

Indikator pengukuran pendidikan menurut Hariandja (2009:169) adalah:

1. Latar belakang pendidikan

Tahap pendidikan yang berkelanjutan, yang ditetapkan berdasarkan tingkat pengembangan dari seorang pegawai, karena dengan pendidikan yang memadai pengetahuan dan keterampilan pegawai tersebut akan lebih luas dan mampu untuk menyelesaikan persoalan yang dihadapi. Dengan kata lain, pendidikan seorang pegawai dapat meningkatkan daya saing perusahaan dan memperbaiki kinerja instansi. Latar belakang pendidikan bagi pegawai merupakan sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar pegawai semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawabnya dengan semakin baik, sesuai dengan standar. Biasanya pendidikan merujuk pada pengembangan keterampilan bekerja yang dapat digunakan dengan segera.

2. Wawasan pengetahuan

Bagian yang menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan diluar sistem pendidikan yang berlaku dalam waktu relatif singkat dengan metode yang lebih mengutamakan pada praktek daripada teori. Pendidikan dan pelatihan merupakan penciptaan suatu lingkungan dimana para pegawai dapat memperoleh atau mempelajari sikap, kemampuan, keahlian, pengetahuan dan perilaku yang spesifik yang berkaitan dengan pekerjaan.

2.2.6 Pengertian Pelatihan

Menurut Dessler (2020), pelatihan adalah proses dalam mengejar keterampilan yang dibutuhkan pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya, yang mana pelatihan karyawan memberikan pengetahuan praktis dan penerapannya dalam dunia kerja perusahaan untuk meningkatkan produktivitas kerja dalam mencapai tujuan yang diinginkan organisasi perusahaan. Sedangkan pelatihan adalah suatu kegiatan untuk memperbaiki kemampuan kerja seseorang dalam kaitannya dengan aktivitas ekonomi. Latihan membantu karyawan dalam memahami suatu pengetahuan praktis dan penerapannya guna meningkatkan ketrampilan, kecakapan dan sikap yang diperlukan oleh organisasi dalam mencapai tujuannya”.

Sementara menurut menurut Jackson et al. (2018), pelatihan memiliki tujuan utama untuk meningkatkan kinerja dalam waktu dekat dan dalam pekerjaan tertentu dengan meningkatkan kompetensi karyawan.

Training is short-termms educational process utilizing a systematic and organized procedure by which non managerial personnel learn technical knowledge and skills for a definite purpose. Development, inreference to staffing and personel matters, is a long-terms educational process utilizing a systematic and organized procedure by which managerial personnel learn conceptual and theoretical knowledge for general purpose. (Pelatihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisasi, pegawai non manajerial mempelajari pengetahuan dan ketrampilan teknis dalam tujuan yang terbatas. Pengembangan proses jangka panjang yang mempergunakan prosedur

sistematis dan terorganisasi yang pegawai menajerialnya mempelajari pengetahuan konseptual dan teoritis untuk mencapai tujuan yang umum).

Pelatihan mengacu pada upaya terencana perusahaan untuk memfasilitasi pembelajaran kompetensi, pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang berhubungan dengan pekerjaan karyawan, yang bertujuan agar karyawan menguasai pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang ditekankan dalam pelatihan dan menerapkannya dalam aktivitas sehari-hari (Noe, 2020).

2.2.7 Manfaat Pelatihan

Menurut Handoko (2005:30) Manfaat pelatihan sumber daya manusia dalam menempati suatu jabatan yang baru sumber daya manusia perlu diberikan pelatihan agar mampu melaksanakan tugas dengan baik dalam organisasi perusahaan. Pelatihan bermanfaat bagi sumber daya manusia dalam rangka mempersiapkan dirinya untuk meningkatkan kemampuan kerja.

2.2.8 Indikator Pelatihan

Indikator - indikator pelatihan menurut Anwar Prabu Mangku Negara (2015:46), diantaranya :

1. Instruktur

Mengingat pelatih umumnya berorientasi pada peningkatan *skill*, maka para pelatih yang dipilih untuk memberikan materi pelatihan harus benar-benar memiliki kualifikasi yang memadai sesuai bidangnya, personal dan

kompeten, selain itu pendidikan instruktur pun harus benar-benar baik untuk melakukan pelatihan.

2. Peserta

Peserta pelatihan tentunya harus diseleksi berdasarkan persyaratan tertentu dan kualifikasi yang sesuai, selain itu peserta pelatihan juga harus memiliki semangat yang tinggi untuk mengikuti pelatihan.

3. Materi

Pelatihan sumber daya manusia merupakan materi atau kurikulum yang sesuai dengan tujuan pelatihan sumber daya manusia yang hendak dicapai oleh perusahaan dan materi pelatihan pun harus *update* agar si peserta dapat dapat memahami masalah yang terjadi pada kondisi yang sekarang.

4. Metode

Metode pelatihan akan lebih menjamin berlangsungnya kegiatan pelatihan sumber daya manusia yang efektif apabila sesuai dengan jenis materi dan komponen peserta pelatihan.

5. Tujuan

Pelatihan merupakan tujuan yang ditentukan, khususnya terkait dengan penyusunan rencana aksi (*action play*) dan penetapan sasaran, serta hasil yang diharapkan dari pelatihan yang akan diselenggarakan, selain itu tujuan pelatihan pula harus disosialisasikan sebelumnya pada para peserta agar peserta dapat memahami pelatihan tersebut.

6. Sasaran

Sasaran pelatihan harus ditentukan dengan kriteria yang terinci dan terukur (*measurable*).

2.2.9 Pengertian Prestasi Kerja

Hasibuan (2017:94) mengatakan bahwa, prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas- tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

Ukuran terakhir keberhasilan departemen personalia adalah prestasi atau pelaksanaan kerja (performance) pegawai. Dalam kehidupan organisasi, penilaian prestasi kerja sangatlah perlu dilaksanakan. Penilaian kinerja merupakan proses yang dilakukan perusahaan dalam mengevaluasi kinerja seseorang. Senada dengan pendapat itu, Menurut (Hasibuan, 2017) mengemukakan bahwa “Penilaian prestasi kerja adalah menilai rasio hasil kerja nyata dengan standar kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan setiap karyawan”.

Pengukuran prestasi kerja dapat dilakukan dengan banyak cara, tetapi hampir semua cara pengukuran mempertimbangkan hal-hal sebagai berikut:

1. Kuantitas, yaitu jumlah tugas atau pekerjaan yang harus diselesaikan
2. Kualitas, yaitu mutu tugas atau pekerjaan yang harus dihasilkan (baik tidaknya)
3. Ketetapan waktu, yaitu sesuai tidaknya dengan penyelesaian tugas dengan waktu yang ditetapkan.

2.2.10 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Prestasi

Secara umum, terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan dalam suatu perusahaan, yaitu:

1. Upah/Gaji, Dengan pemberian gaji atau upah yang tinggi akan memotivasi tenaga kerja atau pegawai untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan baik dan cepat.
2. Tunjangan dan Bonus, Tunjangan dan bonus yang diberikan perusahaan dapat merangsang pegawai dalam melakukan tugas dengan baik.
3. Pendidikan dan Pelatihan, Pendidikan dan pelatihan dilakukan perusahaan bertujuan untuk menunjang karyawan dalam meningkatkan kualitas kerja.
4. Fasilitas Pihak Perusahaan, Fasilitas yang diberikan perusahaan dapat mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan tugasnya, khususnya untuk suatu pekerjaan tertentu.

Untuk mengetahui prestasi kerja yang diraih oleh seorang karyawan, maka setiap perusahaan harus melakukan penilaian prestasi kerja. Penilaian prestasi kerja ini dilakukan secara berkala oleh atasan guna mengetahui perilaku dan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan. Dengan adanya penilaian prestasi kerja yang baik dapat memotivasi karyawan untuk melakukan tugas yang diberikan dengan baik, melakukan perbaikan prestasi serta perencanaan dan pengembangan karir. Untuk mencapai prestasi kerja yang efektif, sebaiknya perusahaan memperhatikan hal-hal berikut:

1. Merencanakan Prestasi Kerja yang Efektif

Fungsi perencanaan mencakup kegiatan menentukan sasaran yang harus dicapai dan menetapkan sarana yang sesuai untuk mencapai sasaran yang telah ditentukan perusahaan atau organisasi.

2. Mengorganisasikan Prestasi Kerja yang Efektif

Fungsi pengorganisasian meliputi seluruh aktivitas yang dilakukan untuk menterjemahkan aktivitas yang perlu dan telah direncanakan kedalam suatu struktur tugas dan wewenang. Dalam pengertian praktis, fungsi pengorganisasian melibatkan berbagai aktivitas yang khas diperusahaan atau organisasi.

3. Memimpin Prestasi Kerja yang Efektif

Merupakan kontak langsung dari seorang manajer dengan individu atau karyawan. Memimpin mencakup interaksi sehari-hari antara manajer dengan bawahannya. Dalam interaksi tersebut, akan tampak bagaimana perilaku dan pekerjaan masing-masing tenaga kerja, komunikasi antar karyawan dan sebagainya. Dari seluruh fungsi manajemen, memimpin merupakan orientasi yang paling manusiawi.

4. Mengendalikan Prestasi Kerja yang Efektif

Fungsi pengendalian mencakup kegiatan yang harus ditangani para manajer untuk menjamin agar hasil yang dicapai konsisten dengan hasil yang direncanakan. Ada tiga faktor persyaratan dasar yang harus dipenuhi dalam melaksanakan pengendalian, yaitu:

- a. Standar, yaitu syarat agar hasil dapat diterima, harus ditetapkan standar. Standar mencerminkan tujuan dan sasaran, biasanya ditemukan dalam akuntansi, produksi, pemasaran, dokumen anggaran, prosedur dan kriteria prestasi dan aturan-aturan kerja.
- b. Informasi, yaitu hasil nyata dan hasil yang direncanakan harus dibandingkan dengan menggunakan informasi yang cukup dan dapat dipercaya.

- c. Tindakan korektif, yaitu jika hasil nyata tidak efektif, manajer harus mengambil tindakan korektif. Tindakan korektif dimungkinkan melalui fungsi pengorganisasian para manajer yang telah disertai wewenang untuk mengambil suatu tindakan yang diperlukan.

2.2.11 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja berasal dari kata prestasi kerja (*performance*). Sebagaimana dikemukakan oleh Mangkunegara (2015) bahwa istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang) yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Menurut Sastrohadiwiryo (2013) bahwa kinerja tergantung pada kemampuan bawaan (*ability*), kemampuan yang dapat dikembangkan (*capacity*), bantuan untuk terwujudnya *performance* (*help*), insentif materi maupun nonmateri (*incentive*), lingkungan (*environment*), dan evaluasi (*evaluation*). Kinerja dipengaruhi oleh kualitas fisik individu (ketrampilan dan kemampuan, pendidikan dan keserasian), lingkungan (termasuk insentif dan non insentif) dan teknologi.

Secara umum kinerja (*performance*) didefinisikan sebagai tingkat keberhasilan seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya. Robbins (2015) menjelaskan bahwa kinerja merupakan suatu hasil yang dicapai oleh pekerjaan dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan. Bastian (2001) menyatakan bahwa, kinerja adalah

gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi, dan visi organisasi yang tertuang dalam perumusan skema strategis suatu organisasi. Mangkunegara (2015) berpendapat bahwa, kinerja (prestasikerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Selanjutnya Seymour (dalam Tika, 2016), kinerja merupakan tindakan-tindakan atau pelaksanaan-pelaksanaan tugas yang dapat diukur. Kinerja sebagai kesuksesan seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya.

Kinerja seringkali difikirkan sebagai pencapaian tugas, dimana istilah tugas sendiri berasal dari pemikiran aktivitas yang dibutuhkan oleh pekerja (Gibson, dalam Wirawan, 2012). Yukl (dalam Tika, 2016) memakai istilah *proficiency* yang mengandung arti yang lebih luas. Kinerja mencakup segi usaha, loyalitas, potensi, kepemimpinan, dan moral kerja. Profisiensi dilihat dari tiga segi, yaitu: perilaku-perilaku yang ditunjukkan seseorang dalam bekerja, hasil nyata atau *outcomes* yang dicapai pekerja, dan penilaianpenilaian pada faktor-faktor seperti motivasi, komitmen, inisiatif, potensi kepemimpinan dan moral kerja. Gibson (dalam Tika, 2016) mendefinisikan kinerja sebagai hasil dari pekerjaan yang terkait dengan tujuan organisasi seperti, kualitas, efesiensi, dan kriteria efektifitas lainnya. Kinerja merefleksikan seberapa baik dan seberapa tepat seorang individu memenuhi permintaan pekerjaan.

