

PENGARUH PENDIDIKAN DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CV. MUARA PULAU ARTHA MOTOR

Danda Dharma¹, Ikhbal Akhmad² Alum Kusumah³

Universitas Muhammadiyah Riau

190304116@student.umri.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja karyawan CV. Muara Pulau Artha Motor. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan menggunakan skala likert sebagai pengukuran. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada CV. Muara Pulau Artha Motor. Sampel penelitian ini yaitu seluruh karyawan CV. Muara Pulau Artha Motor yang berjumlah 57 responden. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner yang disebarkan kepada karyawan CV. Muara Pulau Artha Motor dengan teknik Sample Jenuh. Analisis penelitian ini meliputi uji instrumen, uji asumsi klasik, dan uji statistik yang diolah dengan alat bantu berupa SPSS 25. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pendidikan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, pelatihan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: Pelatihan, Komunikasi, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia yang handal merupakan salah satu yang dibutuhkan di era globalisasi. Setiap organisasi selalu mengharapkan sumber daya yang mampu bekerja secara efektif dan efisien agar tujuan perusahaan dapat tercapai. Sumber Daya Manusia merupakan faktor sentral dalam sebuah organisasi. Apapun bentuk serta tujuannya, organisasi dibuat berdasarkan berbagai visi untuk kepentingan manusia dan dalam pelaksanaan misinya dikelola dan diurus oleh manusia (Caissar et al., 2022).

Kinerja karyawan pada umumnya terdorong dengan adanya promosi, kenaikan pangkat, kenaikan jabatan, adanya inisiatif, kreativitas, imbalan, dan lain-lain. Namun bentuk ganjaran yang demikian tidak sepenuhnya adalah benar, tergantung sistem pengelolaan yang diterapkan oleh perusahaan tersebut. Sistem pengelolaan sumber daya manusia yang tepat merupakan kunci keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya. Proses pengembangan perusahaan harus didukung oleh sumber daya manusia yang mumpuni, yang diharapkan melalui pendidikan dan pelatihan akan menghasilkan karyawan-karyawan dengan sikap dan sifat serta mempunyai daya tanggap, inisiatif dan kreatif serta berkinerja yang tinggi (Chotimah dan Fathurrahman, 2019).

Tabel 1 Jumlah Karyawan CV Muara Pulau Artha Motor Tahun 2023

No	Posisi	Karyawan Tetap	Karyawan Tidak Tetap	Jumlah Karyawan
1	Direktur	1	-	1
2	Branch Manager	1	-	1
3	Kepala pos	4	-	4
4	Finance	3	-	3
5	Kasir	5	-	5
6	Adm Head	2	-	2
7	HRD	3	-	3
8	CRM	2	-	2
9	SPV Sales	2	-	2
10	Coordinator sales	5	-	5
11	Salesman	5	-	5
12	Head Counter	1	-	1
13	Sales Counter	5	-	5
14	Adm STNK & BPKB	2	-	2
15	Adm Stok	1	-	1
16	Head Bengkel	1	-	1
17	Spare Part Counter	2	-	2
18	Adm Bengkel	2	-	2
19	Kepala Mekanik	2	-	2
20	Mekanik	8	5	13
21	Cleaning Service	-	3	3
Total Karyawan		57	8	65

Sumber: CV. Muara Pulau Artha Motor, 2023

Berdasarkan tabel 1 diatas dapat diketahui bahwa jumlah karyawan pada CV. Muara Pulau Artha Motor pada tahun 2023 memiliki jumlah karyawan secara keseluruhan sebanyak 65 orang dengan 57 karyawan tetap dan 8 orang karyawan tidak tetap. Selain itu posisi setiap karyawan juga sangat bervariasi dan beragam, hal ini menyebabkan setiap karyawan memiliki hasil dan kinerja yang harus

disesuaikan pada setiap posisinya masing-masing.

Peneliti menemukan kinerja karyawan berdasarkan pencapaian target penjualan yang terjadi antara tahun 2021-2023. Berikut ini adalah data pencapaian target penjualan alat berat CV. Muara Pulau Artha Motor :

Tabel 2 Data pencapaian target penjualan alat berat CV. Muara Pulau Artha Motor

Tahun	Realisasi	Target	Persentase Pencapaian
2021	2296 Unit	2085 Unit	110,1%
2022	1891 Unit	2100 Unit	90,04%
2023	1995 Unit	2165 Unit	92,14%

