

**PENGARUH PENDIDIKAN DAN PELATIHAN TERHADAP PENINGKATAN KINERJA  
KARYAWAN PADA BALAI PELATIHAN TEKNIS PERTANIAN KALASEY**

oleh:

**Verra Nitta Turere**

Fakultas Ekonomi Reguler Sore  
Universitas Sam Ratulangi Manado  
email: verra270168@yahoo.com

**ABSTRAK**

Pada umumnya setiap instansi selalu berusaha meningkatkan kinerja karyawan, termasuk dengan cara memberi pendidikan dan pelatihan yang sesuai. Penelitian ini membahas masalah pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap peningkatan kinerja karyawan pada Balai Pendidikan dan Pelatihan Kalasey. Adapun yang menjadi tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh faktor pendidikan dan pelatihan terhadap peningkatan kinerja karyawan yang ada di Balai Pendidikan dan Pelatihan Kalasey. Metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel pendidikan dan pelatihan mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan. Variasi (naik-turunnya) kinerja karyawan yang dijelaskan oleh variabel pelatihan sebesar 67,9% sedangkan sisanya 32,1% dijelaskan oleh faktor-faktor lain. Kesimpulannya adalah pendidikan dan pelatihan dapat mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan, sehingga hipotesis yang diajukan adalah benar dan dapat diterima. Jadi dianjurkan kepada Balai Pelatihan Teknis Pertanian Kalasey, untuk mengembangkan program pendidikan dan pelatihan kepada karyawan, demi meningkatkan kinerja karyawan dalam usaha mencapai tujuan instansi.

**Kata kunci:** pendidikan, pelatihan, kinerja karyawan.

**ABSTRACT**

*In general, each agency is always seeking to improve employee performance, including by way of education and peatihan members accordingly. This study discuss the influence of education and training to increase employee performance in the Education and Training Center Kalasey. As for the purpose of this study is to know the influence factor gar education and training to increase the performance of existing employees in the Education and Training Center Kalasey. The method of analysis used is the Multiple Linear Regression Analysis. The results of the research indicating that education and training variables have an influence on employee performance. Variation (rise and fall) the employee's performance is explained by the variables of training for 67.9%, while the remaining 32.1% is explained by other factors. The conclusion was that education and training can affect employee performance improvement, so that the hypothesis is correct and acceptable. So it is recommended to the Institute of Education and Training Kalasey, to develop education and training programs for employees, in order to enhance the performance of employees in an effort to achieve agency goals.*

**Keywords:** education, training, employee performance.

## 1. PENDAHULUAN

### 1.1. Latar Belakang Penelitian

Keberhasilan suatu Instansi/organisasi tidak saja ditentukan oleh modal dan fasilitas yang dimiliki, tetapi juga tersedianya sumber daya manusia yang handal. Setiap organisasi membutuhkan sumber daya manusia yang sehat jasmani maupun rohani, memiliki mental yang baik, disiplin, semangat, kemampuan serta keahlian yang sesuai dengan tantangan dan kebutuhan dunia kerja.

Salah satu penyebab turunnya kinerja karyawan dalam suatu organisasi, adalah dikarenakan adanya ketidaksesuaian antara tingkat kemampuan yang dimiliki oleh para karyawan, dengan perkembangan kebutuhan dan dinamika permasalahan yang dihadapi oleh dunia kerja yang semakin kompetitif. Banyak pihak yang berpendapat bahwa diantara faktor-faktor yang mempengaruhi penurunan kemampuan karyawan adalah kurangnya perhatian instansi/organisasi dalam memberikan program pendidikan dan pelatihan yang sesuai bagi karyawannya.