Menurut Wijono (2010), kinerja pegawai secara umum adalah merupakan gambaran prestasi yang telah dicapai oleh organisasi atau perusahaan dalam

operasionalnya. Kinerja adalah merupakan sesuatu hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan memiliki tingkat kemampuan yang berbeda dalam mengerjakan tugasnya. Lebih lanjut dijelaskan bahwa kinerja tergantung pada kombinasi antara kemampuan, usaha, dan kesempatan yang diperoleh.

Menurut Cole, dkk, (dalam Alfatamma, 2020) kinerja adalah menggambarkan kinerja sebagai proses berkelanjutan untuk meningkatkan kinerja individu dengan menyelaraskan dengan yang diinginkan (dan dengan tujuan strategis organisasi) secara informal, sehari-hari, dan secara informasi/sistematis melalui wawancara penilaian dan penetapan tujuan. Pekerjaan yang dilakukan dalam kapasitas manajemen tenaga kerja. Dari definisi tersebut dapat dinyatakan bahwa kinerja karyawan merupakan suatu bentuk kesuksesan seseorang untuk mencapai peran atau target tertentu yang berasal dari perbuatannya sendiri. Kinerja seseorang dikatakan baik apabila hasil kerja individu tersebut dapat melampaui peran atau target yang ditentukan sebelumnya.

2.2.12 Faktor Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Kopelman (dalam Annisa, Setyawan, dan Susila, 2017), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah: *individual characteristics* (karakteristik individual), *organizational characteristics* (karakteristik organisasi), dan *work characteristics* (karakteristik kerja). Lebih lanjut oleh Kopelman dijelaskan bahwa kinerja selain dipengaruhi oleh faktor lingkungan juga sangat tergantung dari karakteristik individu seperti kemampuan, pengetahuan, keterampilan, motivasi, norma dan nilai.

Dalamkaitannya dengan konsep kinerja, terlihat bahwa karakteristik individu seperti kepribadian ,umur dan jenis kelamin,tingkat pendidikan suku bangsa, keadaan sosial ekonomi, pengalaman terhadap keadaan yang lalu, akan menentukan perilakukerja dan produktivitas kerja, baik individu maupun organisasi sehingga hal tersebut akan menimbulkan kepuasan bagi pelanggan atau pasien.

Ada tiga faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai atau karyawan menurut Simanjuntak (2005),adalah:

1. Faktor individu, adalah kemampuan dan keterampilan melakukan kerja. Kompetensi seseorang dipengaruhi oleh beberapa faktor yang dapat dikelompokkan dalam dua golongan, yaitu kemampuan dan keterampilan kerja serta motivasi dan etos kerja.
2. Faktor dukungan organisasi. Dalam melaksanakan tugasnya, pegawai memerlukan dukungan organisasi tempat ia bekerja. Dukungan tersebut adalah dalam bentuk pengorganisasian, penyediaan sarana dan prasarana kerja, nyaman lingkungan kerja, serta kondisi dansyarat kerja. Pengoragnisasian dimaksudkan untuk memberi kejelasanbagi setiap orang tentang sasaran yang harus dicapai dan apa yang harus dilakukan untuk mencapai sasaran tersebut. Setiap orang perlu memiliki dan memahami uraian jabatan dan tugas yang jelas.
3. Faktor dukungan manajemen, kinerja perusahaan dan kinerja setiap orang juga sanga ttergantungan pada kemampuan manajerial para manajemen atau pimpinan, baik dengan membangun sistem kerja dan hubungan industrial yang aman dan harmonis, maupun dengan mengembangkan kompetensi pekerja, demikian juga dengan

menumbuhkan motivasi seluruh karyawan untuk bekerja secara optimal.

2.2.13 Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Robbins (2016:260) indikator kinerja adalah alat untuk mengukur sejauh mana pencapaian kinerja karyawan. Berikut beberapa indikator untuk mengukur kinerja karyawan adalah: (1) Kualitas Kerja; (2) Kuantitas; (3) Ketepatan Waktu; (4) Efektifitas; (5) Kemandirian. Kualitas kerja karyawan dapat diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan (Robbins, 2016: 260). Kualitas kerja dapat digambarkan dari tingkat baik buruknya hasil kerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan juga kemampuan dan keterampilan karyawan dalam mengerjakan tugas yang diberikan padanya. Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan (Robbin, 2016: 260). Kuantitas yaitu ukuran jumlah hasil kerja unit maupun jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan oleh karyawan sehingga kinerja karyawan dapat diukur melalui jumlah (unit/siklus) tersebut. misalnya karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan cepat dari batas waktu yang ditentukan perusahaan. Ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain (Robbins, 2016: 261). Kinerja Karyawan juga dapat diukur dari ketepatan waktu karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya. Sehingga tidak mengganggu pekerjaan yang lain yang merupakan bagian dari tugas karyawan tersebut. Efektifitas disini merupakan tingkat penggunaan

sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi dan bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam menggunakan sumber daya (Robbins, 2016: 261). Bahwa dalam pemanfaatan sumber daya baik itu sumber daya manusia itu sendiri maupun sumber daya yang berupa teknologi, modal, informasi dan bahan baku yang ada di organisasi dapat digunakan semaksimal mungkin oleh karyawan. Kemandirian merupakan tingkat seseorang yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya tanpa menerima bantuan, bimbingan dari atau pengawas (Robbins, 2016: 261). Kinerja karya itu meningkat atau menurun dapat dilihat dari kualitas kerja karyawan, kuantitas kerja karyawan, ketepatan waktu karyawan dalam bekerja disegala aspek, efektifitas dan kemandirian karyawan dalam bekerja. Artinya karyawan yang mandiri, yaitu karyawan ketika melakukan pekerjaannya tidak perlu diawasi dan bisa menjalankan sendiri fungsi kerjanya tanpa meminta bantuan, bimbingan dari orang lain atau pengawas.

2.3 Hubungan Antar Variabel

2.3.1 Hubungan Pendidikan dengan Kinerja Karyawan

Sinambela (2018) menyatakan bahwa tingkat pendidikan dan pengembangan karir dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Dengan menempuh tingkat pendidikan tertentu menyebabkan seorang pegawai memiliki pengetahuan tertentu sehingga mampu serta cakap untuk melaksanakan tugasnya dengan baik. Maka dapat disimpulkan bahwa apabila ada program pendidikan yang diadakan oleh perusahaan, maka dapat meningkatkan kinerja karyawan.

2.3.2 Hubungan Pelatihan dengan Kinerja Karyawan

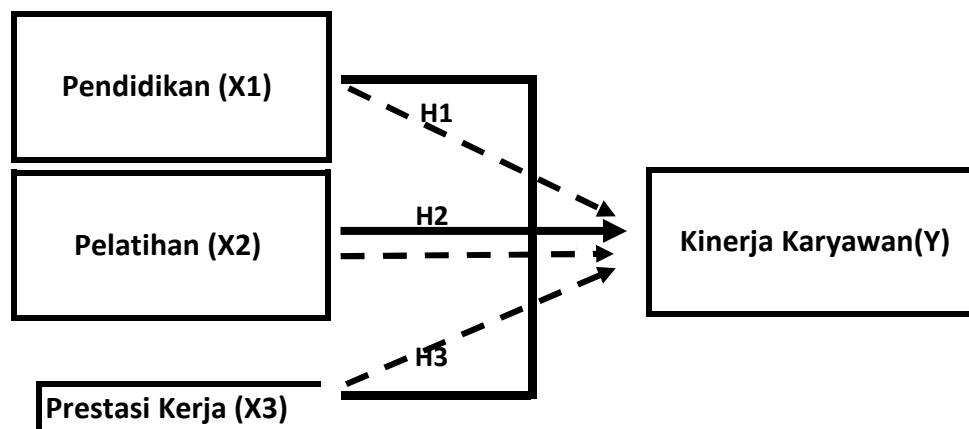
Pelatihan kerja adalah suatu proses mengajarkan keahlian tertentu serta sikap agar karyawan semakin trampil dan mampu untuk melaksanakan tanggung jawabnya sesuai standar yang telah ditentukan, keberhasilan suatu pelatihan di tentukan oleh intruktur pelatihan, materi pelatihan dan metode pelatihan yang digunakan dalam pelatihan (Mangkunegara,2006:46). pelatihan adalah setiap usaha untuk memperbaiki performansi pekerja pada suatu pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggung jawabnya, atau satu pekerjaan yang ada kaitannya dengan pekerjaannya. Sedangkan menurut Mondy (2018), Pelatihan dan pengembangan (training and development) adalah jantung dari upaya berkelanjutan untuk meningkatkan kompetensi karyawan dan kinerja organisasi. Dari beberapa teori dan pendapat diatas disimpulkan pelatihan berhubungan dan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, karena bertujuan Untuk meningkatkan ketrampilan karyawan dan meningkatkan kinerja para karyawan.

2.3.3 Hubungan Prestasi Kerja dengan Kinerja Karyawan

Menurut Bernardin (2017:159) prestasi adalah catatan tentang hasilhasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu. Menurut Badriyah (2018:136), prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya, yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Dari beberapa teori dan pendapat diatas disimpulkan bahwa prestasi kerja berhubungan dan berpengaruh terhadap

kinerja karyawan, karena bertujuan untuk meningkatkan semangat karyawan dan meningkatkan kinerja para karyawan.

2.4 Kerangka Konseptual



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

Keterangan :



: Parsial (Berhubungan secara individu antara variabel bebas dengan variabel terikat)

_____ : Simultan (Berhubungan secara bersama – sama
antara variabel bebas dan variabel terikat)

X₁ : Pendidikan dalam Mempengaruhi Kinerja Karyawan.
X₂ : Pelatihan dalam Mempengaruhi Kinerja Karyawan.
X₃ : Prestasi Kerja dalam Mempengaruhi Kinerja Karyawan.
Y : Kinerja Karyawan setelah dipengaruhi Pendidikan, Pelatihan,
dan Prestasi Kerja.

Pada kerangka konseptual diatas dapat memberi gambaran dan penjelasan yang jelas bahwa, dari variabel bebas yaitu Pendidikan (X₁), Pelatihan (X₂) dan Prestasi Kerja (X₃) akan berpengaruh terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan (Y). Artinya apabila Pendidikan, Pelatihan, dan Prestasi Kerja dilakukan dengan baik maka dapat meningkatkan kinerja karyawan dan berperan penting dalam mewujudkan suatu tujuan perusahaan.

2.5 Hipotesis

Menurut Zulganef (2018:39) hipotesis adalah kesimpulan atau jawaban sementara terhadap masalah penelitian yang dibuat berdasarkan kerangka pemikiran, karena dibuat berdasarkan kerangka pemikiran, maka hipotesis sering juga dinamakan teori peneliti. Berdasarkan uraian kerangka konseptual sebelumnya, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

H₁ : Bahwa Pendidikan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Maju
Mapan Tanjung Kedamean Gresik.

H₂ : Bahwa Pelatihan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Maju

Mapan Tanjung Kedamean Gresik.

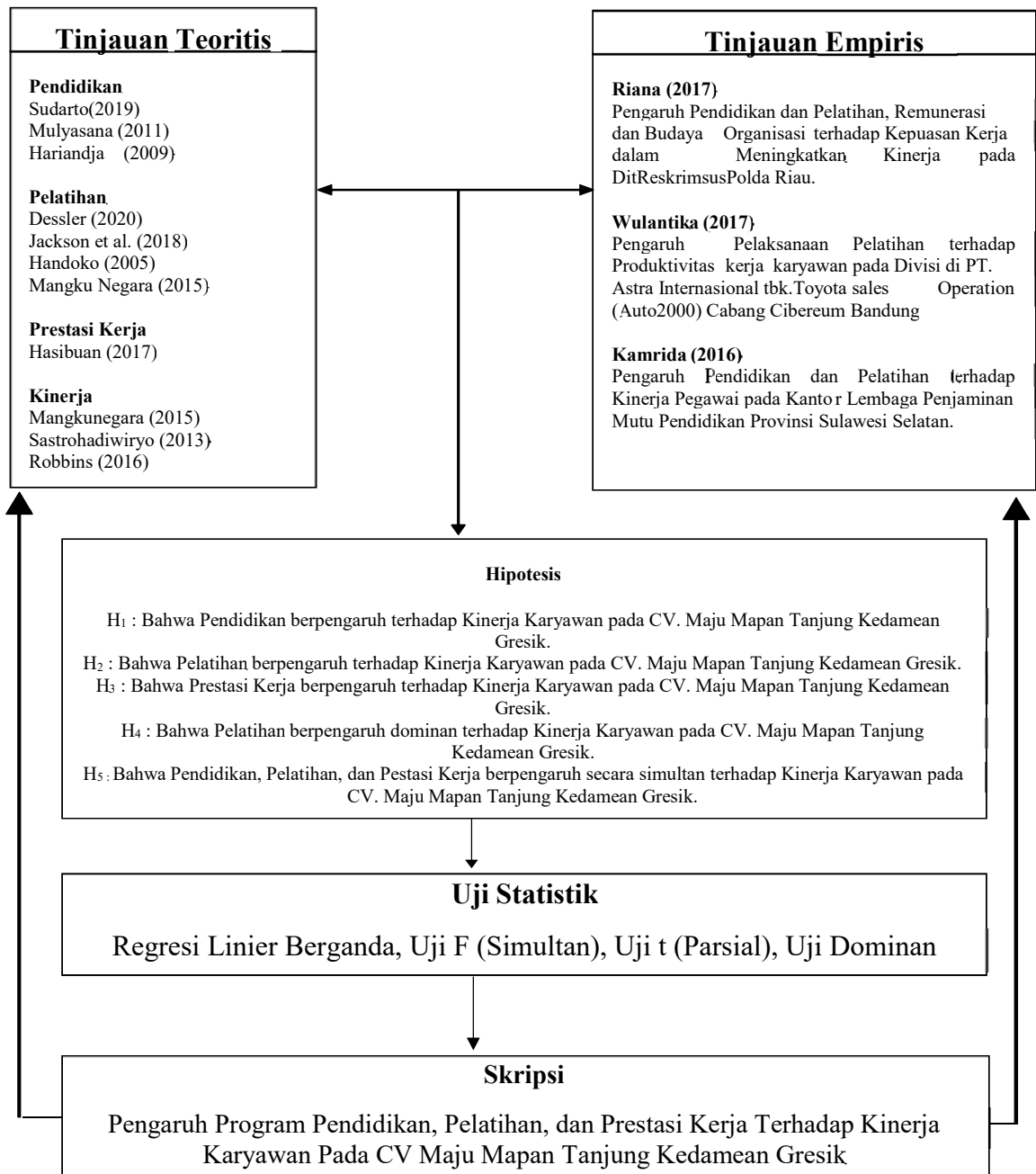
H₃ : Bahwa Prestasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada
Maju Mapan Tanjung Kedamean Gresik.