Sumber: CV. Muara Pulau Artha Motor, 2023

Berdasarkan data tabel 2, menunjukkan capaian target penjualan CV. Muara Pulau Artha Motor 3 tahun terakhir. Pada tahun 2021 dengan 2296 Unit atau 110,1%, pada tahun 2022 perusahaan mengalami penurunan penjualan menjadi 1891 Unit atau 90,04%, pada tahun 2023 dengan 247 Unit atau 92,14% dari target penjualan. Data tersebut menunjukkan bahwa kinerja karyawan CV. Muara Pulau Artha Motor kurang optimal karena masih adanya target penjualan yang belum tercapai oleh perusahaan. Hal ini diindikasikan kurangnya pendidikan dan pelatihan kepada karyawan dalam bekerja, seperti kurangnya pembekalan ilmu yang dipelajari dari luar perusahaan dalam mempromosikan kendaraan. Hal inilah yang menyebabkan kurangnya kualitas kerja karyawan sehingga tidak dapat mencapai target penjualan yang telah ditetapkan perusahaan.

Pendidikan (formal) didalam suatu organisasi adalah suatu proses pengembangan ke arah yang diinginkan oleh organisasi yang bersangkutan. Sedangkan pelatihan (training) adalah merupakan bagian dari suatu proses pendidikan yang tujuannya untuk meningkatkan kemampuan atau keterampilan khusus. Pendidikan dan pelatihan dapat dipandang sebagai salah satu bentuk investasi (Notoatmodjo, 2020). Pemberian latihan atau pendidikan kepada pegawai disuatu perusahaan merupakan tanggung jawab setiap Manajer. Adanya latihan dan pendidikan bagi seseorang, juga dapat menjamin tersedianya tenaga-tenaga kerja yang memiliki keahlian, terlatih atau terdidik dan yang dapat menggunakan pikirannya secara kritis. Selain hal tersebut, latihan juga membantu stabilitas pegawai dan mendorong mereka untuk memberikan jasanya dalam waktu yang lama (Manullang, 2018).

Pelatihan tidak akan bermanfaat jika peserta tidak mendapatkan kemampuan atau motivasi untuk mendapatkan keuntungan darinya. Sehingga dengan pelatihan tersebut diharapkan akan dapat meningkatkan kemampuan pegawai dalam mengemban tugas yang telah diberikan oleh organisasi agar semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawabnya yang telah digariskan oleh organisasi (Anggraeni, 2019). Pelatihan diperlukan baik bagi karyawan baru, dengan tujuan agar karyawan tersebut dapat menyesuaikan dengan pekerjaannya serta dapat menjalankan tugasnya sesuai dengan

pekerjaannya (Asri Laksmi Riani, 2019).

Dalam penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh para peneliti terdahulu yang menunjukkan beberapa perbedaan diantaranya adalah Menurut Triasmoko (2019), membuktikan bahwa pelatihan, materi pelatihan dan instruktur pelatihan secara parsial dan simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Yakub et. al (2020), menunjukkan bahwa variabel bebas (disiplin kerja, pendidikan dan pelatihan) secara serempak berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terikat (kinerja pegawai). Penelitian yang dilakukan oleh Rezita (2019) menunjukkan bahwa pendidikan dan pelatihan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

KAJIAN PUSTAKA

Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu (Rivai dan Jauvai, 2020). Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan.

Indikator-Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Robbins, (2016) Indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada enam indikator, yaitu:

1. Kualitas.

Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

2. Kuantitas.

Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

3. 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.

4. Efektivitas.

Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

5. Kemandirian.

Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi

kerjanya komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

Pengertian Pendidikan

Dalam konteks Pengembangan sumber daya manusia, Pendidikan dan Pelatihan adalah merupakan upaya untuk mengembangkan kemampuan intelektual dan kepribadian manusia. Penggunaan istilah Pendidikan dan Pelatihan dalam suatu institusi atau organisasi biasanya disatukan menjadi diklat (Pendidikan dan Pelatihan). Pendidikan (formal) didalam suatu organisasi adalah proses pengembangan kemampuan ke arah yang diinginkan oleh organisasi yang bersangkutan (Notoatmodjo, 2020). Pendidikan dalam arti luas adalah upaya sadar manusia untuk membuat perubahan dan perkembangan agar kehidupannya menjadi lebih baik dan lebih maju, sedangkan arti sempit pendidikan merupakan seluruh kegiatan yang direncanakan secara teratur dan terarah di lembaga pendidikan sekolah (Suhartono, 2016).

Indikator-Indikator Pendidikan

Indikator tingkat pendidikan menurut Wirawan (2016) adalah sebagai berikut :

1. Pendidikan Formal

Merupakan pendidikan yang diselenggarakan di sekolah melalui kegiatan belajar mengajar secara berjenjang dan berkesinambungan.

