

# **Pengaruh Program Pendidikan dan Pelatihan terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. KTI Probolinggo**

LA Marhen Putra  
Manajemen, Universitas Panca Marga Probolinggo

## **Abstrak**

Penelitian ini dilakukan pada PT. KTI Probolinggo dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh antara program pendidikan dan pelatihan secara simultan dan parsial terhadap prestasi kerja karyawan PT. KTI Probolinggo. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian deskriptif kuantitatif. dengan variabel yang terdiri dari variabel bebas yaitu program pendidikan dan pelatihan, dan variabel terikat yaitu prestasi kerja. Populasi yang dipilih adalah karyawan PT KTI Probolinggo berjumlah 135 orang dengan sampel 77 orang. Pengambilan data dengan observasi, wawancara, kuesioner, dan study pustaka. Hasil uji validitas dan reliabilitas menunjukkan 15 item pernyataan dinyatakan valid dan reliabel. Teknik analisis data yang digunakan adalah uji validitas, uji realibitas dan uji asumsi klasik dan uji hipotesis (uji R<sup>2</sup> , uji-t dan uji-f) dengan bantuan program spss versi 21. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Adapengaruh signifikan antara Program pendidikan dan pelatihan secara simultan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. KTI Probolinggo, di dapat nilai taraf signifikan sebesar 0.000 karena nilai taraf signifikan  $0.000 < \text{taraf signifikan yang digunakan yaitu } 0.05$  maka  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak. dan hasil uji parsial menunjukkan bahwa ada pengaruh signifikan pada program pendidikan secara parsial terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. KTI Probolinggo, di dapat nilai taraf signifikan sebesar 0,000, karena nilai taraf signifikan lebih besar dari taraf signifikasi yang digunakan yaitu 0,05 maka  $H_o$  ditolak dan  $H_a$  diterima. dan ada pengaruh signifikan pada pelatihan secara parsial terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. KTI Probolinggo, di dapat nilai taraf signifikan sebesar 0,004, karena nilai taraf signifikan lebih besar dari taraf signifikasi yang digunakan yaitu 0,05 maka  $H_o$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Hasil persamaan regresi menunjukkan bahwa koefisien variabel pendidikan (X1) mempengaruhi variabel prestasi kerja (Y) sebesar 0.707 atau sebesar 70,7 persen dan koefisien pelatihan (X2) mempengaruhi variabel prestasi kerja sebesar 0.324 atau sebesar 32,4 persen. Besarnya koefisien X1 dan X2 menjelaskan bahwa pendidikan dan pelatihan akan berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan dengan besar pengaruh yang berbeda. Berdasarkan persamaan regresi di atas pendidikan lebih besar pengaruhnya terhadap prestasi kerja karyawan.

**Kata kunci:** Pendidikan, Pelatihan dan Prestasi Kerja

## **Pendahuluan**

Dalam menghadapi era globalisasi, banyak tantangan yang harus dihadapi oleh perusahaan dalam rangka memenangkan persaingan. Baik perusahaan kecil, menengah maupun besar di Indonesia, untuk dapat bertahan dan memenangkan persaingan dituntut memiliki keunggulan bersaing. Manajemen mutu pelayanan mengajarkan bahwa apapun bentuk dan situasinya, sebagai pemberi pelayanan harus berusaha memuaskan pelanggannya, dengan demikian menghasilkan suatu komitmen dalam mencapai kinerja yang bermutu (Hermanto 2016).

Salah satu faktor yang dapat dijadikan pegangan perusahaan dalam menciptakan keunggulan bersaing adalah dengan keunggulan produk dan sumber daya manusia yang berkualitas yang akan memberikan kontribusi bagi penciptaan keunggulan bersaing pada era globalisasi. Untuk mempersiapkan sumber daya manusia tidak hanya dilihat dari segi kuantitasnya saja, sebab tersedianya sumber daya manusia yang cukup banyak belum tentu merupakan jaminan bahwa hasil yang dicapai akan efisien dan efektif sehingga produktivitas perusahaan tercapai. Menurut (Sutrisno 2009) Faktor yang mempengaruhi produktivitas diantaranya adalah pelatihan, mental karyawan dan kemampuan fisik karyawan serta hubungan

antara atasan dan bawahan. Pelatihan sangat penting untuk dilaksanakan bagi kepentingan bersama, sebab dari sinilah para karyawan akan dapat lebih memahami dan mengerti tentang tugas dan tanggung jawab yang di emban baik secara individu maupun kelompok (Arifin 2009).

Sebagai langkah awal untuk mendapatkan sumber daya manusia yang berkualitas adalah dimulai dengan menarik dan memilih tenaga kerja yang sesuai dengan standar personalia perusahaan. Standar ini merupakan persyaratan minimal yang harus dipenuhi agar seorang karyawan bisa mengerjakan pekerjaannya dengan baik, disamping itu langkah selanjutnya untuk terus meningkatkan sumber daya manusia yang terampil dan berkemampuan tinggi adalah dengan memberikan pendidikan dan pelatihan terhadap setiap pelaku organisasi secara berkesinambungan dengan metode yang sistematis. Menurut Yuniarsih dan (Sadili 2010); (Yuniarsih, & Suwatno, 2008) Pendidikan merupakan penciptaan suatu lingkungan dimana para pegawai dapat memperoleh atau mempelajari sikap, kemampuan, keahlian, pengetahuan dan perilaku yang spesifik yang berkaitan dengan pekerjaan. Sedangkan Pendidikan dan latihan sama dengan pengembangan yaitu merupakan proses peningkatan keterampilan kerja, baik teknis maupun manajerial. Pendidikan berorientasi pada teori, dilakukan di dalam kelas, berlangsung lama, dan biasanya menjawab why. Latihan berorientasi pada praktek, dilakukan di lapangan, berlangsung singkat, dan biasanya menjawab how menurut Bella dalam (Hasibuan 2010).