H₄ : Bahwa Pelatihan berpengaruh dominan terhadap Kinerja Karyawan pada
Maju Mapan Tanjung Kedamean Gresik.

H₅ : Bahwa Pendidikan, Pelatihan, dan Prestasi Kerja berpengaruh secara simultan
terhadap Kinerja Karyawan pada Maju Mapan Tanjung
Kedamean Gresik.

BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Kerangka Berpikir



Gambar 3.1 Kerangka Proses Berfikir

Keterangan :

Dalam gambar skema kerangka berfikir diatas berdasarkan latar belakang dan tinjauan Pustaka serta uraian penelitian terdahulu, maka disusunlah kerangka proses berfikir yang ditunjukkan pada gambar 3.1.

Dalam gambar tersebut menunjukan bahwa penelitian ini memerlukan teori Pendidikan, Pelatihan, dan Prestasi Kerja sebagai landasan berfikir. Pada teori tersebut perlu dipelajari dan dipahami karena banyak membantu dalam proses penyelesaian permasalahan. Oleh karena itu peneliti menggambarkan proses berfikir yang terkandung dalam tinjauan teori tersebut sebagai landasan berfikir dengan cara deduktif yang artinya peneliti menganalisis serta menjawab dan mengambil kesimpulan berdasarkan hal-hal yang bersifat umum kearah yang bersifat khusus. Pada penelitian ini membutuhkan hasil penelitian terdahulu seperti tampak pada tinjauan empirik yang mengandung proses berfikir secara induktif yang berarti peneliti akan menganalisis, menjawab permasalahan dan mengambil kesimpulan.

Pada Penelitian ini, peneliti bukan hanya berfikir secara deduktif atau induktif saja tetapi juga diperlukan interaksi yang saling mempengaruhi satu sama lain. Dari proses berfikir deduktif maupun proses berfikir induktif tersebut maka disusunlah rumusan masalah. Pada penyambungan yang menguhungkan studi teoritik (deduktif) dengan studi empirik (induktif) pada kerangka proses berfikir Gambar 3.1 menunjukkan bahwa dukungan studi teoritik yang diperoleh dari berbagai sumber daqn studi empirik dari penelitian terdahulu yang relevan dalam menghasilkan rumusan hipotesis

sebagai jawaban sementara dan harus diuji kebenarannya berdasarkan teoritik dan empirik.

Setelah melalui hipotesis kemudian diuji secara statistik sehingga dapat menghasilkan kontribusi yang bermanfaat untuk melakukan analisis dan pembahasan sampai menghasilkan skripsi. Pada tanda panah yang menghubungkan skripsi ke teoritik dan studi empirik dapat diartikan sebagai skripsi diharapkan dapat menambah dan memperkuat serta mendukung penelitian yang ada sebelumnya yang dapat menjadi landasan kuat untuk mendapatkan hasil penelitian yang dapat dipertanggung jawabkan.

Penjelasan :

Pendidikan, pelatihan, dan prestasi merupakan suatu kegiatan untuk mengembangkan pengetahuan dan keterampilan yang bertujuan untuk mengukur kualitas kerja. Kegiatan pendidikan dan pelatihan yaitu dimana pegawai akan diberikan sebuah materi yang diberikan oleh instruktur/pembimbing, materi yang diterima oleh pegawai tersebut berupa isi dan metode apa saja yang akan dikembangkan oleh pegawai ketika sudah mulai terjun ke dunia kerja ataupun sudah di dunia kerja. Selain diberikan materi, karyawan juga akan diberikan ilmu keterampilan dan waktu pelatihan yang telah ditetapkan oleh instruktur seperti sikap dan kemampuan yang akan dikembangkan di organisasi/instansi. Selama kegiatan pendidikan dan pelatihan, karyawan akan diberikan fasilitas yang sudah disiapkan oleh

pihak penyelenggara seperti apakah tempat pelaksanaan kegiatan pendidikan dan tempat pelatihan dapat dikendalikan oleh instruktur, dan apakah fasilitas yang disediakan oleh pelaksana cukup memuaskan. Tujuan diadakannya pendidikan dan pelatihan ialah agar sumber daya manusia memiliki kualitas yang baik, dapat mempengaruhi suatu organisasi/instansi. Selain itu juga dapat meningkatkan prestasi para karyawan. Pada penelitian ini peneliti menggunakan uji asumsi klasik dan uji hipotesis yang dihiung menggunakan SPSS. Sementara itu data yang diperoleh yaitu dari kuesioner yang disebar oleh peneliti kepada seluruh karyawan CV. Maju Mapan Tanjung Kedamean Gresik.

3.2 Pendekatan Penelitian

Pada penelitian ini jenis peneltian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif.

Jenis penelitian ini adalah penelitian asosiatif dengan analisa deskriptif kuantitatif, yaitu dengan maksud untuk mencari pengaruh antara variabel independen dengan variabel dependen. Menurut Sugiyono (2017:8), metode penelitian kuantitatif diartikan sebagai metode yang dilandaskan pada filsafat positifisme yang digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang ditetapkan. Data yang diperoleh penelitian ini adalah diperoleh dari kuesioner yang telah disebar dan diisi oleh responden.

Populasi yang dituju adalah semua karyawan CV. Maju Mapan Tanjung Kedamean Gresik.

3.3 Definisi Operasional dan Variabel

Pada bagian ini peneliti akan menjelaskan definisi secara operasional mengenai variabel dependen maupun independen, serta alat pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini tiap-tiap variabel.

3.3.1 Variabel Independen

Variabel independen adalah variabel yang mempengaruhi variabel dependen.

Dalam penelitian ini yang menjadi variabel independen adalah Pendidikan (X_1), Pelatihan (X_2), dan Prestasi Kerja (X_3).

1. Pendidikan (X_1), Pendidikan dari segi bahasa berasal dari kata dasar *didik*, dan diberi awalan men, menjadi *mendidik*, yaitu kata kerja yang memelihara dan memberi latihan (ajaran). Definisi pendidikan menurut John Dewey adalah sebuah proses pengalaman. Baginya, pendidikan membantu pertumbuhan batin tanpa dibatasi usia. Sebab, proses pertumbuhan meliputi penyesuaian pada tiap fase kecakapan seseorang.

(Sudarto, 2019).

a. Indikator Pendidikan

Latar belakang pendidikan Tahap pendidikan yang berkelanjutan, yang ditetapkan berdasarkan tingkat pengembangan dari seorang pegawai, karena dengan pendidikan yang memadai pengetahuan dan keterampilan pegawai tersebut akan lebih luas dan mampu untuk menyelesaikan persoalan yang dihadapi.

b. Wawasan pengetahuan

Bagian yang menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan diluar sistem pendidikan yang berlaku dalam waktu relatif singkat dengan metode yang lebih mengutamakan pada praktek daripada teori.

2. Pelatihan (X2), Menurut Dessler (2020), pelatihan adalah proses dalam mengejar keterampilan yang dibutuhkan pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya, yang mana pelatihan karyawan memberikan pengetahuan praktis dan penerapannya dalam dunia kerja perusahaan untuk meningkatkan produktivitas kerja dalam mencapai tujuan yang diinginkan organisasi perusahaan.

- a. Instruktur

Mengingat pelatih umumnya berorientasi pada peningkatan *skill*, maka para pelatih yang dipilih untuk memberikan materi pelatihan harus benar-benar memiliki kualifikasi yang memadai sesuai bidangnya, personal dan kompeten, selain itu pendidikan instruktur pun harus benar-benar baik untuk melakukan pelatihan.

- b. Peserta

Peserta pelatihan tentunya harus diseleksi berdasarkan persyaratan tertentu dan kualifikasi yang sesuai, selain itu peserta pelatihan juga harus memiliki semangat yang tinggi untuk mengikuti pelatihan.

- c. Materi

Pelatihan sumber daya manusia merupakan materi atau kurikulum yang sesuai dengan tujuan pelatihan sumber daya manusia yang hendak dicapai oleh perusahaan dan materi pelatihan pun harus *update* agar si

peserta dapat dapat memahami masalah yang terjadi pada kondisi yang sekarang.

d. Metode

Metode pelatihan akan lebih menjamin berlangsungnya kegiatan pelatihan sumber daya manusia yang efektif apabila sesuai dengan jenis materi dan komponen peserta pelatihan.

e. Tujuan

Pelatihan merupakan tujuan yang ditentukan, khususnya terkait dengan penyusunan rencana aksi (*action play*) dan penetapan sasaran, serta hasil yang diharapkan dari pelatihan yang akan diselenggarakan, selain itu tujuan pelatihan pula harus disosialisasikan sebelumnya pada para peserta agar peserta dapat memahami pelatihan tersebut.

f. Sasaran

Sasaran pelatihan harus ditentukan dengan kriteria yang terinci dan terukur (*measurable*).

3. Prestasi Kerja (X3), Hasibuan (2017:94) mengatakan bahwa, prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Ukuran terakhir keberhasilan departemen personalia adalah prestasi atau pelaksanaan kerja (*performance*) pegawai. Dalam kehidupan organisasi, penilaian prestasi kerja sangatlah perlu dilaksanakan. Penilaian kinerja merupakan proses yang dilakukan perusahaan dalam mengevaluasi

kinerja seseorang.

a. Hasil Kerja

Tingkat kuantitas maupun kualitas yang telah dihasilkan dan sejauh mana pengawasan dilakukan.

b. Pengetahuan

Tingkat pengetahuan yang terkait dengan tugas pekerjaan yang akan berpengaruh langsung terhadap kuantitas dan kualitas dari hasil kerja

c. Inisiatif

Tingkat inisiatif selama melaksanakan tugas pekerjaan khususnya dalam hal penanganan masalah – masalah yang timbul.

d. Disiplin Waktu dan Absensi

Tingkat ketepatan waktu dan tingkat kehadiran.

e. Sikap.

Tingkat semangat kerja serta sikap positif dalam melaksanakan tugas pekerjaan.

3.3.2 Variabel Dependen

Variabel dependen adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel bebas atau variabel independen. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel dependen adalah Kinerja Karyawan (Y).

1. Kinerja Karyawan (Y), Mangkunegara (2015) bahwa istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang) yaitu hasil kerja secara

kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Menurut Sastrohadiwiryono (2013) bahwa kinerja tergantung pada kemampuan bawaan (*ability*), kemampuan yang dapat dikembangkan (*capacity*), bantuan untuk terwujudnya *performance* (*help*), insentif materi maupun nonmateri (*incentive*), lingkungan (*environment*), dan evaluasi (*evaluation*). Kinerja dipengaruhi oleh kualitas fisik individu (ketrampilan dan kemampuan, pendidikan dan keserasian), lingkungan (termasuk insentif dan non insentif) dan teknologi.