Pendidikan dan pelatihan merupakan salah satu aspek penting yang harus diperhatikan dalam peroleh suatu instansi/organisasi, jika ingin bertahan dalam persaingan bisnis dewasa ini. Banyak instansi yang mengalami kegagalan dalam mencapai tujuan yang diharapkan, disebabkan para karyawan tidak mampu lagi bekerja secara efektif (berhasil guna) dan efisien (berdaya guna). Pada hakekatnya, program pendidikan dan pelatihan diberikan sebagai tambahan bagi upaya memelihara dan mengembangkan kemampuan serta kesiapan karyawan dalam melaksanakan segala bentuk tugas maupun tantangan kerja yang dihadapinya. Untuk itu, suatu organisasi atau instansi sebaiknya melakukan evaluasi secara kontinyu terhadap kebutuhan diselenggarakannya program pendidikan atau pelatihan tertentu bagi karyawan dalam lingkungan kerjanya.

Balai Pelatihan Teknis Pertanian Kalasey atau dikenal dengan Diklat yang bergerak dalam bidang pendidikan dan pelatihan, pengolahan Pertanian yang telah mengalami peningkatan pesat baik secara kuantitas maupun kualitas. Hal ini Nampak dari pendidikan dan pelatihan yang dicapai yang dapat dilihat dalam volume pendidikan dan pelatihan yang ada, meningkat terus menerus dari tahun ke tahun. Karena ada masalah pendidikan dan pelatihan menjadi perhatian yang serius oleh pihak manajemen yang ada pada Balai Pelatihan Teknis Pertanian Kalasey.

**Tabel 1.1 Perkembangan Jumlah Peserta Pelatihan Pada Balai Pelatihan Teknis Pertanian Kalasey Tahun 2007-2011**

Tahun	Jumlah Karyawan	Jumlah Peserta Pelatihan	Hasil yang dicapai setelah mengikuti Pelatihan (%)
2007	69	10	30
2008	70	13	66,5
2009	70	13	66,5
2010	70	14	65,5
2011	70	15	66,5

*Sumber : Balai Pelatihan Teknis Pertanian Kalasey.*

Data pada Tabel 1.1 diatas, terlihat bahwa jumlah peserta pelatihan karyawan yang ada pada Balai Pendidikan dan Pelatihan Kalasey. Dengan meningkatnya peserta pelatihan ini menunjukkan bahwa instansi dan para karyawan mulai menyadari betapa pentingnya pelatihan yang diberikan.

**Tabel 1.2 Jenis-jenis Pelatihan Yang Diikuti Oleh Karyawan Balai Pelatihan Teknis Pertanian Kalasey Tahun 2007 - 2011**

Tahun	Jumlah Karyawan	Jumlah Peserta Pelatihan	Pelatihan	Tempat
2007	69	10	- Trainer of Master Trainers (TOMT) Kewirausahaan - TOMT Lembaga Mandiri Mengakar di Masyarakat (LM 3) - TOMT PRA - Trainer of trainers (TOT) Mekanisasi Pertanian - Diklat PIM 3	Ciawi Jawa Barat Ketindan Jawa Timur Lembang Jabar Makasar Sulsel  Makasar Sulsel
2008	70	13	- TOMT Agribisnis - TOMT LM 3 - TOMT Sapi Potong - TOT Alat dan Mesin pertanian - TOMT Pengembangan Usaha Agribisnis Perdesaan (PUAP)	Lembang Jabar Ketindan Jatim Cinagara Bogor Makasar Sulsel Ciawi Bogor
2009	70	13	- TOMT Agribisnis - TOMT Sapi Potong - TOT Agribisnis Jagung - TOMT PUAP - Magang	Ciawi Bogor Cinagara Bogor Makasar Sulsel Ciawi Bogor Lembang Jabar
2010	70	20	- TOMT SL Agribisnis - TOMT Agribisnis Jagung - TOMT Agribisnis padi - TOMT Agribisnis Kedele - TOMT PUAP - Magang	Makasar Sulsel Makasar Sulsel Cihea Jabar Ketindan Jatim Ciawi Bogor Batu Malang
2011	70	17	- TOMT SL Agribisnis - TOMT Sapi Potong - TOMT Agribisnis padi - TOMT Agribisnis Kedele - TOMT PUAP	Makasar Sulsel Cinagara Bogor Cihea Jabar Ketindan Jatim Ciawi Bogor

Sumber : Data Olahan 2012

Dan dengan adanya pelatihan ini diharapkan agar para karyawan dapat bekerja lebih efektif dan efisien.