Perusahaan harus Menetapkan kompetensi yang diperlukan bagi personil yang melakukan pekerjaan yang mempengaruhi kesesuaian terhadap persyaratan produk/jasa, jika dapat dilakukan, menyediakan pelatihan atau melakukan kegiatan lain untuk mencapai kompetensi yang diperlukan. Mengevaluasi efektifitas tindakan yang dilakukan, Memastikan bahwa personilnya sadar akan relevansi dan pentingnya kegiatan mereka dan bagaimana kontribusi mereka terhadap pencapaian sasaran mutu, dan Memelihara rekaman pendidikan, pelatihan, ketrampilan dan pengalaman (Hermanto 2016).

Menurut (Mathis 2009) menjelaskan bahwa pelatihan (*training*) adalah sebuah proses dimana orang mendapatkan kapabilitas untuk membantu pencapaian tujuan-tujuan organisasioanal. Karena proses ini berkaitan dengan berbagai tujuan organisasional, pelatihan dapat dipandang secara sempit atau sebaliknya luas. Meskipun pelatihan tenaga kerja memerlukan biaya yang tidak sedikit tetapi pelatihan harus tetap dilaksanakan karena pelatihan tersebut mempunyai manfaat yang besar bagi perusahaan atau karyawan perusahaan. Manfaat bagi perusahaan antara lain adalah perusahaan mempunyai tenaga kerja yang siap melaksanakan pekerjaannya sehingga dengan adanya tenaga kerja yang demikian perusahaan dapat mencapai tujuannya dengan lebih mudah.

Selanjutnya menurut Adrew E. Sikula dalam buku (Azwar 2007) menjelaskan pelatihan adalah proses pendidikan jangka pendek yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisasi, pegawai non manajerial mempelajari pengetahuan dan ketrampilan teknis dalam tujuan yang terbatas. Dengan dilaksanakan program pendidikan dan pelatihan diharapkan karyawan akan semakin mampu memahami dan melaksanakan fungsinya dalam organisasi. Program pendidikan secara umum adalah segala upaya yang direncanakan untuk mempengaruhi orang lain baik individu, kelompok, atau masyarakat sehingga mereka melakukan apa yang diharapkan oleh pelaku Pendidikan (Burhanudin 2015).

Disamping itu juga diharapkan pula adanya perbaikan atau pengembangan sikap, tingkah laku, pengetahuan serta keterampilan dari para pelaku organisasi agar tercapainya tujuan perusahaan. Pada posisi lain dengan adanya peningkatan mutu karyawan melalui program pendidikan dan pelatihan, diharapkan dapat memberikan pengaruh terhadap pribadi setiap peserta program pelatihan, sehingga dapat melakukan pekerjaan- pekerjaan yang lebih beragam, sejalan dengan tujuan perusahaan secara lebih baik dan professional dan hasil kerja perusahaan secara keseluruhan tercapai, Menurut (Hasibuan 2010) menyatakan Suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas - tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Sedangkan menurut (Sedarmayanti 2007) menyatakan Hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam

suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab masing - masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Dan hasil kerja merupakan prestasi kerja, adalah suatu hasil kerja yang dicapai organisasi mengevaluasi atau menilai karyawannya (Handoko 2007).

Meninjau berbagai hal diatas PT. KTI Probolinggo menyadari bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting dalam kegiatan perusahaan dan perusahaan menyadari betul bahwa mereka membutuhkan karyawan- karyawan yang berkualitas untuk mendukung kegiatan operasional perusahaan. Salah satu cara perusahaan mendapatkan karyawan-karyawan yang berkualitas yaitu dengan melakukan pendidikan dan pelatihan terhadap karyawan tersebut sehingga dapat meningkatkan kemampuan dari mereka. Untuk itu meskipun saat ini perusahaan dalam keadaan menurun tetapi perusahaan tetap menjalankan program pendidikan dan pelatihan bagi karyawannya karena menurut perusahaan kegiatan tersebut sangat penting untuk dilakukan walaupun kegiatan tersebut membutuhkan dana yang cukup besar. Tetapi pendidikan dan pelatihan dapat membantu para karyawan untuk meningkatkan ketrampilan dan pengetahuan karyawan yang akhirnya dapat membantu karyawan dalam menyelesaikan tugasnya dengan baik. menurut cooper dalam buku burhanuddin (2015 :203) menjelaskan “Prestasi kerja adalah tingkat pelaksanaan tugas yang dapat dicapai oleh seseorang, unit, atau divisi dengan menggunakan kemampuan yang ada dan batasan - batasan yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan organisasi/perusahaan. Sehubungan dengan masalah yang diuraikan diatas, penulis tertarik untuk mengadakan penelitian mengenai pendidikan dan pelatihan karyawan pada PT. KTI Probolinggo dengan judul : “ Pengaruh Program Pendidikan dan Pelatihan terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. KTI Probolinggo ”

Dari uraian latar belakang penelitian tersebut, penulis mengidentifikasi masalah sebagai berikut :

- a. Adakah pengaruh program pendidikan dan pelatihan secara simultan terhadap prestasi kerja karyawan PT. KTI Probolinggo?
- b. Adakah pengaruh program pendidikan dan pelatihan secara parsial terhadap prestasi kerja karyawan PT. KTI Probolinggo?