3.4 Desain Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian adalah sebuah alat yang akan digunakan dalam mengumpulkan data atau informasi yang bermanfaat untuk menjawab permasalahan penelitian. Dari Instrumen penelitian akan menjadi kuesioner yang akan disebarkan kepada responden. Berikut desain Instrumen penelitian pada penelitian ini :

Tabel 3.1 Desain Instrumen Penelitian

No.	Variabel	Indikator	Instrument Pertanyaan
-----	----------	-----------	-----------------------

1	Pendidikan (X ₁) Hariandja (2009)	1. Latar Belakang Pendidikan	Adanya jenjang pendidikan dalam bekerja
		2. Wawasan Pengetahuan	Adanya wawasan pengetahuan dalam melaksanakan suatu pekerjaan
2.	Pelatihan (X ₂) Mangkunegara (2018)	1. Instruktur	Adanya pengarahan dalam pelatihan kerja
		2. Peserta	Peserta yang hadir pada saat pelatihan kerja
		3. Materi	Terdapat materi-materi kerja yang dilaksanakan pada saat pelatihan
		4. Metode	Terdapat metode-metode dalam meningkatkan karyawan pada perusahaan sesuai dengan pelatihan
		5. Tujuan	Tujuan agar meningkatkan kinerja karyawan pada perusahaan
		6. Sasaran	Tertuju kepada karyawan di perusahaan
3	Prestasi Kerja (X ₃) Sutrisno (2016)	1. Hasil Kerja	Adanya hasil yang positif terhadap perusahaan
		2. Pengetahuan	Wawasan pengetahuan karyawan harus meningkat dan lebih konteks
		3. Inisiatif	Membuat terobosan baru atau pemikiran untuk meningkatkan kinerja pada perusahaan

Lanjutan Tabel 3.1

		4. Disiplin Waktu	Taat terhadap aturan yang diterapkan pada perusahaan
		5. Sikap	Tingkah laku yang ditunjukkan terhadap prestasi individu maupun kelompok
4.	Kinerja Karyawan Robbin (2016)	1. Kualitas Kerja	Karyawan dapat melakukan pekerjaan sesuai dengan standart ketentuan
		2. Kuantitas	Karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target perusahaan
		3. Ketepatan Waktu	Karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditentukan
		4. Efektifitas	Pembagian tugas sesuai dengan tupoksi masing-masing
		5. Kemandirian	Karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan sendiri

3.5 Skala Pengukuran

Sistem pengolahan data yang dilakukan pada penelitian ini adalah dengan menggunakan Skala Likert, yaitu skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial Situmorang, Syafrizal Helmi, & Musclih Lufti (2014:55).

Skala pengukuran adalah penentuan atau penetapan skala atas suatu variabel berdasarkan jenis data yang melekat dalam variabel penelitian. Skala pengukuran merupakan acuan atau pedoman untuk menentukan alat ukur

demikian memperoleh hasil data kuantitatif. Sedangkan pada penelitian ini responden diharuskan memilih salah satu jawaban yang tersedia, kemudian masing - masing diberi skor tertentu. Total skor dihitung untuk kemudian menjadi ukuran posisi responden dalam Skala Likert. Kriteria pengukuran untuk variabel X dan Y adalah sebagai berikut :

Table 3.2 Instrumen Skala Likert

No	Skala	Skor
1	Sangat Setuju	5
2	Setuju	4
3	Kurang Setuju	3
4	Tidak Setuju	2
5	Sangat Tidak Setuju	1

Sumber: Situmorang dan Lutfi (2012: 6)

3.6 Tempat dan Waktu Penelitian

3.6.1 Tempat Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di CV. Maju Mapan yang beralamat Jl.

Raya Tanjung No. 05, Kec. Kedamean, Kab. Gresik.

3.6.2 Waktu Penelitian

Penelitian ini akan dilakukan dalam waktu 2 bulan, dimulai dari sejak proposal ini disetujui dan diterima.

3.7 Jenis Data dan Sumber Data

3.7.1 Jenis Data

1. Data Kualitatif

Data kualitatif adalah data yang berbentuk deskriptif atau uraian – uraian kalimat yang menjelaskan pokok permasalahan secara logis.

2. Data Kuantitatif

Data kuantitatif merupakan jenis data yang berbentuk angka atau bilangan sehingga data kuantitatif dapat diolah dan dianalisa secara statistik. Data kuantitatif diperoleh dari penyebaran kuisioner (angket) kepada karyawan CV. Maju Mapan.

Jenis data yang dipakai dalam penelitian ini adalah data kuantitatif. Data hasil dari pengukuran yang dapat dinyatakan dalam bentuk angka, yaitu dari nilai jawaban kuisioner yang telah dibuat oleh peneliti dan sudah diisi oleh para responden, dan data ini dipecahkan menggunakan analisis statistik.

3.7.2 Sumber Data

Peneliti menggunakan sumber data sebagai berikut :

1. Data Primer

Menurut (Sugiyono, 2018:456), data primer yaitu sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Data dikumpulkan sendiri oleh peneliti langsung dari sumber pertama atau objek penelitian dilakukan. Dalam penelitian ini data primer diperoleh dengan cara memberikan

kuesioner dengan mengajukan sejumlah pertanyaan mengenai Program Pendidikan dan Pelatihan terhadap Prestasi Kinerja Karyawan CV. Maju Mapan.

2. Data Sekunder

Menurut (Sugiyono:2018), sumber data sekunder merupakan sumber data pelengkap yang berfungsi melengkapi data yang diperlukan data primer. Dalam penelitian ini data sekunder diperoleh melalui dokumen yang dipelajari melalui buku, jurnal, majalah, dan internet untuk mendukung penelitian.

3.8 Populasi dan Sampel

3.8.1 Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek / subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya, sedangkan sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut Sugiyono (2017). Adapun populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan CV. Maju Mapan Tanjung Kedamean Gresik yang berjumlah 88 karyawan.

3.8.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2018:81) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut sampel yang diambil dari populasi tersebut harus betul-betul representatif atau mewakili populasi

yang diteliti. Menurut Arikunto (2019:109) menyatakan bahwa sampel adalah sebagian atau wakil dari populasi yang akan diteliti. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan CV. Maju Mapan Tanjung Kedamean Gresik. Dalam menghitung jumlah sampel pada *kuesioner* peneliti menggunakan metode rumus *slovin* sebagai berikut :

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

Keterangan :

n : Jumlah sampel N : Jumlah populasi e : *Margin Of Error* yaitu presentase kelonggaran ketidaktelitian

karena kesalahan pengambilan sampel.

Pada penelitian ini jumlah populasi sebanyak 88 karyawan, sehingga pada perhitungan ini menggunakan Teknik *slovin* serta digunakan batas kesalahan 5% mampu merefleksikan keseluruhan populasi yang ada. Maka akan di peroleh jumlah sampel sebagai berikut:

Dari rumus di atas, maka akan diperoleh jumlah sampel yang akan diteliti sebesar :

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

$$n = \frac{88}{1 + 88 (5\%)^2}$$

$$n = 72$$

Dari perhitungan diatas maka ditentukan dari 88 populasi yang ada dalam penelitian ini adalah 72 responden.

3.9 Metode Pengumpulan Data

3.9.1 Kuesioner

Menyebarkan daftar pertanyaan untuk diisi oleh seluruh karyawan CV. Maju Mapan Tanjung Kedamean Gresik.

3.9.2 Studi Dokumentasi

Mengumpulkan data dari buku-buku, tulisan ilmiah, majalah dan internet yang memiliki relevansi dengan penelitian.

3.9.3 Wawancara

Wawancara dilakukan secara langsung kepada pihak pimpinan dan personalia CV. Maju Mapan Tanjung Kedamean Gresik.

3.10 Metode Pengujian Data

Metode dalam penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, dan menggunakan teknik analisis kausalitas, yang mempertanyakan lagi kausalitas antara fenomena yang secara teori sebelumnya sudah diduga dipengaruhi.

3.11 Uji Validitas dan Reliabilitas

3.11.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuisioner.

Suatu kuisioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuisioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuisioner tersebut, Gozali (2018:51). Menurut sugiyono (2016:168) menyatakan teknik

korelasi untuk menentukan validitas merupakan teknik yang banyak digunakan, masrun menyatakan item yang mempunyai korelasi positif dengan skor total serta korelasi yang tinggi menunjukkan bahwa item tersebut mempunyai validitas yang tinggi pula biasanya syarat minimum dianggap memenuhi.

Menurut Gozali (2018:52) jika r hitung lebih besar dari r tabel dan nilai positif, maka butir atau pernyataan atau indikator tersebut dinyatakan valid. $r_{hitung} > r_{tabel}$ dinyatakan positif atau valid.

3.11.2 Uji Reliabilitas

Menurut Gozali (2018:45) reliabilitas sebenarnya adaah alat untuk mengukur suatu kuisiener, yang merupakan indikator dari variabel atau konstru. Suatu kuisiener dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke-waktu. Pengukuran reliabel dapat dilakukan dengan dua cara yaitu :

1. Pengukuran Ulang

Seseorang akan diberikan pertanyaan yang sama pada waktu yang berbeda dan kemudian dilihat apakah ia tetap konsisten dengan jawaban tersebut.

2. Pengukuran Sekali

Pengukuran hanya sekali da kemudian hasilnya dibandingkan dengan pertanyaan lain atau mengukur korelasi antara jawaban dan pertanyaan. SPSS memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik Cronbach alpha (α). Menurut Nuunally dalam buku

Ghozali (2018:46) suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach alpha 0,60.

3.12 Uji Asumsi Klasik

Sebelum melakukan analisis regresi berganda, agar dapat perkiraan yang tidak biasa maka dilakukan pengujian asumsi klasik. Adapun kriteria persyaratan asumsi klasik yang harus dipenuhi, yaitu sebagai berikut :

1. Uji Normalitas

Tujuan uji normalitas adalah ingin mengetahui apakah distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal, yaitu data dengan bentuk lonceng, data tidak melenceng ke kiri dan ke kanan (Situmorang, Syafrizal Helmi & Musclih Lufti, 2014).

2. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas juga pada prinsipnya ingin menguji apakah sebuah grup mempunyai varians yang sama di antara anggota grup tersebut. Jika varians sama, dan ini yang seharusnya terjadi maka dikatakan ada homoskedastisitas. Sedangkan jika varians tidak sama dikatakan terjadi heteroskedastisitas (Situmorang, Syafrizal Helmi, & Musclih Lufti, 2014)

3. Uji Multikolinearitas

Situmorang, Syafrizal Helmi & Musclih Lufti (2014) Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinearitas dapat dilakukan dengan melihat toleransi variabel dan Variance Inflation Factor (VIF) dengan membandingkan sebagai berikut :

$VIF > 10$ maka diduga mempunyai persoalan multikolinearitas

$VIF \leq 5$ maka tidak terdapat multikolinearitas

$Tolerance \geq 0,1$ maka diduga mempunyai persoalan multikolinearitas

$Tolerance < 0,1$ maka tidak terdapat multikolinearitas

3.13 Teknik Analisis Data

3.13.1 Analisis Deskriptif

Melalui metode ini data yang diperoleh diklasifikasikan, diinterpretasikan, dan selanjutnya dianalisis, sehingga diperoleh gambaran umum tentang masalah yang diteliti.

3.13.2 Analisis Regresi Linear Berganda

Regresi Linear Berganda ditujukan untuk menentukan hubungan linear antar beberapa variabel bebas yang biasa disebut X_1 , X_2 , X_3 dan seterusnya dengan variabel terikat yang disebut Y . Hubungan fungsional antara variabel terikat dan variabel bebas dibuat sebagai berikut (Situmorang, Syafrizal Helmi, & Musclih Lufti, 2014).

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \varepsilon \text{ Dimana}$$

:

Y = Kinerja Karyawan $\beta_0 : \alpha$

= Konstanta

$\beta_1, \beta_2, \beta_3$ = Koefisien Beta Variabel X

X_1 = Pendidikan

X_2 = Pelatihan

X_2 = Perestasi Kerja ϵ = Kesalahan pengganggu

(Standard error)

3.14 Teknik Pengujian Hipotesis

Jika sebuah model regresi sudah memenuhi syarat asumsi klasik maka akan digunakan untuk menganalisis, melalui pengujian hipotesis yaitu:

3.14.1 Uji Signifikan Simultan (Uji F)

Pengujian hipotesis yang diuji secara simultan bertujuan untuk mengetahui apakah semua variabel independen yang dimaksudkan dalam model mempunyai pengaruh secara simultan terhadap variabel dependen. Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui signifikansi dari seluruh variabel bebas secara bersama-sama atau secara simultan terhadap variabel terikat. Menurut Sugiyono (2016:192) untuk menguji signifikansi koefisien korelasi ganda dapat dihitung dengan rumus berikut:

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

Keterangan :

F_h : Nilai F hitung

R : Koefisien korelasi ganda

k : Jumlah variabel

independen n : Jumlah

sampel

Kriteria pengambilan keputusannya adalah sebagai berikut:

1. Rumusan Hipotesis :

- a. $H_0 : \beta_1 = \beta_2 = \beta_3 = 0$, artinya variabel Pendidikan (X1), Pelatihan (X2), dan Prestasi Kerja (X3) secara simultan tidak berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y).
- b. $H_1 : \beta_1 \neq \beta_2 \neq \beta_3 \neq 0$, artinya variabel Pendidikan (X1), Pelatihan (X2), dan Prestasi Kerja (X3) secara simultan berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y).