**Tabel 1.3 Perkembangan Tingkat Pendidikan Karyawan Pada Balai Pelatihan Teknis Pertanian Kalasey Tahun 2007-2011.**

Tahun	Tingkat Pendidikan / Orang						Jumlah Karyawan
	S2	S1	D3	SMA	SMP	SD	
2007	4	15	3	35	9	3	69
2008	5	16	3	34	9	3	70
2009	8	15	3	25	9	2	70
2010	7	12	3	21	9	2	70
2011	7	14	3	22	3	1	70

Sumber : Balai Pelatihan Teknis Pertanian Kalasey

Dari data pada Tabel 1.3 diatas, menunjukkan bahwa dari tahun keyahun jumlah karyawan yang memiliki tingkat pendidikan S2 dan S1 mengalami kenaikan hingga tahun 2011 dan tidak termasuk untuk pendidikan SMA dan SD. Dari tabel tersebut menunjukkan bahwa hal yang logis menunjukkan tingkat

pendidikan seseorang menentukan sebagai persyaratan dalam memasuki dunia kerja pada Balai Diklat Pertanian Kalasey.

Sehubungan dengan hal ini pihak manajemen yang ada di Balai Diklat Kalasey selalu berupaya dan semakin meningkatkan perhatiannya terhadap pemberdayaan seluruh karyawan yang ada. Diantaranya, dengan mengadakan berbagai program-program pendidikan dan pelatihan, baik yang diselenggarakan secara internal maupun yang dilakukan melalui kerjasama dengan berbagai pihak dan member izin belajar bagi karyawan pada perguruan-perguruan tinggi yang direkomendasikan Instansi, bantuan beasiswa bagi karyawan level tertentu untuk melanjutkan studi ke jenjang pasca sarjana, tugas belajar pada Universitas Sam Ratulangi Manado, Universitas Negeri Manado serta di pulau Jawa dan sebagainya.

## 1.2 Tujuan Penelitian

Adapun yang menjadi tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap peningkatan kinerja karyawan pada Balai Pendidikan dan Pelatihan Kalasey.

## 1.3 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

- Menambah pengetahuan penulis dalam menganalisa dan mengaplikasikan berbagai teori yang diperoleh dari Fakultas Ekonomi Universitas Sam Ratulangi Manado.
- Sebagai bahan masukan bagi pemimpin Balai Pelatihan Teknis Pertanian Kalasey dalam merancang dan memberikan program pendidikan dan pelatihan yang lebih baik bagi karyawannya, agar dapat meningkatkan kinerja mereka secara optimal.
- Sebagai bahan informasi bagi pihak-pihak yang bermaksud melakukan penelitian dalam masalah sejenis.

## 2. TINJAUAN PUSTAKA

### 2.1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Hasibuan (2005: 10) memberikan definisi “manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peran tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan karyawan dan masyarakat”. Mangkunegara (2004), manajemen sumber daya manusia dapat didefinisikan sebagai suatu pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada individu. Notoadmodjo (2003), menegaskan bahwa untuk kepentingan akselerasi pembangunan di bidang apapun, maka peningkatan kualitas sumber daya manusia suatu prasyarat yang utama.

### 2.2. Jenis-Jenis Pendidikan

Menurut Simamora (2004: 204 -205) pendidikan dibedakan menjadi dua jenis yaitu :

1. Pendidikan umum  
Yaitu pendidikan yang dilaksanakan didalam dan diluar sekolah, baik yang diselenggarakan oleh pemerintah maupun swasta, dengan tujuan mempersiapkan dan mengusahakan para peserta pendidikan memperoleh pengetahuan umum.
2. Pendidikan kejuruan  
Yaitu pendidikan umum yang direncanakan untuk mempersiapkan para peserta pendidikan maupun melaksanakan pekerjaan sesuai dengan bidang kejuruannya.