2. Pendidikan Nonformal

Merupakan pendidikan yang diselenggarakan di luar sekolah melalui kegiatan belajar mengajar yang tidak harus berjenjang dan berkesinambungan.

Pengertian Pelatihan

Pelatihan berarti perubahan sistematis atau Knowledge, skill, attitude, dan behavior yang terus mengalami peningkatan yang dimiliki oleh setiap karyawan dengan itu dapat mewujudkan sasaran yang ingin dicapai oleh suatu organisasi atau perusahaan dalam pemenuhan standar SDM yang diinginkan (Suwatno, 2021). Pelatihan adalah suatu kegiatan peningkatan kemampuan karyawan atau pegawai dalam suatu institusi, sehingga pelatihan adalah suatu proses yang akan menghasilkan suatu perubahan perilaku bagi karyawan atau pegawai (Notoatmodjo, 2020).

Indikator-Indikator Pelatihan

Indikator - indikator pelatihan menurut Mangkunegara (2018),diantaranya:

1. Tujuan Pelatihan

Tujuan pelatihan harus konkrit dan dapat diukur, oleh karena itu pelatihan yang akan diselenggarakan bertujuan untuk meningkatkan keterampilan kerja agar peserta mampu mencapai kinerja secara maksimal dan meningkatkan pemahaman peserta terhadap etika kerja yang harus diterapkan.

2. Materi Pelatihan

Materi pelatihan dapat berupa: pengelolaan (manajemen), tata naskah, psikologis kerja, komunikasi kerja, disiplin dan etika kerja, kepemimpinan kerja dan pelaporan kerja.

3. Metode Yang Digunakan

Metode pelatihan yang digunakan adalah metode pelatihan dengan teknik partisipatif yaitu diskusi kelompok, konferensi, simulasi, bermain peran (demonstrasi) dan games, latihan dalam kelas, test, kerja tim dan study visit (studi banding).

4. Kualifikasi Peserta

Peserta pelatihan adalah pegawai perusahaan yang memenuhi kualifikasi persyaratan seperti karyawan tetap dan staf yang mendapat rekomendasi pimpinan.

5. Kualifikasi Pelatih (Instruktur)

Pelatih/instruktur yang akan memberikan materi pelatihan harus memenuhi kualifikasi persyaratan antara lain: mempunyai keahlian yang berhubungan dengan materi pelatihan, mampu membangkitkan motivasi dan mampu menggunakan metode partisipatif.

Pengembangan Hipotesis

Pengaruh Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan

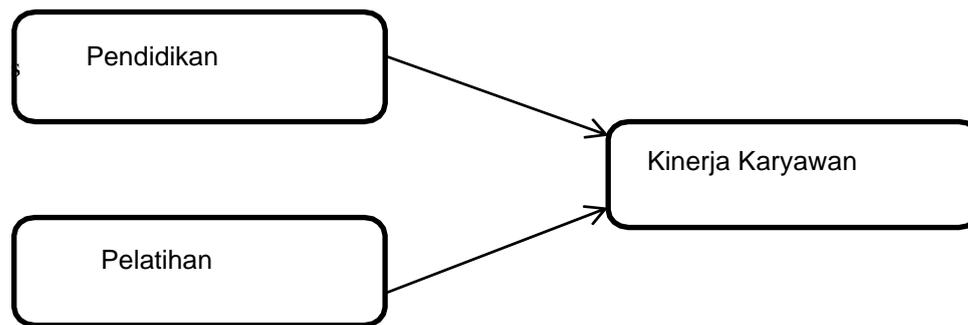
Pendidikan dengan berbagai programnya mempunyai peranan penting dalam memperoleh dan meningkatkan kualitas kemampuan profesional individu. Melalui pendidikan seseorang dipersiapkan untuk memiliki bekal agar siap tahu, mengenal dan mengembangkan metode berfikir secara sistematis agar dapat memecahkan masalah yang akan dihadapi dalam kehidupan dikemudian hari (Sedarmayanti, 2021).

H1: Diduga bahwa Pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap terhadap kinerja Karyawan.

Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan

Selain untuk meningkatkan keterampilan kerja, adanya pelatihan dapat membantu karyawan untuk tanggungjawab yang lebih besar terhadap pekerjaannya, bahkan secara umum pelatihan akan bermanfaat untuk meningkatkan hasil kerja karyawan. Selain itu, manfaat lainnya akan mengurangi penggunaan biaya pada pekerjaannya, dan akan berpengaruh secara langsung pada peningkatan produktivitas (Bangun, 2012).