2. Kriteria pengujian :

- a. Jika signifikansi $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ atau $F \leq 0.05$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak. Artinya variabel bebas secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat.
- b. Jika signifikansi $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ atau $F \geq 0.05$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya variabel bebas secara simultan mempunyai pengaruh yang tidak signifikan terhadap variabel terikat.

3.14.2 Uji Signifikan Parsial (Uji t)

Uji Statistik-t dilakukan untuk melihat secara parsial bagaimana pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen (Ghozali, 2016:97). Model hipotesis yang digunakan dalam Uji Statistik-t ini adalah signifikan level 0.05 ($\alpha = 5\%$). Menurut (Ghozali, 2016:64) nilai t statistik dapat dicari dengan rumus sebagai berikut:

$$t = \frac{\beta_i}{S_{\beta_i}}$$

Keterangan :

t : nilai

hitung β_i :

Koefesien regresi

S_{β_i} : Kesalahan koefesien regresi atau standart depresi

Untuk menguji hipotesis ini digunakan statistik t dengan kriteria pengujian sebagai berikut:

1. Rumusan Hipotesis :

- a. $H_0 : \beta_1 = \beta_2 = \beta_3 = 0$, artinya variabel Pendidikan (X1), Pelatihan (X2), dan Prestasi Kerja (X3) secara parsial tidak berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y).
- b. $H_1 : \beta_1 \neq \beta_2 \neq \beta_3 \neq 0$, artinya variabel Pendidikan (X1), Pelatihan (X2), dan Prestasi Kerja (X3) secara parsial berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y).

2. Kriteria Pengujian:

- a. Jika signifikansi $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ atau $t \leq 0.05$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak, atau bisa dikatakan secara parsial.
- b. Jika signifikansi $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ atau $t \geq 0.05$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, atau bisa dikatakan tidak parsial.

3.14.3 Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien Determinasi (R^2) mengukur seberapa besar kemampuan model dalam menerangkan variabel terikat. Jika semakin besar nilainya (mendekati satu), maka dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel bebas (Pendidikan, Pelatihan dan Prestasi Kerja) adalah kuat terhadap variabel prestasi Kinerja Karyawan (Y). Hal ini berarti model yang digunakan semakin kuat untuk menerangkan pengaruh variabel pendidikan dan pelatihan yang diteliti terhadap variabel prestasi kinerja.

3.14.4 Penentuan Variabel Dominan

Untuk mengetahui mana yang paling dominan antara variabel bebas yang terdiri dari Pendidikan, Pelatihan dan Prestasi Kerja terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan. Maka dilakukan dengan melihat rangking koefisien regresi yang dapat dilihat dari *standardized coefficient* dari masing-masing variabel bebas yang signifikan. Variabel yang memiliki koefisien terbesar merupakan salah satu variabel dominan.

BAB IV

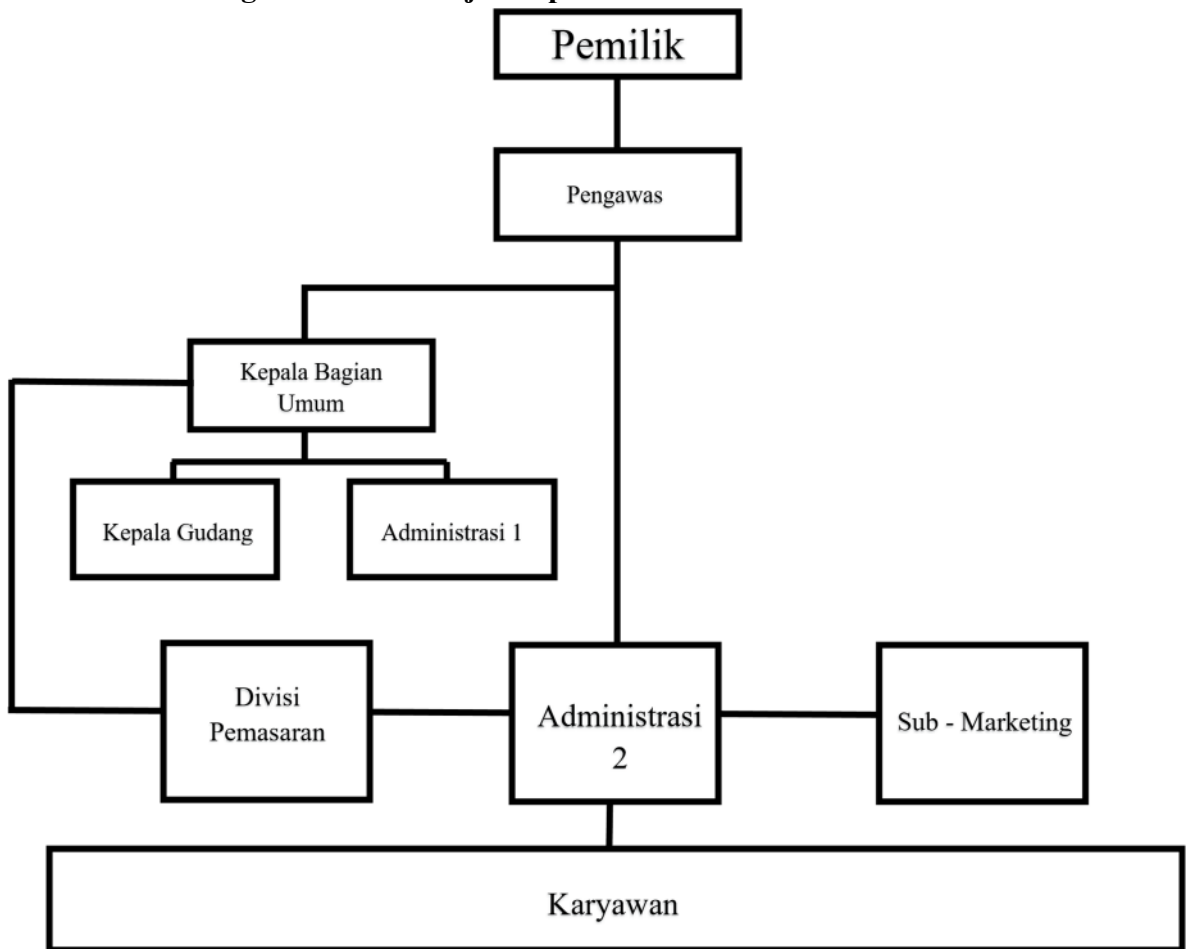
HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

4.1.1 Sejarah CV. Maju Mapan

CV. MAJU MAPAN berlokasi di Jl. Raya Tanjung No.88, Kecamatan Kedamean, Kabupaten Gresik. Berdiri sejak tahun 2008 menempati area tanah seluas lebih dari 0,5 Ha dan menyerap tenaga kerja sebanyak lebih dari 72 tenaga kerja. Pada awal tahun CV. MAJU MAPAN hanya sebagai tempat penggilingan barang plastik saja. Setelah itu berkembang secara signifikan dan pesat. Mulai tahun 2014 CV. MAJU MAPAN telah menggunakan mesin-mesin injek dari China, yang digunakan untuk proses pembuatan biji plastik. Sampai sekarang CV. MAJU MAPAN masih memproduksi dimana setelah penggilingan bahan plastik akan diolah menjadi biji plastik yang nantinya digunakan sebagai bahan tandon.

4.1.2 Stuktur Organisasi CV. Maju Mapan



Gambar 4.1 Struktur Organisasi CV. Maju Mapan

Keterangan :

1. Pemilik : Pemegang Saham.
2. Pengawas : Bertugas mengawasi seluruh pekerja.
3. Kepala Bagian Umum : Bertugas membantu Pengawas mengawasi seluruh bagian dan pekerja.
4. Kepala Gudang : Membantu Kepala Bagian Umum apabila ada keluar masuk barang.
5. Administrasi 1 : Membantu Kepala Bagian Umum dalam merekap administrasi perusahaan.
6. Divisi Pemasaran : Membantu Kepala Bagian Umum dalam strategi pemasaran perusahaan.
7. Administrasi 2 : Membantu Kepala Bagian Umum dalam merekap keuangan perusahaan.
8. Sub – Marketing : Membantu Kepala Bagian Umum dan Divisi Pemasaran dalam proses penjualan barang perusahaan.
9. Karyawan : Bekerja sesuai bagian masing-masing.

4.1.3 Visi dan Misi CV. Maju Mapan

Visi adalah menghasilkan produk-produk atau bahan plastik yang unggul dan berkualitas.

Misi adalah sebagai berikut :

1. Memperkuat tata kelola perusahaan yang baik.
2. Mengembangkan perusahaan.
3. Mempererat hubungan kerja sesama karyawan.

4.2 Deskripsi Hasil Penelitian

4.2.1 Karakteristik Responden

4.2.1.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Adapun data mengenai jenis kelamin di CV. Maju Mapan Tanjung Kedamean Gresik adalah sebagai berikut :

Tabel 4.1 Jenis Kelamin Responden

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
Laki – Laki	47	65,28%
Perempuan	25	34,72%
Total	72	100%

Sumber : Data primer diolah

Berdasarkan Tabel 4.1, menjelaskan tentang jenis kelamin responden dimana responden dengan jenis kelamin laki-laki sebanyak 47 orang atau 65,28%, dan responden berjenis kelamin perempuan sebanyak 25 orang atau 34,72%. Pada hasil tabel menjelaskan bahwa laki-laki sangat banyak dibandingkan perempuan, karena CV. Maju Mapan memang lebih banyak merekrut laki-laki sebagai pekerja produksi sedangkan perempuan hanya sebagai pembantu produksi.

4.2.1.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Adapun data mengenai pendidikan terakhir responden di CV. Maju

Mapan Tanjung Kedamean Gresik adalah sebagai berikut :

Tabel 4.2 Pendidikan Terakhir Responden

Pendidikan	Frekuensi	Persentasi
SD	14	19,6%
SMP	30	41,6%
SMA	20	27,7%
S1/S2/S3	8	11,1%
Total	72	100%

Sumber : Data primer diolah

Berdasarkan Tabel 4.2, menjelaskan tentang pendidikan terakhir responden SD sebanyak 14 orang atau 19,6%, SMP sebanyak 30 orang atau 41,6%, SMA sebanyak 20 orang atau 27,7%, dan S1/S2/S3 sebanyak 8 orang atau 11,1%. Pada hasil tabel menjelaskan bahwa pendidikan SMP sangat banyak dibandingkan lainnya, karena CV. Maju Mapan memang berdiri di desa dan dalam perekrutan tidak memandang kualifikasi pendidikan, hanya yang lulusan S1/S2/S3 yang dimana berperan sebagai jabatan penting merupakan anggota keluarga pemilik CV.

4.2.1.3 Hasil Rekapitulasi Kuesioner Variabel Pendidikan (X1)

Dalam penelitian ini variabel pendidikan terdapat 2 item pertanyaan yang diajukan kepada responden. Hasil penelitian responden adalah sebagai berikut :

Tabel 4.3
Hasil Rekapitulasi Kuesioner X1

No.	Jumlah Responden	STS	TS	N	S	SS
X1.1	72	0	2	20	30	22
X1.2	72	5	5	15	32	15
Jumlah		5	7	35	62	37
Mean		2,5	3,5	17,5	31	18,5

Sumber : Data primer diolah

Berdasarkan Tabel 4.3, diketahui bahwa nilai tertinggi terdapat pada kategori Setuju dengan nilai 62 dengan nilai mean 31, sehingga diartikan bahwa responden menyatakan Setuju dengan variabel Pendidikan (X1) yang disajikan.

4.2.1.4 Hasil Rekapitulasi Kuesioner Variabel Pelatihan (X2)

Dalam penelitian ini variabel pelatihan terdapat 6 item pertanyaan yang diajukan kepada responden. Hasil penelitian responden adalah sebagai berikut :

Tabel 4.4 Hasil Rekapitulasi Kuesioner X2

No.	Jumlah Responden	STS	TS	N	S	SS
X2.1	72	0	2	20	30	22
X2.2	72	5	5	15	32	15
X2.3	72	0	5	20	40	7
X2.4	72	3	7	9	28	25
X2.5	72	6	4	11	42	9
X2.6	72	0	8	15	47	2
Jumlah		14	31	90	219	80
Mean		2,33	5,16	15	36,5	13,33

Sumber : Data primer diolah

Berdasarkan Tabel 4.4, diketahui bahwa nilai tertinggi terdapat pada kategori Setuju dengan nilai 219 dengan nilai mean 36,5, sehingga diartikan bahwa responden menyatakan Setuju dengan variabel Pelatihan (X2) yang disajikan.