Analisis yang dilakukan terbatas pada hasil kuesioner yang diberikan kepada responden yaitu karyawan meliputi staff dan karyawan produksi tentang program pendidikan, pelatihan dan prestasi kerja, dan tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini yaitu :

- a. Untuk mengetahui Adakah pengaruh program pendidikan dan pelatihan secara simultan terhadap prestasi kerja karyawan PT. KTI Probolinggo.
- b. Untuk mengetahui Adakah pengaruh program pendidikan dan pelatihan secara parsial terhadap prestasi kerja karyawan PT. KTI Probolinggo.

Selanjutnya berdasarkan pada permasalahan, maka penulis mengajukan hipotesis sebagai berikut:

- a. Ada pengaruh secara simultan antara program pendidikan dan pelatihan terhadap prestasi kerja karyawan PT. KTI Probolinggo.
- b. Ada pengaruh secara parsial program pendidikan dan pelatihan terhadap prestasi kerja karyawan PT. KTI Probolinggo.

## Hasil Penelitian

Deskripsi data menguraikan atau menggambarkan identitas responden yang dijadikan sebagai sampel penelitian. Dalam pembahasan profil responden ditetapkan responden. Dimana perlu ditambahkan bahwa penyebaran kuisisioner kepada responden yang menunjukkan bahwa semua responden telah melampirkan kuisisioner dan telah diisi dengan lengkap dan benar. Kemudian dalam deskripsi profil responden ini yang ditekankan adalah berdasarkan jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan terakhir, dan jumlah pendapatan perbulan. Hal ini dapat diuraikan sebagai berikut ini :

### Deskripsi profil responden berdasarkan jenis kelamin (gender)

Deskripsi profil responden berdasarkan jenis kelamin responden. Hal ini dapat dikelompokkan menjadi dua kelompok yaitu : laki-laki dan perempuan. Adapun deskripsi profil responden menurut jenis dapat disajikan melalui tabel berikut ini :

**Tabel 1**  
**Deskripsi Profil Responden berdasarkan Jenis Kelamin**

No	Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persentase (%)
1.	Laki-laki	48	62,33%
2.	Perempuan	29	37,67%
Jumlah Responden		77	100%

Sumber : Data primer diolah

Berdasarkan table 4 tentang deskripsi profil responden menurut jenis kelamin (gender), maka diketahui bahwa 62,33 % merupakan responden pria dan 37,67% adalah responden wanita.

### Deskripsi profil responden berdasarkan usia

Deskripsi profil responden berdasarkan usia bertujuan untuk menguraikan atau menggambarkan identitas responden berdasarkan usia atau umur responden yang dijadikan sampel penelitian. Oleh karena itulah akan disajikan deskripsi profil responden berdasarkan usia yang dapat disajikan pada tabel berikut :

**Tabel 2**  
**Deskripsi Profil Responden berdasarkan Usia**

No	Usia responden	Jumlah Responden	Persentase (%)
1.	18-25 tahun	35	45,46%
2.	26-35 tahun	22	28,57%
3.	36-45 tahun	16	20,78%
4.	46-55 tahun	4	5,19%
5.	Lebih dari 55 Tahun	-	-
Jumlah Responden		77	100%

Sumber: Data diolah.

Dapat diketahui dari tabel 5 menunjukkan usia responden lebih banyak yang berusia antara 18-25 tahun sebesar 45,46% dari seluruh responden, sedangkan responden usia antara 26-35 tahun sebesar 28,57%, kemudian kelompok usia antara 36-45 tahun sebesar 20,78% dan yang berusia 46-55 tahun hanya 5,19% dari keseluruhan responden kemudian usia lebih dari 55 tahun sebanyak 0%.

### Deskripsi profil responden berdasarkan Pendidikan Umum Terakhir

**Tabel 3**  
**Deskripsi Profil Responden berdasarkan Pendidikan Umum**

Pendidikan Umum Terakhir	Jumlah Responden	Persentase
SMP	1	1,29%
SMA	24	31,17%
Perguruan Tinggi	52	67,54%
Jumlah Responden	77	100%

Sumber: Data diolah.

Dari data mengenai tingkat pendidikan responden dari PT. KTI Probolinggo terlihat bahwa sebagian besar responden mempunyai pendidikan terakhir perguruan tinggi yaitu sebesar 67,54% sedangkan responden dengan pendidikan terakhir SMA hanya sebesar 31,17% sedangkan tingkat SMP sebesar 1,29%.

### Deskripsi profil responden berdasarkan Masa Kerja Karyawan

**Tabel 4**  
**Deskripsi Profil Responden berdasarkan Masa Kerja Karyawan**

Masa Kerja	Jumlah Responden	Persentase
1 - 5 Tahun	45	58,44%
6 - 10 Tahun	8	10,39%
11 - 15 Tahun	5	6,49%
Lebih dari 15 Tahun	19	24,68%
Jumlah	77	100%

Sumber: Data diolah.

Berdasarkan tabel 7 menunjukkan 58,44% responden telah bekerja antara 1-5 tahun sedangkan 10,39% bekerja selama 6-10 tahun dan yang bekerja 11-15 tahun sebesar 6,49% dan yang lebih dari 15 tahun hanya sebesar 24,68% dari seluruh responden.