H2: Diduga Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan.



Gambar 1 Kerangka Pemikiran

METODE

Jenis pendekatan penelitian dalam studi ini yaitu jenis kuantitatif. Menurut Sugiyono (2019), metode kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berdasarkan filsafat positif, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistika, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah diterapkan.

Salah satu langkah yang ditempuh dalam penelitian adalah menentukan objek yang akan diteliti dan besarnya populasi yang ada. Menurut Sugiyono (2018), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari subjek atau objek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan CV. Muara Pulau Artha Motor yang berjumlah 57 karyawan.

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2019). Berdasarkan populasi diatas, peneliti mengambil sampel dengan teknik sampling jenuh. Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti. Apabila obyek yang diteliti kurang dari 100, maka lebih baik diambil semuanya sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi (Suarsimi dan Arikunto. 2018). Berdasarkan pendapat diatas maka penulis menjadikan semua karyawan tetap CV. Muara Pulau Artha Motor menjadi subjek penelitian yaitu sebanyak 57 orang.

Hasil dan Pembahasan

Analisis statistik deskriptif merupakan statistik yang digunakan untuk menganalisis data yang diperoleh dengan cara mendeskripsikan atau memberikan gambaran terkait data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa ada maksud membuat kesimpulan sepihak yang berlaku untuk umum atau generalisasi. Analisis ini hanya berupa akumulasi data dasar dalam bentuk deskripsi dalam artian tidak mencari atau menerangkan keterkaitan hubungan, menguji hipotesis, membuat ramalan atau penarikan kesimpulan untuk kepentingan tertentu (Sugiyono, 2017).

Tabel 3 Hasil Analisis Data Statistik Deskriptif Variabel

Variabel	N	Minimum	Maximum	Mean	Std.Deviation
Pendidikan (X1)	57	9	30	24.63	4.361
Pelatihan (X2)	57	33	75	62.23	8.424
Kinerja Karyawan (Y)	57	25	60	49.37	7.624
Valid N (listwise)	57				

1. Variabel kinerja Karyawan sebagai variabel dependen memiliki nilai minimum dan maksimum dari jawaban responden sebesar 25 dan 60. Sedangkan nilai mean dan standar deviasi dari jawaban responden sebesar 49.37 dan 7.624. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kinerja karyawan memiliki nilai standar deviasi lebih kecil dari nilai rata – rata dan mencerminkan data variabel kinerja karyawan bervariasi maka penyebaran nilainya merata.
2. Variabel pendidikan sebagai variabel independen memiliki nilai minimum dan maksimum dari jawaban responden sebesar 9 dan 30. Sedangkan nilai mean dan standar deviasi dari jawaban responden sebesar 24.63 dan 4.361. Hal ini menunjukkan bahwa variabel pendidikan memiliki nilai standar deviasi lebih kecil dari nilai rata – rata dan mencerminkan data variabel pendidikan penyebaran nilainya merata.
3. Variabel pelatihan sebagai variabel independen memiliki nilai minimum dan maksimum dari jawaban responden sebesar 33 dan 75. Sedangkan nilai mean dan standar deviasi dari jawaban responden sebesar 62.23 dan 8.424. Hal ini menunjukkan bahwa variabel pelatihan memiliki nilai standar deviasi lebih kecil dari nilai rata – rata dan mencerminkan data variabel pelatihan penyebaran nilainya merata.

Uji Kualitas Data

Hasil Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah tidaknya suatu kuesioner, dan kuesioner dikatakan valid jika terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek yang diteliti (Sugiyono, 2017). Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung (untuk setiap butir pertanyaan dapat dilihat pada kolom corrected item-total correlations, dengan rtabel dengan mencari degree of freedom (df)=N – k, dalam hal ini N adalah jumlah sampel, dan k adalah jumlah variabel independen penelitian. Jika r hitung > r tabel, dan bernilai positif, maka pertanyaan (indikator) tersebut dikatakan valid (Ghozali, 2019).