4.2.1.4 Hasil Rekapitulasi Kuesioner Variabel Prestasi Kerja (X3)

Dalam penelitian ini variabel prestasi kerja terdapat 5 item pertanyaan yang diajukan kepada responden. Hasil penelitian responden adalah sebagai berikut :

Tabel 4.5 Hasil Rekapitulasi Kuesioner X3

No.	Jumlah Responden	STS	TS	N	S	SS
X3.1	72	0	2	20	30	22
X3.2	72	5	5	15	32	15

X3.3	72	0	5	20	40	7
X3.4	72	0	2	20	30	22
X3.5	72	5	5	15	32	15
Jumlah		10	19	90	164	81
Mean		2	3,8	18	32,8	16,2

Sumber : Data primer diolah

Berdasarkan Tabel 4.5, diketahui bahwa nilai tertinggi terdapat pada kategori Setuju dengan nilai 164 dengan nilai mean 32,8, sehingga diartikan bahwa responden menyatakan Setuju dengan variabel Prestasi Kerja (X3) yang disajikan.

4.2.1.4 Hasil Rekapitulasi Kuesioner Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Dalam penelitian ini variabel kinerja karyawan terdapat 6 item pertanyaan yang diajukan kepada responden. Hasil penelitian responden adalah sebagai berikut :

Tabel 4.6
Hasil Rekapitulasi Kuesioner Y

No.	Jumlah Responden	STS	TS	N	S	SS
Y1	72	0	2	20	30	22
Y2	72	5	5	15	32	15
Y3	72	6	4	11	42	9
Y4	72	5	5	15	32	15
Y5	72	5	7	13	40	7
Jumlah		21	23	74	176	68
Mean		4,2	4,6	14,8	35,2	13,6

Sumber : Data primer diolah

Berdasarkan Tabel 4.6, diketahui bahwa nilai tertinggi terdapat pada kategori Setuju dengan nilai 176 dengan nilai mean 35,2, sehingga diartikan bahwa responden menyatakan Setuju dengan variabel Kinerja Karyawan (Y) yang disajikan.

4.3 Metode Analisa Data

4.3.1 Analisa Linier Berganda

Tabel 4.7 Hasil Analisa Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.539	.441		3.493	.001		
	Pendidikan (X1)	.097	.039	.095	2.920	.024	.064	9.584
	Pelatihan (X2)	.621	.052	.498	11.899	.000	.045	22.193
	Prestasi Kerja (X3)	.768	.046	.488	16.707	.000	.093	10.802
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)								

Sumber : SPSS Uji Analisa Regresi Linier Berganda

Berdasarkan Tabel 4.7 diatas merupakan persamaan regresi linier berganda antara pendidikan, pelatihan, dan prestasi kerja terhadap kinerja karyawan, maka persamaan regresi linier berganda yang terbentuk adalah sebagai berikut :

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

$$Y = 1,539 + 0,097X_1 + 0,621X_2 + 0,768X_3$$

Keterangan :

Y : Kinerja Karyawan a

: Konstanta

b : Koefesien regresi dari masing-masing variabel

X1 : Pendidikan

X2 : Pelatihan X3 : Prestasi Kerja e : Variabel lain yang mempengaruhi variabel terikat yang tidak diikutkan dalam penelitian

Dari hasil pengujian regresi linier berganda dapat persamaan yang menjelaskan bahwa :

1. Nilai konstanta (a) yang dihasilkan sebesar 1,539 bernilai positif menunjukkan terjadinya perubahan yang searah. Artinya jika variabel pendidikan, pelatihan, dan prestasi kerja sama dengan nol satuan, maka kinerja karyawan adalah sebesar 1,539 atau lebih dari nol satuan.
2. Nilai koefisien variabel pendidikan (b1) yang dihasilkan sebesar 0,097 bernilai positif. Hal ini menunjukkan bahwa jika variabel pendidikan mengalami peningkatan satu satuan, maka akan mengakibatkan peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,097 dengan asumsi variabel lain konstanta.
3. Nilai koefisien variabel pelatihan (b2) yang dihasilkan sebesar 0,621 bernilai positif. Hal ini menunjukkan bahwa jika variabel pelatihan mengalami peningkatan satu satuan, maka akan mengakibatkan peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,621 dengan asumsi variabel lain konstanta.
4. Nilai koefisien variabel prestasi kerja (b3) yang dihasilkan sebesar 0,768 bernilai positif. Hal ini menunjukkan bahwa jika variabel prestasi kerja mengalami peningkatan satu satuan, maka akan mengakibatkan kinerja karyawan pembelian sebesar 0,768 dengan asumsi variabel lain konstanta.

4.4 Teknik Pengujian Hipotesis

4.4.1 Uji Validitas dan Reliabilitas

4.4.1.1 Uji Validitas

Uji validitas adalah salah satu ukuran yang menunjukkan tingkattingkat kevalidan atau kesahihan sesuatu instrument. Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidak validnya suatu kuesioner. Uji

validitas dilakukan dengan menggunakan r tabel. Nilai r tabel untuk sampel 72 dengan tingkat signifikan 5% menunjukkan r tabel sebesar 0,1796. Jika r hitung lebih besar dari r tabel maka pernyataan tersebut dikatakan valid dan jika r hitung lebih kecil dari r tabel maka pernyataan tersebut dikatakan tidak valid. Berikut ini adalah hasil uji validitas :

Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas

Variabel	Item Pertanyaan	r_{hitung}	r_{tabel}	Sig	Keterangan
Pendidikan (X1)	X1.1	0,596	0,1796	0,000	Valid
	X1.2	0,800	0,1796	0,000	Valid
Pelatihan (X2)	X2.1	0,633	0,1796	0,000	Valid
	X2.2	0,886	0,1796	0,000	Valid
	X2.3	0,900	0,1796	0,000	Valid
	X2.4	0,638	0,1796	0,000	Valid
	X2.5	0,816	0,1796	0,000	Valid
	X2.6	0,483	0,1796	0,000	Valid
Prestasi Kerja (X3)	X3.1	0,611	0,1796	0,000	Valid
	X3.2	0,884	0,1796	0,000	Valid
	X3.3	0,723	0,1796	0,000	Valid
	X3.4	0,882	0,1796	0,000	Valid
	X3.5	0,891	0,1796	0,000	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y1.1	0,597	0,1796	0,000	Valid
	Y1.2	0,880	0,1796	0,000	Valid
	Y1.3	0,892	0,1796	0,000	Valid
	Y1.4	0,681	0,1796	0,000	Valid
	Y1.5	0,804	0,1796	0,000	Valid

Sumber : SPSS Uji Validitas

Berdasarkan Tabel 4.8 Uji Validitas menunjukkan bahwa nilai r hitung lebih besar dibandingkan nilai r tabel. Dengan hasil ini maka kuesioner yang digunakan oleh variabel Pendidikan, Pelatihan, dan Prestasi Kerja terhadap CV. Maju Mapan Tanjung Kedamean Gresik dinyatakan valid sebagai alat ukur variabel.

4.4.1.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas menunjukkan pada satu pengertian bahwa suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik, sehingga mampu mengungkap data yang bisa dipercaya. Reliabilitas sebenarnya adalah alat ukur untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,60$. Berikut ini adalah hasil uji reliabilitas :

Tabel 4.9
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Alpha	Cronbach Alpha	Keterangan
Pendidikan (X1)	0,60	0,934	Reliabel
Pelatihan (X2)	0,60	0,914	Reliabel
Prestasi Kerja (X3)	0,60	0,902	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,60	0,931	Reliabel

Sumber : SPSS Uji Reliabilitas

Berdasarkan Tabel 4.9 dapat diketahui bahwa masing-masing variabel ini bisa dikatakan reliabel karena mempunyai *Cornbach Alpha* lebih besar dari 0,60

4.4.2 Uji Kelayakan Model (*Goodness Of Fit*)

4.4.2.1 Uji F (Simultan)

Uji F (Simultan) dilakukan untuk menguji besarnya pengaruh dari seluruh variabel independent secara bersama-sama terhadap variabel dependent. Pengujian dengan menggunakan distribusi F, yang dihitung menggunakan program SPSS. Berikut hasil pengujiannya :

Tabel 4.10
Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA ^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	7006,605	3	2335,535	4200,002	,000 ^b
	Residual	45,042	81	,556		
	Total	7051,647	84			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)						
b. Predictors: (Constant), Prestasi Kerja (X3), Pendidikan (X1), Pelatihan (X2)						

Sumber : SPSS Uji F (Simultan)

Berdasarkan Tabel 4.10 diatas diketahui nilai F_{hitung} 4200,002, sedangkan nilai F_{tabel} yang didapat dari tabel statistik adalah :

$$F_{tabel} = F_a (k ; n-k-1)$$

Keterangan :

a : Tingkat signifikan 5%

(0,05) n : Jumlah sampel k

: Variabel bebas

$$F_{tabel} : F_{0,05} (3 ; 85 - 3 - 1) = F_{0,05} (3;81) = 2,15$$

Nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $4200,002 > 2,15$ dengan signifikan $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa secara simultan Pendidikan (X1), Pelatihan (X2), dan Prestasi Kerja (X3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

4.4.2.2 Koefisien Korelasi (R) dan Koefisien Determinasi Berganda (R^2)

Koefisien determinasi digunakan merupakan alat utama untuk mengetahui sejauh mana tingkat hubungan antara variabel independent dengan variabel dependent.

Tabel 4.11
Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,997 ^a	,994	,993	,746
a. Predictors: (Constant), Prestasi Kerja (X3), Pendidikan (X1), Pelatihan (X2)				
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)				

Sumber : SPSS Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Berdasarkan Tabel 4.11 diatas nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,994, angka ini mendekati 1, maka dapat dikatakan tingkat hubungan sangat kuat atau variabel independent berpengaruh sempurna terhadap variabel dependent.

4.4.2.3 Uji Hipotesis (Uji t)

Uji t dilakukan untuk menguji apakah variabel bebas secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat, serta untuk membuktikan variabel mana yang paling dominan. Jika nilai signifikansi $< 0,05$ maka H_0 diterima. Sedangkan jika nilai signifikansi $> 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak, berikut hasil pengujiannya :

Tabel 4.12
Hasil Uji T (Parsial)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.539	0.441		3.493	0.001
	Pendidikan (X1)	0.097	0.039	0.095	2.92	0.024
	Pelatihan (X2)	0.621	0.052	0.498	11.899	0,000
	Prestasi Kerja (X3)	0.768	0.046	0.488	16.707	0,000
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)						

Sumber : SPSS Uji T (Parsial)

Berdasarkan tabel 4.12 diatas maka dapat dijelaskan mengenai pengaruh setiap variabel secara parsial. Berdasarkan *output* tersebut dapat

kita lihat t_{tabel} yang diperoleh setiap variabel. Untuk membuat kesimpulan menerima atau menolak H_0 , terlebih dahulu harus ditentukan nilai-nilai t_{tabel} yang akan digunakan. Nilai tergantung pada besarnya *degree of freedom* (df) dan tingkat signifikansi yang digunakan dengan menggunakan tingkat signifikansi 5% dan nilai (df) sebesar $n-k-1$ ($85-3-1 = 81$) diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 1,66388.

Perumusan hipotesis untuk pengambilan keputusan :

H_0 : Tidak ada pengaruh X terhadap Y

H_a : Ada pengaruh X terhadap Y

Kriteria pengambilan keputusan :

H_0 : Diterima jika $t_{hitung} < t_{tabel}$

H_a : Diterima jika $t_{hitung} > t_{tabel}$

1. Uji Variabel X1 (Pendidikan)

Dapat diketahui dari variabel Pendidikan (X1) menunjukkan nilai sig 0,024. Nilai sig lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 atau nilai $0,024 < 0,05$. Maka H_{01} ditolak dan H_{a1} diterima. Variable X1 mempunyai t_{hitung} yakni 2,92 dengan t_{tabel} 1,66388. Jadi $t_{hitung} > t_{tabel}$ dapat disimpulkan bahwa variable Pendidikan (X1) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

2. Uji Variabel X2 (Pelatihan)

Dapat diketahui dari variabel Pelatihan (X2) menunjukkan nilai sig 0,000. Nilai sig lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 atau nilai $0,000 < 0,05$. Maka H_{01} ditolak dan H_{a1} diterima. Variable X2 mempunyai t_{hitung} yakni 11,899 dengan t_{tabel} 1,66388. Jadi $t_{hitung} > t_{tabel}$ dapat disimpulkan bahwa variable

Pelatihan (X2) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

3. Uji Variabel X3 (Prestasi Kerja)

Dapat diketahui dari variabel Prestasi Kerja (X3) menunjukkan nilai sig 0,000. Nilai sig lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 atau nilai $0,000 < 0,05$. Maka H_{01} ditolak dan H_{a1} diterima. Variable X3 mempunyai t_{hitung} yakni 16,707 dengan t_{tabel} 1,66388. Jadi $t_{hitung} > t_{tabel}$ dapat disimpulkan bahwa variable Prestasi Kerja (X3) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

4.5 Pembahasan Hasil Temuan

4.5.1 Pengaruh Pendidikan, Pelatihan, dan Prestasi Kerja Secara Simultan Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisa menunjukkan variabel Pendidikan (X1), Pelatihan (X2), dan Prestasi Kerja (X3), secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hal ini diketahui dari hasil uji F yang menunjukkan bahwa nilai sig. dalam uji F sebesar 0,000 yang artinya $<$ dari 0,05, sehingga pengaruh seluruh variabel independent yang terdiri dari Pendidikan (X1), Pelatihan (X2), dan Prestasi Kerja (X3) berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y) di CV. Maju Mapan Tanjung Kedamean Gresik. Dengan demikian

hipotesis penelitian yang berbunyi “Pendidikan, Pelatihan, dan Prestasi Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan pada Maju Mapan Tanjung Kedamean Gresik” adalah terbukti kebenarannya.