### 2.3. Tujuan Pendidikan

Tujuan pendidikan pada hakekatnya menyangkut hal-hal sebagai berikut :

1. Produktivitas Kerja.  
Dengan pendidikan produktivitas kerja karyawan akan meningkat, kualitas dan kuantitas produksi semakin baik karena technical skill, dan managerial skill karyawan yang semakin baik.
2. Mengurangi tingkat kecelakaan karyawan.
3. Mengurangi kerusakan barang, produksi dan mesin-mesin.

4. Mempunyai kesempatan untuk meningkatkan karier bagi setiap karyawan.
5. Meningkatkan efisiensi tenaga, waktu, bahan baku, dan mengurangi ausnya mesin-mesin.
6. Konseptual.

#### 2.4. Manfaat Pelatihan

Menurut Handoko (2002: 104), pelatihan dimaksudkan untuk memperbaiki penguasaan berbagai keterampilan dan teknik pelaksanaan kerja tertentu, terinci dan rutin.

Pada setiap aktifitas pasti memiliki arah yang di tuju, baik jangka pendek maupun jangka panjang. Arah yang dituju merupakan rencana yang di nyatakan sebagai hasil yang dicapai. Manfaat dan dampak yang diharapkan dari pelatihan harus dirumuskan dengan jelas, tidak mengabaikan kesanggupan dan kemampuan instansi. Menurut Simamora (2004: 348 – 350) manfaat pelatihan antara lain :

1. Meningkatkan kuantitas dan kualitas produktivitas.
2. Menciptakan sikap, loyalitas dan kerjasama yang lebih menguntungkan.
3. Mengurangi waktu belajar yang diperlukan karyawan agar mencapai standar-standar kinerja yang dapat diterima.
4. memenuhi kebutuhan-kebutuhan perencanaan sumber daya manusia.
5. Mengurangi jumlah biaya dan kecelakaan.
6. membantu karyawan dalam peningkatan dan pengembangan pribadi mereka.

#### 2.6. Perbedaan Pendidikan dan Pelatihan

Pendidikan dan pelatihan merupakan dua hal yang hampir sama maksud dan pelaksanaannya, namun ruang lingkupnya yang membedakan karakteristik kedua kegiatan tersebut. Pelatihan merupakan tugas untuk meningkatkan pengetahuan, pengertian atau sikap para tenaga kerja. Sedangkan pendidikan berhubungan dengan menambah pengetahuan umum dan pengertian tentang seluruh lingkungan kerja. Selain itu, pendidikan berhubungan dengan menjawab *How* (bagaimana) dan *Why* (mengapa), dan biasanya pendidikan lebih banyak berhubungan dengan teori pekerjaan. Sekaligus bahwa pendidikan merupakan suatu usaha untuk mengembangkan kemampuan berpikir dari seorang tenaga kerja. Sedangkan pelatihan merupakan pendidikan dalam arti sempit terutama dengan instruksi, tugas khusus dan disiplin.

**Tabel 2.1. Perbedaan Pendidikan dan Pelatihan**

Perbedaan	Pelatihan	Pendidikan
1. Peserta	Karyawan Operasional	Karyawan Manajerial
2. Tujuan	Technical Skill	Manageerial Skill
3. Metode	Metode Latihan	Metode Pendidikan
4. Waktu	Jangka Pendek	Jangka Panjang
5. Biaya	Relatif Kecil	Relatif Besar
6. Tempat	Lapangan Praktek	Didalam Kelas

#### Pengertian Kinerja Karyawan

##### a). Metode Penilaian Kinerja

Menurut Hariandja (2002: 205) metode penilaian kinerja terdiri dari :