### Program Pendidikan ( Variabel X<sub>1</sub> )

Berikut ini adalah hasil dari jawaban responden atas pertanyaan mengenai pelatihan (Variabel X<sub>1</sub>) yang diajukan dalam kuesioner berdasarkan setiap indikator adalah sebagai berikut:

### Tanggapan responden mengenai Pengetahuan

Jumlah skor dari masing-masing item pertanyaan mengenai Pengetahuan yang diberikan kepada responden, yaitu seperti tabel dibawah ini :

**Tabel 5**  
**Analisis Pernyataan Responden Tentang Pengetahuan**

No	Pertanyaan	Sangat Setuju	Setuju	Cukup Setuju	Kurang setuju	Tidak Setuju	Total
1	Saya merasa memiliki pengetahuan memadai untuk menyelesaikan pekerjaan yang saya hadapi	37	28	12	0	0	77
	<b>TOTAL</b>	37	28	12	0	0	77
	<b>PERSENTASE</b>	48,05	36,36	15,58	0	0	100%

Sumber: Data primer diolah.

Dari tabel 9 dapat dilihat bahwa sebanyak 37 orang (48,05%) menyatakan sangat setuju, 28 orang(36,36%) menyatakan setuju, dan 12 orang (15,58%) menyatakan cukup setuju. Hal ini dapat memberikan gambaran bahwa sebagian besar memiliki pengetahuan yang memadai dalam melaksanakan pekerjaannya.

### Tanggapan responden mengenai Keterampilan

**Tabel 6**  
**Analisis Pernyataan Responden Tentang Keterampilan**

No	Pertanyaan	Sangat Setuju	Setuju	Cukup Setuju	Kurang setuju	Tidak Setuju	Total
2	Dengan keterampilan dan pengalaman yang saya miliki, suatu pekerjaan dapat lebih mudah diselesaikan	28	39	10	0	0	77
	<b>TOTAL</b>	28	39	10	0	0	77
	<b>PERSENTASE</b>	36,36	50,65	12,99	0	0	100%

Sumber: Data primer diolah.

Dari tabel 10 dapat dilihat bahwa sebanyak 28 orang ( 36,36% ) menyatakan sangat setuju, 39 orang ( 50,56% ) menyatakan setuju dan 10 orang ( 12,99% ) menyatakan cukup setuju . hal ini dapat memberikan gambaran bahwa dibutuhkan keterampilan yang sesuai dengan suatu pekerjaan agar lebih mudah terselesaikan.

### Tanggapan responden terhadap Kreativitas

**Tabel 6**  
**Analisis Pernyataan Responden Tentang Kreatifitas**

No	Pertanyaan	Sangat Setuju	Setuju	Cukup Setuju	Kurang setuju	Tidak Setuju	Total
3	Saya selalu diberi kesempatan untuk berkreasi dan selalu belajar untuk inovatif	18	46	13	0	0	77
	<b>TOTAL</b>	18	46	13	0	0	77
	<b>PERSENTASE</b>	23,38	59,74	16,88	0	0	100%

Sumber: Data primer diolah.

Dilihat dari tabel 11 di atas, dapat diketahui bahwa sebanyak 18 (23,38%) orang menyatakan sangat setuju, 46 (59,74%) orang menyatakan setuju, 13 orang (16,88%) menyatakan cukup setuju. Ini memberi gambaran bahwa jawaban responden lebih banyak menjawab respon setuju atas diberikannya kesempatan terhadap karyawan dalam pekerjaan selalu belajar inovatif

### **Pelatihan ( Variabel X<sub>2</sub> )**

Berikut ini adalah hasil dari jawaban responden atas pertanyaan mengenai pelatihan ( Variabel X<sub>2</sub> ) yang diajukan dalam kuesioner berdasarkan setiap indikator adalah sebagai berikut :

### **Tanggapan responden mengenai Instruktur**

Jumlah skor dari masing-masing item pertanyaan mengenai Instruktur yang diberikan kepada responden, yaitu seperti tabel dibawah ini :

**Tabel 7**  
**Analisis Pernyataan Responden Tentang Kemampuan Instruktur**

No	Pertanyaan	Sangat Setuju	Setuju	Cukup Setuju	Kurang setuju	Tidak Setuju	Total
1	Instruktur dapat menyampaikan materi dengan jelas dan mudah untuk dimengerti.	49	19	7	2	0	77
2	Para pengajar selalu mendorong saya untuk turut berperan aktif selama kegiatan belajar dan berlatih berlangsung.	17	49	11	0	0	77
	<b>TOTAL</b>	66	68	18	2	0	154
	<b>PERSENTASE</b>	42,86	44,15	11,69	1,30	0	100%

Sumber: Data primer diolah.

Untuk pernyataan mengenai kemampuan instruktur rata-rata karyawan menjawab setuju. dengan kata lain kemampuan instruktur sudah memadai dan mampu memotivasi karyawan agar bekerja lebih baik lagi.

Meskipun hal tersebut tidak hanya dipengaruhi oleh kemampuan instruktur saja.

### Tanggapan responden mengenai Metode

Jumlah skor dari masing-masing item pertanyaan mengenai Metode yang diberikan kepada responden, yaitu seperti tabel dibawah ini:

**Tabel 8**  
**Analisis Pernyataan Responden Tentang Metode**

No	Pertanyaan	Sangat Setuju	Setuju	Cukup Setuju	Kurang setuju	Tidak Setuju	Total
3	Metode yang digunakan dalam diklat sangat membantu dalam menyerap materi yang diberikan	21	41	13	2	0	77
	<b>TOTAL</b>	21	41	13	2	0	77
	<b>PERSENTASE</b>	27,27	53,25	16,89	2,60	0	100%

Sumber: Data primer diolah.