Nilai koefisien korelasi (R) menunjukkan seberapa kuat hubungan antara variabel bebas yaitu variabel Pendidikan (X1), Pelatihan (X2), dan Prestasi Kerja (X3) dengan variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan (Y),

besarnya nilai koefisien korelasi adalah 0,997 berarti menunjukkan bahwa hubungan variabel Pendidikan (X1), Pelatihan (X2), dan Prestasi Kerja (X3) dengan variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan (Y) adalah sangat kuat.

Nilai koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat (Y) yaitu variabel Kinerja Karyawan. Hasil dari perhitungan SPSS diperoleh nilai $R^2 = 0,994$ yang berarti bahwa sebesar 99,4% Kinerja Karyawan dapat dijelaskan oleh variabel Pendidikan (X1), Pelatihan (X2), dan Prestasi Kerja (X3) atau dapat dikatakan sangat kuat. Sedangkan sisanya dipengaruhi variabel lain diluar model yang diteliti.

4.5.2 Pengaruh Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji hipotesis pengaruh Pendidikan terhadap Kinerja Karyawan menunjukkan nilai sig 0,024. Nilai sig lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 atau nilai $0,024 < 0,05$. Dengan demikian Pendidikan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan di CV. Maju Mapan Tanjung Kedamean Gresik. Arah pengaruh variabel tersebut adalah positif hal ini semakin kuat Pendidikan, maka akan semakin tinggi juga Kinerja Karyawan. Dengan demikian hipotesis pertama yang menyatakan “Pendidikan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Maju Mapan Tanjung Kedamean Gresik”, dinyatakan terbukti dan diterima kebenarannya.

Hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Sudarto (2019) Definisi pendidikan adalah sebuah proses pengalaman.

Baginya, pendidikan membantu pertumbuhan batin tanpa dibatasi usia. Sebab, proses pertumbuhan meliputi penyesuaian pada tiap fase kecakapan seseorang. (Sudarto,2019).

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Andi Kamrida (2016) dengan judul “Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan”. Hasil penelitian menjelaskan bahwa pegawai yang sering mengikuti pendidikan dan pelatihan (diklat) akan memberikan pengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Pernyataannya membuktikan bahwa variabel Pendidikan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

4.5.3 Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji hipotesis pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan menunjukkan nilai sig 0,000. Nilai sig lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 atau nilai $0,000 < 0,05$. Dengan demikian Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan di CV.

Maju Mapan Tanjung Kedamean Gresik. Arah pengaruh variabel tersebut adalah positif hal ini semakin kuat Pelatihan, maka akan semakin tinggi juga Kinerja Karyawan. Dengan demikian hipotesis kedua yang menyatakan “Pelatihan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Maju Mapan Tanjung Kedamean Gresik”, dinyatakan terbukti dan diterima kebenarannya.

Hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Dessler (2020), pelatihan adalah proses dalam mengejar keterampilan yang dibutuhkan pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya, yang mana pelatihan karyawan memberikan pengetahuan praktis dan penerapannya

dalam dunia kerja perusahaan untuk meningkatkan produktivitas kerja dalam mencapai tujuan yang diinginkan organisasi perusahaan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Lita Wulantika (2017) dengan judul “Pengaruh Pelaksanaan Pelatihan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Divisi di PT. Astra Internasional Tbk. Toyota Sales Operation (Auto2000) Cabang Cibereum Bandung”. Hasil analisis penelitian menunjukkan analisis pelaksanaan pelatihan pengaruhnya terhadap produktivitas kerja karyawan menunjukkan tingkat hubungan baik. Pernyataannya membuktikan bahwa variabel Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.

4.5.4 Pengaruh Prestasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji hipotesis pengaruh Prestasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan menunjukkan nilai sig 0,000. Nilai sig lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 atau nilai $0,000 < 0,05$. Dengan demikian Prestasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan di CV. Maju Mapan Tanjung Kedamean Gresik. Arah pengaruh variabel tersebut adalah positif hal ini semakin kuat Prestasi Kerja, maka akan semakin tinggi juga Kinerja Karyawan. Dengan demikian hipotesis ketiga yang menyatakan “Prestasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Maju Mapan Tanjung Kedamean Gresik”, dinyatakan terbukti dan diterima kebenarannya.

Hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Hasibuan (2017:94), prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas- tugas yang dibebankan kepadanya

yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Titin Hardina Gulo (2019) dengan judul “Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Fanayama Kabupaten Nias Selatan”. Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa penilaian prestasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Fanayama Kabupaten Nias Selatan. Pernyataannya membuktikan bahwa variabel Prestasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

4.5.4 Variabel Bebas Yang Berpengaruh Dominan Terhadap Kinerja Karyawan

Variabel pelatihan merupakan variabel yang dominan berpengaruh terhadap Minat Beli dengan nilai Beta sebesar 0,498 (terbesar diantara variabel bebas lainnya). Hal ini sesuai hipotesis penelitian ini yang menyebutkan bahwa variabel Pelatihan merupakan variabel yang dominan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Maju Mapan Tanjung Kedamean Gresik.

Pelatihan akan sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan, karena pelatihan mempersiapkan peserta latihan untuk mengambil jalur profesi tertentu yang disesuaikan dengan teknologi dan organisasi tempat bekerja, dan membantu peserta memperbaiki kecakapan dalam kegiatannya terutama mengenai pengertian dan keterampilan. Dengan demikian, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis keempat menyatakan bahwa “Pelatihan berpengaruh dominan terhadap Kinerja Karyawan pada

Maju Mapan Tanjung Kedamean Gresik”, dinyatakan terbukti dan diterima kebenarannya.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil dari pengujian dan pembahasan mengenai Pendidikan (X1), Pelatihan (X2), dan Prestasi Kerja (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) di CV. Maju Mapan Tanjung Kedamean Gresik, dapat ditarik kesimpulan :

1. Variabel Pendidikan (X1) berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y), karena mempunyai t_{hitung} yakni 2,92 dengan t_{tabel} 1,66388. Jadi $t_{hitung} > t_{tabel}$ sehingga hipotesis terbukti kebenarannya.
2. Variabel Pelatihan (X2) berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y), karena mempunyai t_{hitung} yakni 11,899 dengan t_{tabel} 1,66388. Jadi $t_{hitung} > t_{tabel}$ sehingga hipotesis terbukti kebenarannya.
3. Variabel Prestasi Kerja (X3) berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y), karena mempunyai t_{hitung} yakni 16,707 dengan t_{tabel} 1,66388. Jadi $t_{hitung} > t_{tabel}$ sehingga hipotesis terbukti kebenarannya.
4. Hasil Pendidikan (X1), Pelatihan (X2), dan Prestasi Kerja (X3) secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y), hal ini dibuktikan dengan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$, dengan F hitung sebesar 4200,002.
5. Variabel yang berpengaruh dominan adalah variabel pelatihan koefisiensi besarnya 0,498 lebih tinggi dibandingkan koefisiensi lainnya.

5.2 Saran

Saran dalam penelitian ini adalah :

1. Bagi pihak perusahaan

a. Pendidikan

Perlunya peningkatan pendidikan dalam karyawan supaya lebih banyak wawasan dan juga perusahaan akan lebih dipandang baik atau tinggi jika mempertimbangkan pendidikan dalam perekrutan karyawan.

b. Pelatihan

Perusahaan harus sering melaksanakan, mengikutsertakan karyawan dalam acara pelatihan atau seminar. Hal ini yang akan bisa menambah pengalaman dalam bekerja. Ilmu yang didapatkan akan diterapkan di perusahaan dan akan lebih berkembang lebih baik.

c. Prestasi Kerja

Diharapkan pihak perusahaan terus memperhatikan Prestasi Kerja agar nantinya karyawan lebih meningkatkan kualitas dalam bekerja dan dalam menjalankan tugas kerjanya.

d. Kinerja Karyawan

Diharapkan pihak perusahaan terus meningkatkan Kinerja Karyawan terutama dalam mencapai target kerja serta kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan dan juga sikap kerjasama sesama karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan agar nantinya lebih

meningkatkan kualitas dalam bekerja dan dalam menjalankan tugas kerjanya.

2. Bagi peneliti selanjutnya

Untuk menyempurnakan hasil penelitian. Peneliti selanjutnya diharapkan dapat mengembangkan mode penelitian ini dengan menambahkan variabel lain selain dari variabel yang digunakan pada penelitian ini. Penelitian selanjutnya juga diharapkan dapat memperluas ruang lingkup wilayah dan lokasi penelitian sehingga hasil peneliti dapat diimplentasikan secara umum.

DAFTAR PUSTAKA

- A. A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2009. **Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**. Management Analysis Journal.
- A.A. Anwar, Prabu M. 2009. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Afandi, 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Riau: Zanafa Publishing.
- Anoraga Panji. 2014. **Psikologi Kerja**. Jakarta : PT. Rineka Cipta.
- Arikunto, S. 2019. **Prosedur Penelitian**. Jakarta: Rineka Cipta.
- Atmodiwirio, Soebagio, Drs., M.Ed., 2002, *Manajemen Pelatihan*, Ardadizya Jaya.
- Handoko, T. Hani, 2000, *Manajemen Personalia dan Sumber daya Manusia*, cetakan keduabelas, Yogyakarta: BPFE.
- Augusty, Ferdinand. 2006. **Metode Penelitian Manajemen : Pedoman Penelitian untuk Skripsi, Tesis dan Disertai Ilmu Manajemen**. Semarang : Universitas. Diponegoro.
- Flippo, E.B., 1976. **Personnel Management**. Fifth Edition. New York: McGraw-Hill, Inc.
- Ghozali, Imam. 2012. **Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 20**. Semarang: Badan Penerbit – Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2013. **Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS . (Edisi Ke 7)**. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2018. **Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25**. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gouzali Saydam. 1996. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jakarta: Djambatan.
- Handoko, T. Hani. 2012. **Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia**. Yogyakarta. BPFE.
- Handoko T. Tani, 2003, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Yogyakarta: BPEF.

- Hasibuan, Malayu S.P., Drs., 2000, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi revisi, Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P., Drs., 2001, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi revisi, Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P., Drs., 2002, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi revisi, Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Heidjrachman, Drs., dan Drs. Suad Husnan, **Manajemen Personalia**, Edisi Kedua, BPFE Yogyakarta.
- Kartono. 2017. **Pendekatan Dalam Melihat Turnover Intention**. CAPS: Deepublish, Yogyakarta.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu., Drs., M.Si., Psi., 2002, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, cetakan ketiga, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Sedarmayanti. 2015. **Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi, dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil**. Cetakan Kelima. Bandung: Refika Aditama.
- Sedarmayanti. 2017. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Bandung: Refika Aditama.
- Sondang P. Siagian. 1996. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siagian, S. P. 2002. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono, Drs., 2004, *Metode Penelitian Administrasi*, cetakan ketujuh, Bandung: CV. Alfabeta.
- Sulistiyani, Ambar T dan Rosidah, 2003, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Pertama, Yogyakarta : Graha Ilmu.

Sudjana, Prof., DR., M.A., M.Sc., 2000, *Statistika Untuk Ekonomi dan Niaga II*, Edisi Baru, Bandung: Tarsito.

Werther b, William And Keith Davis, 1996, *Human Resources And Personel Management*, Mc Graw Hill, Singapore.