- *Rating Scale*
- *Checklist*
- *Critical Indicent Technique*
- *Observasi dan Tes Untuk Kerja*
- *Skala Penilaian Berdasarkan Perilaku (behaviorally anchored scale-bors)*
- *Metode Perbandingan Kelompok*

##### b). Faktor Yang Mempengaruhi Peningkatan Kinerja

Secara umum ada 3 faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu :

1. Menyangkut kualitas dan kemampuan fisik karyawan
2. Sarana pendukung
3. Supra sarana

## 2.7. Hipotesis

Berdasarkan permasalahan dan landasan teori yang telah diuraikan diatas maka hipotesis dapat dirumuskan yaitu :

“Diduga bahwa pendidikan dan pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Balai Pendidikan dan Pelatihan Kalasey”.

## 3. METODE PENELITIAN

### 3.1. Data dan Sumber Data

Data merupakan keterangan-keterangan yang diperoleh, dimana data tersebut diperlukan untuk menganalisa permasalahan yang dihadapi dan selanjutnya untuk mencari alternatif pemecahan yang tepat. Adapun data yang diperlukan dalam penelitian ini adalah :

- Data kualitatif berupa :
  - Sejarah berdirinya Instansi Diklat
  - Struktur organisasi Balai Pendidikan dan Pelatihan Kalasey
  - Kegiatan Balai Pendidikan dan Pelatihan Kalasey
- Data kuantitatif berupa :
  - Tingkat pendidikan karyawan
  - Jumlah peserta pelatihan para karyawan
  - Upaya untuk meningkatkan pendidikan dan pelatihan

Sumber data dalam penelitian ini sebagai berikut.

- Data Primer  
Adalah data yang dikumpulkan, diolah, dan diolah sendiri oleh pemakai. Data primer penulis peroleh langsung dari pimpinan instansi dan para karyawan yang ada di Balai Pelatihan Teknis Pertanian Kalasey melalui wawancara dan daftar pertanyaan.
- Data Sekunder  
Adalah data yang diperoleh dari lembaga/instansi yang ada hubungannya dengan penelitian ini yaitu (Kementerian Pertanian).

### 3.2. Metode Pengumpulan Data

- Metode penelitian kepustakaan (*library research method*)  
adalah penelitian melalui buku-buku, literature manajemen sumber daya manusia dan literatur-literatur lainnya yang berhubungan dengan penelitian ini.
- Metode penelitian lapangan (*field research method*)  
Adalah pengumpulan data dengan menjalankan penelitian langsung ke instansi yang menjadi objek penelitian dengan cara :
  - Observasi
  - Wawancara
  - Daftar Pertanyaan (*questioner*)

### 3.3. Metode Pengambilan Sampel

Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan pada Balai Pendidikan dan Pelatihan Kalasey yang berjumlah 50 orang. Sedangkan pengambilan dilakukan dengan menggunakan metode dimana sampling dikatakan jenuh (*saturation*) jika seluruh populasi dijadikan sampel.

### 3.4. Metode Analisis

Untuk menghitung besarnya pengaruh variable X terhadap variable Y, maka dilakukan perhitungan dengan menggunakan metode analisa linear berganda. Dalam penelitian ini, metode tersebut digunakan untuk

mengetahui seberapa besar pengaruh pendidikan ( $X_1$ ) dan pelatihan ( $X_2$ ) secara kualitatif berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan ( $Y$ ).

### 3.5. Analisa Regresi Linear Berganda

Regresi Linear Berganda adalah regresi Linear dimana sebuah variabel terikat atau dependen ( $Y$ ) dihubungkan dengan dua atau lebih variabel bebas atau independen ( $X_1, X_2, \dots, X_n$ ). Hasan (2004: 74-75) memberikan formulasi umum untuk menggambarkan Garis Regresi Berganda yang mengandung lebih dari 2 variabel sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2 X_2 + e_i$$

Dimana dalam penelitian ini :

$Y$	=	Variabel terikat (variabel diduga) yaitu kinerja karyawan.
$a$	=	konstanta atau <i>intercept</i> yang menggambarkan pengaruh rata-rata variabel yang tidak dimasukkan ke dalam model terhadap variabel terikat atau efektivitas kerja pegawai ( $Y$ ).
$b_1$ - $b_2$	=	merupakan nilai koefisien regresi parsial masing-masing variabel bebas atau independen (antara $X_1$ - $X_2$ ).
$X_1$	=	variabel bebas 1 yaitu pendidikan.
$X_2$	=	variabel bebas 2 yaitu pelatihan.
$e_i$	=	faktor pengganggu.