$$df = N-2$$

$$df = 57-2$$

$$df = 55;0,05$$

$$rtabel = 0.2609$$

Tabel 4 Hasil Uji Validitas

Variabel/Indikator	rhitung	rtabel	Keterangan
Pendidikan			
X1.1	0.800	0.2609	Valid
X1.2	0.813	0.2609	Valid
X1.3	0.841	0.2609	Valid
X1.4	0.763	0.2609	Valid
X1.5	0.850	0.2609	Valid
X1.6	0.797	0.2609	Valid
Pelatihan			
X2.1	0.706	0.2609	Valid
X2.2	0.521	0.2609	Valid
X2.3	0.676	0.2609	Valid
X2.4	0.731	0.2609	Valid
X2.5	0.500	0.2609	Valid
X2.6	0.779	0.2609	Valid
X2.7	0.644	0.2609	Valid
X2.8	0.759	0.2609	Valid
X2.9	0.726	0.2609	Valid
X2.10	0.736	0.2609	Valid
X2.11	0.728	0.2609	Valid
X2.12	0.585	0.2609	Valid
X2.13	0.738	0.2609	Valid
X2.14	0.717	0.2609	Valid
X2.15	0.644	0.2609	Valid
Kinerja Karyawan			
Y1.1	0.812	0.2609	Valid
Y1.2	0.678	0.2609	Valid
Y1.3	0.747	0.2609	Valid
Y1.4	0.715	0.2609	Valid
Y1.5	0.850	0.2609	Valid
Y1.6	0.632	0.2609	Valid
Y1.7	0.658	0.2609	Valid
Y1.8	0.826	0.2609	Valid
Y1.9	0.756	0.2609	Valid
Y1.10	0.744	0.2609	Valid
Y1.11	0.734	0.2609	Valid
Y1.12	0.849	0.2609	Valid

Berdasarkan hasil pengujian diketahui nilai setiap pernyataan menghasilkan koefisien korelasi rhitung > rtabel. Sehingga dapat disimpulkan bahwa instrumen penelitian yang berjumlah 33 pernyataan untuk variabel pendidikan, dan pelatihan terhadap kinerja karyawan dinyatakan valid dan dapat digunakan sebagai data penelitian.

Hasil Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan alat yang digunakan untuk mengukur kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2019). Uji reliabilitas yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan fasilitas SPSS, yakni dengan uji statistik Cronbach Alpha hasilnya jika suatu variabel dinyatakan reliabel jika nilai cronbach alpha > 0.60, (Ghozali, 2016). Jika suatu instrumen dapat dipercaya maka data yang dihasilkan oleh instrumen tersebut dapat dipercaya. Pengujian reliabilitas kuesioner penelitian dilakukan dengan rumus alpha. Rumus alpha digunakan untuk mencari reliabilitas instrumen yang skornya bukan 1 dan 0, misalnya angket atau soal bentuk uraian (Suarsimi dan Arikunto, 2018).

Tabel 5 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Pendidikan (X1)	0,894	Reliable
Pelatihan (X2)	0,917	Reliable
Kinerja Karyawan (Y)	0,929	Reliable

Dari tabel 5 tersaji hasil dari pengujian reliabilitas terhadap variabel pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja karyawan melebihi standar >0,60, artinya data reliabel. "Jika nilai reliabel kurang dari 0,60 (<0,60) maka nilainya kurang baik. artinya alat ukur yang digunakan tidak reliabel".

Uji Asumsi Klasik:

Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel terikat atau variabel bebas mempunyai distribusi normal atau tidak (Ghozali, 2018). Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Untuk mengetahui apakah data yang kita miliki normal atau tidak, kita menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov* (K-S):

- Nilai signifikan atau probabilitas <0,05, maka berdistribusi secara tidak normal.
- Nilai signifikan atau probabilitas >0,05, maka data berdistribusi secara normal.

**Table 6 Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		57
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0.0000000
	Std. Deviation	4.44628086
	Absolute	0.115
Most Extreme Differences	Positive	0.115
	Negative	-0.089
Test Statistic		0.115
Asymp. Sig. (2-tailed)		.057 ^c

Pada hasil uji statistik non-parametrik Kolmogorov-Smirnov diperoleh nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar $0.057 > 0.05$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa nilai residual seluruh variabel tersebut berdistribusi normal.

Hasil Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk melihat ada atau tidaknya korelasi yang tinggi antara variabel-variabel bebas dalam suatu model regresi linear berganda. Jika ada korelasi yang tinggi diantara variabel variabel bebasnya, maka hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikatnya menjadi terganggu. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinearitas didalam model regresi dapat dilakukan dengan melihat nilai tolerance dan Variance Inflation Factor (Duli, 2019). Dasar pengambilan keputusan pada uji Multikolinearitas adalah sebagai berikut:

- Jika nilai tolerance > 0.10 maka artinya tidak terjadi multikolinearitasterhadap data yang diuji.
- Jika nilai tolerance < 0.10 maka artinya terjadi multikolinearitas terhadap data yang diuji.