LAMPIRAN

Data Responden

No.	Nama	Usia	Jabatan	Masa Kerja/Tahun
1	Dian Merdeka Wati, SH.	32	Pengawas	7 Tahun
2	Amelia Putri, SM.	27	Pemasaran	3 Tahun
3	Hery Setiawan, S.Hum.	45	Kepala Bagian Umum	10 Tahun
4	Tirta Bayu Putra, SH.	35	Divisi Pemasaran	7 Tahun
5	Aji Syahputra, SM.	47	Kepala Gudang	3 Tahun
6	Wening Ayu Putri, SM.	31	Administrasi	1 Tahun
7	Nabila Putri Eka, SH.	30	Administrasi	1 Tahun
8	Eka Puti Hapsari, S.Sos.	44	Sub-Marketing	1 Tahun
9	Antok Wijaya	25	Karyawan Tetap	1 Tahun
10	Fitri Lestari	24	Karyawan Tetap	1 Tahun
11	Eko Purwanto	26	Karyawan Tetap	1 Tahun
12	Dandi Putra Waskito	27	Karyawan Tetap	1 Tahun
13	Sintha Maulidiyah P.	27	Karyawan Tetap	1 Tahun
14	Sukirman	49	Karyawan Tetap	1 Tahun
15	Sukamto	44	Karyawan Tetap	1 Tahun
16	Legimin Seto	26	Karyawan Tetap	1 Tahun
17	Windi Eka	29	Karyawan Tetap	1 Tahun
18	Sutrisno	46	Karyawan Tetap	1 Tahun
19	Sulistyo Wati	36	Karyawan Tetap	1 Tahun
20	Eko Setia Budi	25	Karyawan Tetap	1 Tahun
21	Cahyono Putra	26	Karyawan Tetap	1 Tahun
22	Wijiono	45	Karyawan	1 Tahun

			Tetap	
23	Suliono	48	Karyawan Tetap	1 Tahun
24	Febri Eko Putra	28	Karyawan Tetap	3 Tahun
25	Handiono	25	Karyawan Tetap	3 Tahun
26	Hasan Kerman	26	Karyawan Tetap	3 Tahun
27	Muhammad Sigit	25	Karyawan Tetap	3 Tahun
28	Susanto	27	Karyawan Tetap	3 Tahun
29	Sholikin	32	Karyawan Tetap	3 Tahun
30	Sholeh Abadi	25	Karyawan Tetap	3 Tahun
31	Jumantri	26	Karyawan Tetap	3 Tahun
32	Kiki Sulastri	27	Karyawan Tetap	3 Tahun
33	Wanto	28	Karyawan Tetap	3 Tahun
34	Gunawan Dwi	28	Karyawan Tetap	3 Tahun
35	Risky Syahputra	27	Karyawan Tetap	3 Tahun
36	Risky Edo Pratama	32	Karyawan Tetap	3 Tahun
37	Rika Ramadhani	25	Karyawan Tetap	3 Tahun
38	Handrin Dwi	26	Karyawan Tetap	3 Tahun
39	Bagus Abadi	27	Karyawan Tetap	1 Tahun
40	Elok Permata	28	Karyawan Tetap	1 Tahun
41	Suhariono	28	Karyawan Tetap	1 Tahun
42	Slamet Subagiyo	27	Karyawan Tetap	3 Tahun

43	Very Tri Handoyo	32	Karyawan Tetap	3 Tahun
44	Handoko	25	Karyawan	3 Tahun

			Tetap	
45	Purwanto	26	Karyawan Tetap	3 Tahun
46	Tety Suryati	27	Karyawan Tetap	3 Tahun
47	Suliana	28	Karyawan Tetap	3 Tahun
48	Indra Adi Suganda	28	Karyawan Tetap	3 Tahun
49	Putra Sampurna	27	Karyawan Tetap	3 Tahun
50	Aisyah Kumala	32	Karyawan Tetap	3 Tahun
51	Asiyah	25	Karyawan Tetap	3 Tahun
52	Rendy Luksito	26	Karyawan Tetap	3 Tahun
53	Luluk Jaya Sari	27	Karyawan Tetap	3 Tahun
54	Sariono	28	Karyawan Tetap	3 Tahun
56	Ngariono	28	Karyawan Tetap	3 Tahun
57	Abdul Kuri	27	Karyawan Tetap	1 Tahun
58	Meri Putri Wardoyo	32	Karyawan Tetap	1 Tahun
59	Ngatiman	25	Karyawan Tetap	1 Tahun
60	Dwi Lumaksito	26	Karyawan Tetap	5 Tahun
61	Naryama Surendra	27	Karyawan Tetap	3 Tahun
62	Feryansyah Putra	28	Karyawan Tetap	3 Tahun
63	Susanti	28	Karyawan Tetap	3 Tahun

64	Surono	27	Karyawan Tetap	3 Tahun
65	Sri Rejeki	32	Karyawan Tetap	3 Tahun
66	Rahayu Puti Meilani	25	Karyawan Tetap	3 Tahun
67	Beti Marlina	26	Karyawan Tetap	3 Tahun
68	Erlin Dwi Jayanti	27	Karyawan Tetap	3 Tahun
69	Kadek Dwi Made	28	Karyawan Tetap	3 Tahun
70	Tutus Febida	28	Karyawan Tetap	3 Tahun
71	Wendy Lukman	28	Karyawan Tetap	3 Tahun
72	Hadi Prawito	32	Karyawan Tetap	3 Tahun

UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS

Uji Validitas

		Correlations		
		X1.1	X1.2	Pendidikan (X1)
X1.1	Pearson Correlation	1	.358**	.596**
	Sig. (2-tailed)		.001	.000
	N	72	72	72
Pendidikan (X1)				

X1.2	Pearson Correlation	.358**	1	.800**
	Sig. (2-tailed)	.001		.000
	N	72	72	72
Pendidikan (X1)	Pearson Correlation	.596**	.800**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	
	N	72	72	72

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Pelatihan (X2)

		Correlations						
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	Pelatihan (X2)
X2.1	Pearson Correlation	1	.314**	.358**	.589**	.311**	.337**	.633**
	Sig. (2-tailed)		.003	.001	.000	.004	.002	.000
	N	72	72	72	72	72	72	72
X2.2	Pearson Correlation	.314**	1	.978**	.393**	.906**	.243*	.886**
	Sig. (2-tailed)	.003		.000	.000	.000	.025	.000
	N	72	72	72	72	72	72	7272

X2.3	Pearson Correlation	.358**	.978**	1	.403**	.889**	.261*	.900**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000		.000	.000	.016	.000
	N	72	72	72	72	72	72	72
X2.4	Pearson Correlation	.589**	.393**	.403**	1	.354**	.202	.638**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.001	.063	.000
	N	72	72	72	72	72	72	72
X2.5	Pearson Correlation	.311**	.906**	.889**	.354**	1	.142	.816**
	Sig. (2-tailed)	.004	.000	.000	.001		.194	.000
	N	72	72	72	72	72	72	72
X2.6	Pearson Correlation	.337**	.243*	.261*	.202	.142	1	.483**
	Sig. (2-tailed)	.002	.025	.016	.063	.194		.000
	N	72	72	72	72	72	72	72
Pelatihan (X2)	Pearson Correlation	.633**	.886**	.900**	.638**	.816**	.483**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	72	72	72	72	72	72	72

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Prestasi Kerja (X3)

		Correlations					Prestasi Kerja (X3)
		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	
X3.1	Pearson Correlation	1	.424**	.419**	.315**	.399**	.611**

	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.003	.000	.000
	N	72	72	72	72	72	72
X3.2	Pearson Correlation	.424**	1	.478**	.878**	.934**	.884**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000
	N	72	72	72	72	72	72
X3.3	Pearson Correlation	.419**	.478**	1	.458**	.452**	.723**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000
	N	72	72	72	72	72	72
X3.4	Pearson Correlation	.315**	.878**	.458**	1	.883**	.882**
	Sig. (2-tailed)	.003	.000	.000		.000	.000
	N	72	72	72	72	72	72
X3.5	Pearson Correlation	.399**	.934**	.452**	.883**	1	.891**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000
	N	72	72	72	72	72	72
Prestasi Kerja (X3)	Pearson Correlation	.611**	.884**	.723**	.882**	.891**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	72	72	72	72	72	72

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Kinerja Karyawan (Y)

Correlations

		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Kinerja Karyawan (Y)
Y1	Pearson Correlation	1	.314**	.358**	.589**	.311**	.597**
	Sig. (2-tailed)		.003	.001	.000	.004	.000
	N	72	72	72	72	72	72
Y2	Pearson Correlation	.314**	1	.978**	.393**	.906**	.880**
	Sig. (2-tailed)	.003		.000	.000	.000	.000
	N	72	72	72	72	72	72
Y3	Pearson Correlation	.358**	.978**	1	.403**	.889**	.892**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000		.000	.000	.000
	N	72	72	72	72	72	72
Y4	Pearson Correlation	.589**	.393**	.403**	1	.354**	.681**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.001	.000
	N	7272	72	72	72	72	72
Y5	Pearson Correlation	.311**	.906**	.889**	.354**	1	.804**
	Sig. (2-tailed)	.004	.000	.000	.001		.000
	N	72	72	72	72	72	72

Kinerja Karyawan (Y)	Pearson Correlation	.597**	.880**	.892**	.681**	.804**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	72	72	72	72	72	72

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Uji Reliabilitas

Pendidikan (X1)

		Cronbach's Alpha	N of Items
Cases	Valid		
	Excluded ^a	.934	11
	Total		

Case Processing Summary

Reliability Statistics

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

a. Listwise deletion based on all variables in

Kinerja Karyawan (Y)

Case Processing Summary
the procedure.

Reliability Statistics

Pelatihan (X2)

		N	%
Cases	Valid	72	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	72	100.0

Case Processing Summary

Reliability Statistics

		Cronbach's Alpha	N of Items
		.914	10

a.

		N	%
Cases	Valid	85	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	85	100.0

Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Prestasi Kerja (X3)

Case Processing Summary

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.902	8

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

		N	%		Cronbach's Alpha	N of Items
Cases	Valid	85	100.0	UJI	KELAYAKAN MODEL (<i>Goodness Of Fit</i>)	
	Excluded ^a	0	.0			
	Total	85	100.0			
				Uji T (Parsial)	.931	13

Coefficients^a

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.539	0.441		3.493	0.001
	Pendidikan (X1)	0.097	0.039	0.095	2.92	0.024
	Pelatihan (X2)	0.621	0.052	0.498	11.899	0,000
	Prestasi Kerja (X3)	0.768	0.046	0.488	16.707	0,000
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)						

Uji F (Simultan)

ANOVA^a

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	7006,605	3	2335,535	4200,002	,000 ^b
	Residual	45,042	81	,556		
	Total	7051,647	84			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)						
b. Predictors: (Constant), Prestasi Kerja (X3), Pendidikan (X1), Pelatihan (X2)						

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.539	.441		3.493	.001		
	Pendidikan (X1)	.097	.039	.095	2.920	.024	.064	9.584
	Pelatihan (X2)	.621	.052	.498	11.899	.000	.045	22.193
	Prestasi Kerja (X3)	.768	.046	.488	16.707	.000	.093	10.802

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Surat Pengajuan Skripsi

SKRIPSI

**PENGARUH PROGRAM PENDIDIKAN, PELATIHAN
DAN PRESTASI KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA CV . MAJU MAPAN TANJUNG
KEDAMEAN GRESIK**

Yang diajukan oleh

RISMA FAUZIYAH
1912121017/FEB/MA

Telah disetujui untuk ujian skripsi oleh

Pembimbing I



Dr. Nurul Qomari, Drs.Ec.,M.Si
NIDK. 0710096101

Tanggal : 13-7-2023

Pembimbing II



Dr. Jufiani Pudjowati, Sc.,M.Si
NIDN. 0730087102

Tanggal : 12 Juli 2023

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Bhayangkara Surabaya



Dr. Siti Rosyafah, Dra., Ec.,MM
NIDN. 0703106403

Kartu Bimbingan

KARTU BIMBINGAN

Nama : Risma Fauziyah
 N.I.M : 1912121017
 Program Studi : Manajemen
 Spesialisasi : SDM
 Mulai Memprogram : Bulan Tahun
 Judul Skripsi : Pengaruh Program Pendidikan dan Pelatihan Terhadap
 Prestasi Kinerja Karyawan pada CV. Maju Mapan Tanjung Kedamean, Gresik.
 Pembimbing Utama : Dr. Nurul Qomari, Drs. Ec., M.Si.
 Pembimbing Pendamping : Dr. Juliani Pudjowati, SE., M.Si

No.	Tanggal Bimbingan	Materi	Pembimbing I	Pembimbing II
1.	09 - 06 - 2023	Bab I, II, III Ref	Hus	
2.	09 - 06 - 2023	Bab I, II, III Ref/acc	Hus	
3.		dst syarat		
4.				
5.	25 - 05 - 2023	Bab 1 & 2 Revisi		
6.	08 - 06 - 2023	Bab 3 Revisi		
7.	08 - 06 - 2023	Bab 1 & 3 Revisi		
8.	10 Juli 2023	Bab IV - V R.		
9.	10 Juli 2023	Revisi B		
10.	12 Juli 2023	Bab IV - V / acc		
11.	12 Juli 2023	Revisi Aka		
12.	12 Juli 2023	Bab I Ref	Hus	
13.	12 Juli 2023	Bab II Ref	Hus	
14.	12 Juli 2023	Bab III Ref	Hus	
15.	13 Juli 2023	Bab IV, V acc	Hus	
16.				

Surabaya, 10 Mei 2023
 Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
 Ketua Program Studi Manajemen

 13/7'23

Indah Noviandari, SE., M.Si
 NIDN. 0704117101