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa dari pernyataan mengenai metode yang digunakan pada program pendidikan dan pelatihan menjawab setuju itu berarti setengah dari responden menyatakan bahwa metode yang digunakan sudah cukup mudah dimengerti karena semua responden menyatakan demikian.

### Tanggapan responden mengenai Materi

Jumlah skor dari masing-masing item pertanyaan mengenai Materi yang diberikan kepada responden, yaitu seperti tabel dibawah ini :

**Tabel 9**  
**Analisis Pernyataan Responden Tentang Materi**

No	Pertanyaan	Sangat Setuju	Setuju	Cukup Setuju	Kurang setuju	Tidak Setuju	Total
4	Materi pelajaran yang diajarkan dalam pelatihan yang diberikan oleh perusahaan dapat menunjang pekerjaan saya	24	45	8	0	0	77
	<b>TOTAL</b>	24	45	8	0	0	77
	<b>PERSENTASE</b>	31,17	58,44	10,40	0	0	100%

Sumber: Data primer diolah, 2016

Untuk pernyataan mengenai materi yang diajarkan sebanyak 100% responden mengatakan setuju bahwa materi yang diajarkan dalam pelatihan menunjang dan membantu mereka dalam mengerjakan tugas yang diberikan kepadanya. Itu berarti bahwa perusahaan mengerti apa yang dibutuhkan oleh karyawannya. Dan apabila karyawan semakin mampu mengerjakan tugas-tugasnya itu berarti kesalahan-kesalahan dalam pekerjaan akan semakin dapat diperkecil. Sedangkan 0% atau tidak ada sama sekali responden yang menyatakan tidak setuju hal ini

menunjukkan bahwa materi yang diajarkan memang dapat membantu mereka dalam mengerjakan tugasnya.

### Sarana dan Fasilitas

**Tabel 10**  
**Analisis Pernyataan Responden Tentang Sarana dan Fasilitas**

No	Pertanyaan	Sangat Setuju	Setuju	Cukup Setuju	Kurang setuju	Tidak Setuju	Total
5	Peralatan selalu tersedia untuk kelancaran praktek kerja	10	58	9	0	0	77
	<b>TOTAL</b>	10	58	9	0	0	77
	<b>PERSENTASE</b>	12,99	75,32	11,69	0	0	100%

Sumber: Data primer diolah.

Untuk pernyataan yang berhubungan dengan sarana dan fasilitas sebanyak 100 % responden mengatakan setuju. Responden merasa sarana dan fasilitas yang diberikan perusahaan sudah menunjang untuk mereka dalam melaksanakan diklat. Apabila sarana dan fasilitas yang diberikan sudah memadai itu akan membuat karyawan semakin termotivasi untuk mengikuti pelatihan.

### Manfaat pelatihan

**Tabel 11**  
**Analisis Pernyataan Responden Tentang Manfaat Pelatihan**

No	Pertanyaan	Sangat Setuju	Setuju	Cukup Setuju	Kurang setuju	Tidak Setuju	Total
6	Setelah mengikuti pelatihan saya dapat meningkatkan keahlian saya dalam bekerja	17	47	13	0	0	77
	<b>TOTAL</b>	17	47	13	0	0	77
	<b>PERSENTASE</b>	22,08	61,04	16,89	0	0	100%

Untuk pernyataan yang berhubungan dengan manfaat yang diperoleh dari adanya pelaksanaan diklat 100% responden menyatakan mereka mendapatkan hasil yang positif setelah mengikuti program pelatihan. Mereka menyatakan dengan adanya program pelatihan mereka mampu menyelesaikan tugasnya lebih cepat sehingga mereka dapat mencapai prestasi kerja yang diinginkan oleh perusahaan.

### Tanggapan Responden terhadap Prestasi Kerja Karyawan

Berikut ini adalah hasil dari jawaban responden atas pertanyaan mengenai prestasi kerja karyawan yang diajukan dalam kuesioner adalah sebagai berikut:

### Tanggapan responden mengenai sikap yang berorientasi pada kemampuan kerja.

**Tabel 12**  
**Analisis Pernyataan Responden Tentang sikap yang berorientasi pada kemampuan kerja.**

No	Pertanyaan	Sangat Setuju	Setuju	Cukup Setuju	Kurang setuju	Tidak Setuju	Total
1	Saya selalu bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang menjadi tugas saya	44	33	0	0	0	77
2	Saya akan berusaha membantu dengan mengemukakan pendapat saya untuk permasalahan yang dihadapi oleh perusahaan	45	30	0	2	0	77
	<b>TOTAL</b>	89	63	0	2	0	154
	<b>PERSENTASE</b>	57,79	40,91	0	1,30	0	100%

Untuk pernyataan yang berhubungan dengan sikap yang berorientasi pada kemampuan kerja sebanyak 98,7% responden menyatakan setuju untuk bersikap bertanggung jawab, dan berusaha mengemukakan pendapat untuk permasalahan perusahaan. Itu berarti bahwa para karyawan sudah memiliki kemampuan kerja yang baik dalam menunjang pencapaian prestasi kerja.