Arti dari persamaan Regresi Linear Berganda yang dihasilkan adalah :

- Konstanta atau *intercept* sebesar "...", maka berarti tanpa adanya semua variabel bebas atau factor-faktor pendidikan dan pelatihan dalam penelitian ( $X_1$  dan  $X_2$ ), maka nilai dari variabel terikat atau kinerja karyawan ( $Y$ ) adalah sebesar "..."
- Arah Hubungan Dan Koefisien Regresi
  - a. Jika salah satu variabel bebas ( diantara  $X_1$  dan  $X_2$ ) mempunyai tanda "+" berarti hubungan antara variabel bebas tersebut ( $X_n$ ) dengan variabel terikat ( $Y$ ) adalah positif. Di mana untuk setiap kenaikan variabel bebas atau dalam hal ini variabel pendidikan dan pelatihan sebesar 1 skor, maka variabel terikat atau kinerja karyawan akan naik sebesar  $b_n$  skor.
  - b. Jika salah satu variabel bebas (di antara  $X_1$  dan  $X_2$ ) mempunyai tanda "-" berarti hubungan antara variabel bebas tersebut ( $X_n$ ) dengan variabel terikat ( $Y$ ) adalah negatif. Di mana untuk setiap kenaikan variabel bebas atau dalam hal ini variabel pendidikan dan pelatihan sebesar 1 skor, maka variabel terikat atau kinerja karyawan akan turun sebesar  $b_n$  skor.

### 3.6. Uji Statistik Regresi Linear Berganda

Uji Statistik Regresi Linear Berganda digunakan untuk menguji signifikan atau tidaknya hubungan lebih dari dua variabel melalui Koefisien Regresinya. Menurut Hasan (2004: 107), untuk Regresi Linear Berganda Uji Statistiknya dapat dibedakan atau dua bagian, yaitu uji serentak dan uji individual.

## 4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### 4.1. Hasil Penelitian

Untuk dapat mengetahui secara lebih kompetitif pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja karyawan pada Balai Diklat Kalasey, maka penelitian ini mengambil seluruh karyawan sebanyak 70 orang sebagai responden. Dengan demikian, data yang dihimpun mewakili seluruh populasi sehingga diharapkan dapat menghasilkan jawaban yang lebih baik.

**Tabel 4.1. Komposisi Responden Berdasarkan Usia (Age) Pada Balai Pelatihan Teknis Pertanian Kalasey Tahun 2012**

NO	USIA (tahun)	JUMLAH (orang)	PRESENTASE (%)
1	20-30	20	28,57
2	31-40	30	42,86
3	41-50	15	21,43
4	>51	5	7,14
Jumlah		70	100

Sumber : Hasil Olahan Data Penelitian, Tahun 2012

Dari Tabel 4.1. diatas, dapat dilihat bahwa karyawan dengan usia antara 31 – 40 tahun merupakan responden terbanyak, Sedangkan karyawan dengan usia relative muda antara 20 – 30 tahun merupakan responden kedua terbanyak. Sementara sisanya adalah karyawan yang paling senior, yaitu mereka yang berusia 41 tahun keatas. dari data ini terlihat bahwa sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan mayoritas merupakan pekerka dalam periode usia yang sangat produktif.