Melihat nilai VIF (Variancece Inflation Factor) adalah sebagai berikut:

- Jika nilai VIF < 10.00 maka artinya tidak terjadi multikolinearitas terhadap data yang diuji.
- Jika nilai VIF > 10.00 maka artinya terjadi multikolinearitas terhadap data yang diuji.

Tabel 7 Hasil Uji Multikolineritas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	1.724	3.667		0.470	0.640		
1 Pendidikan	0.861	0.153	0.493	5.623	0.000	0.536	1.866
Pelatihan	0.425	0.079	0.469	5.358	0.000	0.536	1.866

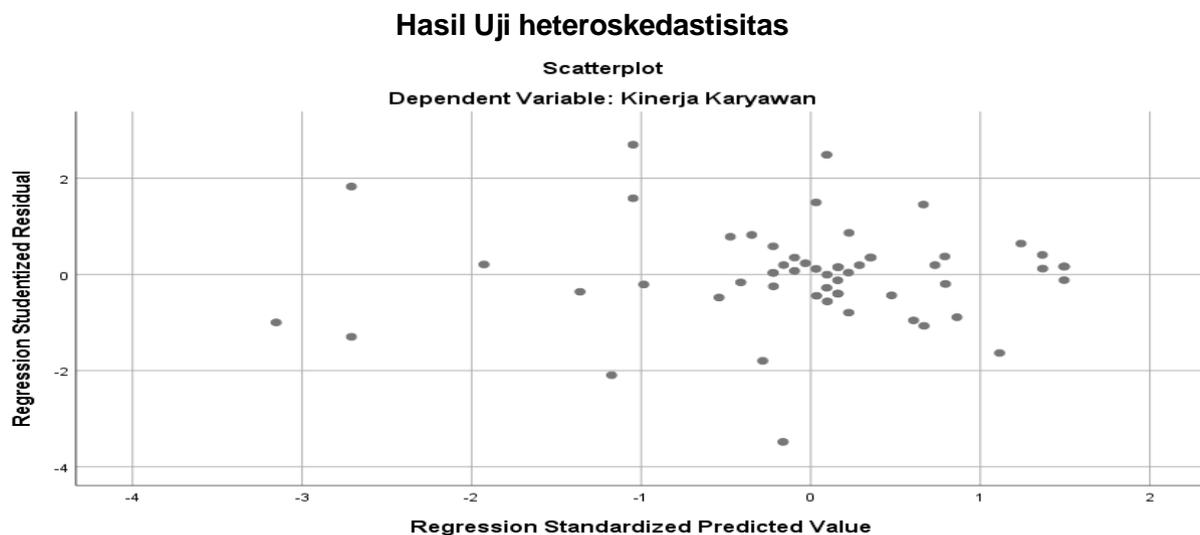
Data pada tabel 7 menunjukkan bahwa variabel pendidikan memiliki nilai tolerance $0.536 > 0.1$ dan nilai VIF $1.866 < 10$, variabel pelatihan memiliki nilai tolerance $0.536 > 0.1$ dan nilai VIF $1.866 < 10$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua variabel

independen terbebas dari gejala multikolinearitas.

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Tujuan dari pengujian ini adalah untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan Variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Cara untuk mengetahui ada tidaknya heteroskedastisitas adalah dengan melihat grafik plot. Apabila terdapat pola tertentu, seperti titik- titik yang ada membentuk pola tertentu (bergelombang, melebar kemudian menyempit) maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas, (Ghozali, 2019). Deteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik scatterplot antara SRESID dan ZPRED dimana sumbu Y adalah Y yang tidak diprediksi, dan sumbu X adalah residual (Y prediksi – Y sesungguhnya) yang telah di-studentized, dengan menggunakan dasar analisis sebagai berikut:

- Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas
- Jika tidak ada yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 (nol) pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas, (Ghozali,2019).



Gambar 2 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Hasil uji heteroskedastisitas menunjukkan bahwa model regresi tidak mengalami gangguan heteroskedastisitas atau tidak ada kesamaan Variance dari residual satu pengamatan ke

pengamatan lain (Homoskedastisitas), hal ini dapat dilihat pada gambar. Gambar scatterplot menunjukkan bahwa titik-titik tersebar tanpa membentuk suatu pola tertentu dan tersebar baik di bawah atau di atas angka 0.

Analisis Regresi Linier Berganda

Menurut Siregar (2013), Regresi berganda merupakan pengembangan dari regresi linier sederhana, yaitu sama-sama alat yang dapat digunakan untuk memprediksi permintaan di masa yang akan datang berdasarkan data masa lalu atau untuk mengetahui pengaruh satu atau lebih variabel bebas (Independen) terhadap satu variabel tak bebas (dependent).