### Tanggapan responden mengenai sikap yang berorientasi pada karakteristik pribadi

**Tabel 13**  
**Analisis Pernyataan Responden Tentang sikap yang berorientasi pada karakteristik pribadi.**

No	Pertanyaan	Sangat Setuju	Setuju	Cukup Setuju	Kurang setuju	Tidak Setuju	Total
3	Bertukar pikiran dengan rekan kerja sangat diperlukan	21	41	13	2	0	77
4	Saya akan selalu mematuhi perintah atasan dan peraturan perusahaan	24	45	8	0	0	77
	<b>TOTAL</b>	45	86	21	2	0	154
	<b>PERSENTASE</b>	29,22	55,84	13,64	1,30	0	100%

Dilihat dari pernyataan mengenai sikap yang berorientasi pada karakteristik pribadi 98,7% responden sudah memiliki rasa ingin Bertukar pikiran dengan rekan kerja dan mematuhi perintah atasan maupun juga perusahaan. Karyawan merasa perlu memiliki karakteristik pribadi yang baik untuk mencapai prestasi kerja.

### Tanggapan responden mengenai sikap yang berorientasi pada hasil kerja

**Tabel 14**

#### **Analisis Pernyataan Responden Tentang sikap yang berorientasi pada Hasil kerja.**

No	Pertanyaan	Sangat Setuju	Setuju	Cukup Setuju	Kurang setuju	Tidak Setuju	Total
5	Saya selalu mencoba mengembangkan kreativitas supaya lebih memuaskan dalam bekerja	10	58	9	0	0	77
6	Atasan / pimpinan selalu puas atas hasil kerja yang telah saya capai	17	47	13	0	0	77
	<b>TOTAL</b>	27	105	22	0	0	154
	<b>PERSENTASE</b>	17,53	68,18	14,29	0	0	100%

Sumber: Data primer diolah.

Dari pernyataan di atas dapat dilihat bahwa 100% responden telah memiliki sikap yang berorientasi pada hasil kerja yang baik. Karyawan sudah mulai mengembangkan sikap kreativitas dan berusaha selalu memuaskan pimpinan atas hasil kerja. Dan mereka mencoba selalu menguasai tugas yang diberikan oleh pimpinan masing-masing.

### Uji Validitas

Pengujian kualitas instrumen dimaksudkan untuk menghindarkan adanya bias yang diperoleh dari data penelitian dalam menjelaskan konstruk variabel yang diukur melalui instrument kuesioner. Uji kualitas instrumen meliputi uji validitas dan uji reliabilitas instrumen. Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Pengujian validitas dilakukan dengan menggunakan analisis korelasi product moment yang terkoreksi (*corrected item-total correlation*). Berdasarkan uji realibilitas yang dilakukan melalui statistik menggunakan program *SPSS Ver 21*, maka diperoleh hasil seperti berikut:

Hasil Uji validitas Pendidikan, Pelatihan dan Prestasi kerja dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

**Tabel 15**

#### **Hasil Pengujian Validitas Variabel Xi, X2 dan Y**

No. Item Pertanyaan	Corrected item- Total correlation	r Tabel	Keterangan
X1.1	0,461	0,227	Valid
X1.2	0,669	0,227	Valid
X1.3	0,576	0,227	Valid
X2.1	0,538	0,227	Valid
X2.2	0,570	0,227	Valid
X2.3	0,491	0,227	Valid
X2.4	0,400	0,227	Valid
X2.5	0,465	0,227	Valid
X2.6	0,576	0,227	Valid
Y1	0,532	0,227	Valid
Y2	0,588	0,227	Valid
Y3	0,777	0,227	Valid
Y4	0,729	0,227	Valid
Y5	0,663	0,227	Valid
Y6	0,588	0,227	Valid

Sumber : data primer diolah.

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa 15 butir item pernyataan untuk semua variabel, semua pernyataan dinyatakan valid karena nilai r hitung dilihat dari *corrected item total correlation* lebih besar dibanding r tabel 0,227 Selanjutnya item kuesioner yang valid dapat dijadikan acuan untuk penelitian selanjutnya.

### Uji Realibilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk menguji sejauh mana keandalan suatu alat pengukur untuk dapat digunakan lagi untuk penelitian yang sama. Pengujian reliabilitas dilakukan dengan menggunakan teknik analisis *Cronbach Alpha*. Berdasarkan uji realibilitas yang dilakukan melalui statistik menggunakan program *SPSS Ver 21*, maka diperoleh hasil seperti berikut:

**Tabel 16**  
**Hasil Analisis Uji Realibilitas dengan teknik *Cronbach Alpha***

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,896	,898	15

Dari hasil analisis diatas didapat nilai *Cronbach Alpha* sebesar 0,896 Karena nilai *Cronbach*

*Alpha* lebih besar dari 0,60 maka dapat dikatakan bahwa butir-butir instrumen penelitian tersebut realibel.

## Pengujian Hipotesis

### Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi pada dasarnya adalah studi mengenai ketergantungan variabel dependen (prestasi kerja) dengan variabel independen (program pendidikan dan pelatihan), dengan tujuan untuk mengestimasi atau memprediksi rata-rata populasi atau nilai rata-rata variabel prestasi kerja karyawan berdasarkan nilai variabel Pendidikan dan Pelatihan. Untuk mengukur dan menguji pengaruh faktor-faktor terhadap Prestasi kerja, khususnya untuk variabel Program Pendidikan ( $X_1$ ) dan Pendidikan ( $X_2$ ), maka dilakukan pengolahan data melalui persamaan regresi linear berganda dengan menggunakan bantuan program SPSS 21 *for windows*. Hasil pengolahan data tersebut disajikan pada tabel berikut ini :

**Tabel 17**  
**Coefficients<sup>3</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	9,020	2,769		3,257	,002
1 pendidikan	,707	,173	,412	4,087	,000
pelatihan	,324	,109	,302	2,989	,004

a. Dependent Variable: prestasi

Sumber : data diolah.

### Dependent Variable Y (Prestasi Kerja)

Dari tabel diatas maka dapat dimasukkan dalam persamaan berikut ini :  $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$

$$Y = 2,989 + 0,707 X_1 + 0,324 X_2$$

Keterangan :

Y = Prestasi Kerja

a = konstanta

$b_1$ ;  $b_2$  = Koefisien Regresi

$X_1$  = Program Pendidikan

$X_2$  = Pelatihan

Dimana persamaan tersebut dijelaskan sebagai berikut :

$a = 9,020$  artinya nilai prestasi kerja sebesar 9,020 sebagai nilai konstan untuk variabel terikat.  $b_1 = 0,707$  menyatakan koefisien regresi Program Pendidikan ( $X_1$ ) sebesar 0,707 menyatakan bahwa setiap penambahan (karena tanda positif) 1 point akan meningkatkan prestasi kerja sebesar 0,707 dengan anggapan pelatihan ( $X_2$ ) tetap. Dimana dapat dicontohkan dengan perhitungan sebagai berikut. Dimisalkan  $X_1 = 1$  dan  $X_2 = 0$  maka

- 1)  $= a + b_1X_1 + b_2X_2$
- 2)  $= 9,020 + 0,707 (1) + 0,324 (0)$
- 3)  $= 9,020 + 0,707$
- 4)  $= 9,727$

$b_2 = 0,324$  menyatakan koefisien regresi Pelatihan ( $X_2$ ) sebesar 0,324 menyatakan bahwa setiap penambahan (karena tanda positif) 1 point akan meningkatkan Pelatihan sebesar 0,324 dengan anggapan Program Pendidikan ( $X_1$ ) tetap. Dimana dapat dicontohkan dengan perhitungan sebagai berikut: Dimisalkan  $X_1 = 0$  dan  $X_2 = 1$  maka

$$5) = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$6) = 9,020 + 0.707 (0) + 0.324 (1)$$

$$7) = 9,020 + 0,324 Y= 9,344$$

Hasil persamaan regresi menunjukkan bahwa koefisien variabel Program Pendidikan ( $X_1$ ) mempengaruhi variabel Prestasi Kerja ( $Y$ ) sebesar 0,707 dan koefisien Pelatihan ( $X_2$ ) mempengaruhi variabel Prestasi Kerja sebesar 0,324. Besarnya koefisien  $X_1$  dan  $X_2$  menjelaskan bahwa program pendidikan dan pelatihan akan berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja dengan besar pengaruh yang berbeda.

Berdasarkan persamaan regresi diatas program pendidikan lebih besar pengaruhnya terhadap prestasi kerja karyawan.

### Koefisien Determinasi (R )

Koefisien determinasi (R ) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependennya. Nilai koefisien determinasi (R ) yang mendekati satu berarti variabel- variabel independennya menjelaskan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksikan variabel dependen. Hasil perhitungan koefisien determinasi (R ) penelitian ini dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

**Tabel 18**  
**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	,597 <sup>a</sup>	,356	,339	2,523	,356	20,467	2	74	,000

Adjusted R square adalah sebesar 0.356 hal ini berarti 35,6% dari variasi variabel dependent prestasi yang dapat dijelaskan oleh variabel independent pendidikan dan pelatihan sedangkan sisanya sebesar 64,4% dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel-variabel lain diluar variabel pendidikan dan pelatihan.

### Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas program pendidikan dan pelatihan terhadap variabel terikat prestasi kerja secara bersama - sama (simultan) dengan tingkat keyakinan 95%, signifikansi 5%, df 1 (jumlah variabel - 1) = 2, dan df 2 (n-k-1) atau 77 - 2 - 1 = 75 (n adalah jumlah data dan k adalah jumlah variabel independen) Dengan rumusan hipotesis:  
 $H_0$  = tidak ada pengaruh signifikan antara Program pendidikan dan Pelatihan secara simultan terhadap prestasi kerja bagian finishing  
 $H_a$  = ada pengaruh signifikan antara Program pendidikan dan pelatihan terhadap prestasi kerja kerja pada Bagian finishing. Berdasarkan pengujian dengan *SPSS ver 21* diperoleh output Anova pada tabel berikut :

**Tabel 18**  
**Uji Anova**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	260,632	2	130,316	20,467	,000 <sup>b</sup>
	Residual	471,160	74	6,367		
	Total	731,792	76			

Dari hasil uji F pada tabel 30 diperoleh taraf signifikan sebesar 0.000 karena nilai taraf signifikan  $0.000 < 0.05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, hal ini menunjukkan bahwa  $H_a$  yang menyatakan bahwa ada pengaruh signifikan antara pendidikan dan pelatihan secara simultan terhadap prestasi kerja pada Bagian Finishing PT KTI Probolinggo diterima.

### Uji t

Untuk mengetahui pengaruh pendidikan dan pelatihan kerja secara parsial terhadap prestasi kerja pada Bagian finishing maka perlu dilakukan uji t. Hasil uji parsial dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

**Tabel 19**  
**Hasil Uji t**

#### Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized		Standardized	T	Sig. . 1
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	9,020	2,769		3,257	,002
1 Pendidikan	,707	,173	,412	4,087	,000
Pelatihan	,324	,109	,302	2,989	,004

a. Dependent Variable: prestasi

Sumber : data primer diolah.