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

Y = Kinerja Karyawan

X1 = Pendidikan

X2 = Pelatihan

b1 = Koefisien Regresi Pendidikan

b2 = Koefisien Regresi Pelatihan

Tabel 8 Hasil Uji Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1.724	3.667		0.470	0.640
1 Pendidikan	0.861	0.153	0.493	5.623	0.000
Pelatihan	0.425	0.079	0.469	5.358	0.000

$$Y = \alpha + \beta_1X_1 + \beta_2X_2 + \epsilon$$

$$Y = 1.724 + 0.861 X_1 + 0.425 X_2 + \epsilon$$

Persamaan regresi linier tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta (α) sebesar 1.724 dengan tanda positif menyatakan bahwa apabila variabel pendidikan dan pelatihan dianggap konstan maka nilai kinerja pegawai (Y) adalah 1.724.
2. Nilai koefisien beta pada variabel pendidikan X1 sebesar 0.861 yang berarti bahwa setiap perubahan pada variabel pendidikan sebesar satu satuan akan mengakibatkan peningkatan kinerja karyawan sebesar 0.861. Sebaliknya penurunan satu satuan pada variabel pendidikan akan menurunkan kinerja karyawan sebesar 0.861 dengan asumsi – asumsi variabel lain adalah tetap.
3. Nilai koefisien beta pada variabel pelatihan X2 sebesar 0.425 yang berarti bahwa setiap perubahan pada variabel pelatihan sebesar satu satuan akan mengakibatkan peningkatan kinerja karyawan sebesar 0.425. Sebaliknya penurunan satu satuan pada variabel pelatihan akan menurunkan kinerja karyawan sebesar 0.425 dengan asumsi – asumsi variabel lain adalah tetap.

Uji Kelayakan Model Hasil Uji Koefisien Determinasi

Menurut Darma (2021), mengemukakan nilai koefisien (R^2) determinasi adalah antara 0 sampai dengan 1. Semakin besar nilai koefisien determinasi, maka semakin baik kemampuan variabel X menerangkan variabel Y. Koefisien determinasi (R^2) sering pula disebut dengan koefisien determinasi majemuk (multiple coefficient of determination) yang hampir sama dengan koefisien r^2 . R juga hampir serupa dengan r, tetapi keduanya berbeda dalam fungsi (kecuali regresi linier sederhana). R^2 menjelaskan proporsi variasi dalam variabel terikat (Y) yang dijelaskan oleh variabel bebas (lebih dari satu variabel: $X_i; i=1,2,3,4,\dots,k$) secara bersama-sama (Sanusi, 2017).

**Tabel 9 Hasil Uji Koefisien Determinasi
Model Summary^b**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.882 ^a	0.778	0.770	3.659

Berdasarkan pada tabel 9, terlihat yakni nilai koefisien determinasi R^2 terletak pada kolom Adjusted R-Square. Diketahui nilai koefisien determinasi sebesar 0.770 nilai tersebut berarti pendidikan (X_1), pelatihan (X_2), secara bersama-sama mempengaruhi kinerja karyawan (Y) sebesar 77,0% sisanya sebesar 23,0% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain diluar model penelitian.

Pengujian Hipotesis Hasil Uji Hipotesis (Uji t)

Uji T pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen dalam menerangkan variasi variabel dependen Uji T digunakan untuk mengukur signifikansi pengaruh pengambilan keputusan dilakukan berdasarkan perbandingan nilai T hitung masing-masing koefisien regresi dengan T tabel (nilai kritis) sesuai dengan tingkat signifikansi yang digunakan. Ketentuan menilai hasil hipotesis uji T adalah digunakan tingkat signifikansi 5% dengan derajat kebebasan $df = n-1$ (Ghozali 2019).

- Jika $T_{hitung} > T_{tabel}$, atau $p \text{ value} < \alpha = 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima berarti variabel independen mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen.
- Jika $T_{hitung} < T_{tabel}$, atau $p \text{ value} > \alpha = 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak berarti variabel independen tidak mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen.

$$t_{tabel} \text{ df} = (a/2 ; n - k - 1)$$

$$df = (0,05/2 ; 57 - 2 - 1)$$

$$df = (0,025 ; 54)$$

$$df = 2.00488$$

Keterangan:

n : sampel
k : jumlah variabel bebas
a : tingkat kepercayaan 5% (0,05)

**Tabel 10 Hasil Uji Hipotesis (Uji t)
Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1.724	3.667		0.470	0.640
1 Pendidikan	0.861	0.153	0.493	5.623	0.000
Pelatihan	0.425	0.079	0.469	5.358	0.000

1. Berdasarkan hasil pengujian data menunjukkan bahwa nilai pada t hitung pendidikan (X1) yaitu sebesar 5.623 dan t tabel sebesar 2.00488. Dengan membandingkan antara nilai t hitung dan t tabel maka ditemukan bahwa nilai t hitung > t tabel = 5.623 > 2.00488, dan nilai sig (α) = 0.000 < 0,05. Maka dapat disimpulkan koefisien regresi pendidikan berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan (Y).
2. Berdasarkan hasil pengujian data menunjukkan bahwa nilai pada t hitung pelatihan (X2) yaitu sebesar 5.358 dan nilai t tabel sebesar 2.00488. Dengan membandingkan antara nilai t hitung dan t tabel maka ditemukan bahwa nilai t hitung > t tabel = 5.358 > 2.00488 dan nilai sig (α) = 0.000 < 0,05. Maka dapat disimpulkan koefisien regresi pelatihan berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan (Y).

PENUTUP

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja karyawan CV. Muara Pulau Artha Motor. Berdasarkan analisis dan pembahasan dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Variabel pendidikan secara parsial berpengaruh positif signifikan dan memiliki arah positif terhadap kinerja karyawan CV. Muara Pulau Artha Motor
2. Variabel pelatihan secara parsial berpengaruh positif signifikan dan memiliki arah positif terhadap kinerja karyawan CV. Muara Pulau Artha Motor.

DAFTAR PUSTAKA

- Anggraeni, S. (2019). Pengaruh pengetahuan Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Pada SDN Kebun Bunga 6 Banjarmasin. Vol.6. No.2
- Asri ,L.,R. (2019). Manajemen Sumber Manusia Masa Kini. Yogyakarta: Liberty.
- Bangun, W. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia.Penerbit Erlangga.
- Caissar, C., Hardiyana, A., Nurhadian, A. F., & Kadir, K. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Acman: Accounting and Management Journal*, 2(1), 11–19. <https://doi.org/10.55208/aj.v2i1.27>
- Chusnul, C.. & Muhammad, F. (2019). Komplemen Manajemen Pendidikan Islam Konsep Integratif Pelengkap Manajemen Pendidikan Islam. Yogyakarta: Teras
- Darma, B. (2021). Statistika Penelitian Menggunakan Spss (Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Regresi Linier Sederhana, Regresi Linier Berganda, Uji T, Uji F, R2). Guepedia.
- Duli, N. (2019). Metode Penelitian Kuantitatif Beberapa Konsep Dasar Untuk Penulisan Skripsi & Analisis Data Dengan SPSS. 1st ed. Sleman: deepublish.
- Ghozali, I. (2016). Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23 (VII). Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. 2019. Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS. Universitas Diponegoro. Semarang.
- Mangkunegara, A. P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Manullang. (2018). Kinerja Karyawan Ditinjau dari Pelatihan dan Motivasi pada PT.Industri Kapal Indonesia (Persero) Makassar. *Jurnal Penelitian* Vol. 6 No. 2 Hal.1-14.
- Notoadmodjo. S. (2020). Pengembangan Sumber Daya Manusia. Jakarta: Rineka Cipta.
- Rezita, R. (2019). Pengaruh Latar Belakang Diklat terhadap kinerja pegawai pada Badan Perpustakaan dan Arsip Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta. Universitas Negeri Yogyakarta.
- Rivai, Veitzal, Jauvani, E. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Robbins. (2016). Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia. Jakarta: Selemba Empat.
- Sanusi, A. (2017). Metodologi Penelitian Bisnis. Salemba Empat.
- Sedarmayanti, (2021). Good Governance: Dalam Rangka Otonomi daerah Upaya Membangun Organisasi Efektif dan Efisiensi Melalui Rekstrurisasi dan Pemberdayaan. MandarMaju, Bandung.
- Siregar, S. (2013). Metode Penelitian Kuantitatif:Dilengkapi dengan Perbandingan Perhitungan Manual dan & SPSS. Kencana.
- Suarsimi & Arikunto. (2018). Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.

- Sugiyono. (2018). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Suhartono., dan Dharminto. (2016). Jurnal Pendidikan Masyarakat (e-Jurnal). Volume 4. No. 3. Juli 2016 (ISSN: 2356-3346).
- Suwatno, Priansa, & Donni. J. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Publik Dan Bisnis. Bandung : Alfabeta.
- Wirawan, E. (2016), Sumber Daya Manusia. Jakarta: Rineka Cipta