Pengujian koefisien regresi variabel Standar program pendidikan rumusan hipotesisnya adalah :  
 $H_0$  = tidak ada pengaruh signifikan antara Program Pendidikan secara parsial terhadap Prestasi kerja pada Bagian finishing PT KTI Probolinggo

$H_a$  = ada pengaruh signifikan antara Program Pendidikan secara parsial terhadap Prestasi kerja pada Bagian finishing PT KTI Probolinggo. Berdasarkan tabel 31 diperoleh taraf signifikan sebesar 0,02, karena nilai taraf signifikan lebih kecil dari taraf signifikansi yang digunakan yaitu 0,05 maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Hal ini menunjukkan bahwa  $H_a$  yang menyatakan bahwa ada pengaruh signifikan antara program pendidikan secara parsial terhadap prestasi kerja pada Bagian finishing PT KTI Probolinggo diterima.

Pengujian koefisien regresi variabel Pelatihan Rumusan hipotesisnya adalah :

$H_0$  = tidak ada pengaruh signifikan antara Pelatihan secara parsial terhadap Prestasi kerja pada Bagian finishing PT KTI Probolinggo.

$H_a$  = ada pengaruh signifikan antara Pelatihan secara parsial terhadap Prestasi kerja pada Bagian finishing PT KTI Probolinggo. Berdasarkan tabel 31 diperoleh signifikan sebesar 0,04. Karena nilai taraf signifikan lebih kecil dari taraf signifikansi yang digunakan 0,05. maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Hal ini menunjukkan bahwa  $H_a$  yang menyatakan bahwa ada pengaruh signifikan antara pelatihan secara parsial terhadap prestasi kerja pada Bagian finishing PT KTI diterima.

### Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang diuraikan diatas maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

Ada pengaruh signifikan secara simultan antara Program pendidikan dan pelatihan terhadap prestasi kerja karyawan PT. KTI Probolinggo, di dapat nilai taraf signifikan sebesar 0.000 karena nilai taraf signifikan  $0.000 <$  taraf signifikan yang digunakan yaitu 0.05 maka  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak.

Hasil dari Uji Parsial

Ada pengaruh signifikan antara Program pendidikan secara parsial terhadap Prestasi kerja

karyawan pada PT KTI probolinggo, di dapat nilai Taraf signifikan sebesar 0,000, karena nilai taraf signifikan lebih besar dari taraf signifikansi yang digunakan yaitu 0,05 maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

Ada pengaruh signifikan antara pelatihan, secara parsial terhadap Prestasi kerja karyawan pada PT KTI probolinggo, di dapat nilai Taraf signifikan sebesar 0,004, karena nilai taraf signifikan lebih besar dari taraf signifikansi yang digunakan yaitu 0,05 maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

### **Saran**

Materi pendidikan dan pelatihan yang diberikan harus mengikuti perkembangan yang terjadi, sehingga para peserta dapat memperoleh materi yang up to date. Hal ini perlu dilakukan agar kualitas dari para karyawannya dapat bersaing di era globalisasi seperti sekarang ini, Evaluasi program pendidikan dan pelatihan berupa pemberian kuesioner terhadap peserta dan evaluasi pemantau tetap perlu dilakukan. Saran penulis adalah perlu ditambahkan juga suatu bentuk evaluasi dengan menggunakan pretest dan posttest, dengan kriteria evaluasi berupa kinerja, perilaku, dan tingkat pengetahuan dan keterampilan peserta. Dengan pretest dan posttest akan diketahui apakah ada peningkatan yang signifikan sebagai akibat dari pelatihan tersebut, yang berarti proses pelatihan tersebut memberikan perubahan yang berarti.

### **Daftar Pustaka**

- Arifin, Z. 2009. "Evaluasi Pembelajaran., Bandung:PT. Remaja Rosdakarya."
- Azwar, S. 2007. "Sikap Manusia ( Teori Dan Pengukurannya ). Yogyakarta : Liberty."
- Burhanudin, Yusuf. 2015. "Manajemen Sumber Daya Manusia Di Lembaga Keuangan Syariah. Jakarta. Rajawali Pers."
- Handoko, T. Han. 2007. "Manajemen Personalialia & SDM. Yogyakarta : BPFE."
- Hasibuan, Malayu. 2010. "Manajemen Sumber Daya Manusia. ( Edisi Revisi ). Jakarta : Bumi Aksara."
- Hermanto, Hermanto. 2016. "Pengaruh Penerapan ISO 9001:2008 Terhadap Kepuasan Pelanggan (Pasien) Pada Balai Pengobatan PT. Kertas Leces (Persero) Di Probolinggo. Jurnal Ilmiah Ecobuss, 4(1), 16 -29. Retrieved from <https://Ejournal.Upm.Ac.Id/Index.Php/Ecobuss/Article/View/210>."
- Mathis, R. L. and Jackson. J. .. 2009. "Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Salemba Empat."
- Sadili, Samsudin. 2010. "Manajemen Sumber Daya Manusia, CV Pustaka Setia, Bandung."
- Sedarmayanti. 2007. "Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja, Mandar Maju, Bandung."
- Sutrisno, Edi. 2009. "Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Pertama. Jakarta : Kencana Prenada Media Group."
- Yuniarsih, Tjutju, &. Suwatno. 2008. "Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung : Alfabeta."