**Tabel 4.2. Komposisi responden Berdasarkan Jenis Kelamin (Gender) Pada Balai Diklat Kalasey Tahun 2012**

NO	USIA (tahun)	JUMLAH (orang)	PRESENTASE (%)
1	Laki-laki ( <i>male</i> )	40	57,14
2	Perempuan ( <i>female</i> )	30	42,86
Jumlah		70	100

Sumber : Hasil Olahan Data Penelitian, Tahun 2012

Pada Tabel 4.2. dapat dilihat bahwa responden dengan jenis kelamin laki-laki (*male*) ternyata jauh lebih banyak dibanding dengan responden perempuan (*female*). Hal ini mengindikasikan bahwa karyawan dengan jenis kelamin laki-laki merupakan karyawan yang lebih mudah didapatkan atau yang lebih banyak dibutuhkan dalam perusahaan yang menjadi objek penelitian.

Untuk itu dilakukan analisa dengan menggunakan metode analisa regresi linear berganda dilengkapi dengan perhitungan Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi, serta Pengujian Hipotesis secara parsial dengan Uji t dan secara serentak dengan Uji F.

Berdasarkan hasil *scoring* data peneltian pada Tabel 4.5. didepan, maka perhitungan statistik tersebut dapat dilakukan.

Untuk mempermudah proses perhitungan, digunakan alat bantu Komputer dengan program SPSS yang hasilnya secara ringkas disajikan pada Tabel 4.3:

**Tabel 4.3. Hasil Perhitungan**

SUBJEK	VARIABEL TERIKAT	VARIABEL BEBAS
--------	---------------------	-------------------



		Y	X1	X2
Konstanta	a	-3,648	-	-
Koefisien Regresi	b <sub>1</sub>	-	0,548	-
	b <sub>2</sub>	-	-	0,583
Uji Hipotesis :		-	5,995	4,550
Uji t (parsial)	t <sub>hit</sub>			
Uji Hipotesis :				
Uji F (serentak)	F <sub>hit</sub>		70,766	
Koefisien Korelasi	R		0,824 = 52,4%	
Koefisien Determinasi			0,679 = 67,9%	
<b>Data Tambahan :</b>				
Tarif nyata	α		0,05 = 5%	
t <sub>tabel</sub> = t <sub>α; n-2-1</sub>	t <sub>0,05; 67</sub>		1,996	
F <sub>tabel</sub> = F <sub>α (m-1)(n-m)</sub>	F <sub>0,05; (2) (67)</sub>		3,134	
Jumlah Sampel	n		70	
Jumlah Variabel	m		3	

Sumber : Hasil Olahan Data Penelitian, Tahun 2012

### Interpretasi Hasil Penelitian

Hasil Analisis Regresi Berganda fungsi kinerja karyawan dalam bentuk persamaan adalah sebagai berikut :

$$\begin{array}{rclclcl}
 Y & = & -3,648 & + & 0,584 X_1^* & + & 0,583 X_2 \\
 S_{\beta} & = & & & (2,490) & & (1,894) \\
 t & = & & & 5,995 & & 4,550 \\
 & & R^2 = 0,679 & & r = 0,824 & & F = 70,766
 \end{array}$$

Keterangan :

\*) : Signifikan pada tingkat  $\alpha = 0,05$ .

### 4.2 Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel pendidikan ( $X_1$ ) mempunyai pengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y), yang signifikan pada taraf nyata ( $\alpha$ ) = 0,05. Besarnya pengaruh variabel pendidikan ( $X_1$ ) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) diperoleh nilai Koefisien Regresi sebesar 0,824. Hal ini berarti bahwa apabila variabel pendidikan ( $X_1$ ) naik (karena tandanya positif) sebesar 1 skor, maka diharapkan variabel kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,584 skor, *Ceteris Paribus* (faktor-faktor lain tidak berubah atau tetap). Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel pelatihan ( $X_2$ ) mempunyai pengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y), yang signifikan pada taraf nyata ( $\alpha$ ) = 0,05. Besarnya pengaruh variabel pelatihan ( $X_2$ ) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) diperoleh nilai Koefisien Regresi sebesar 0,583. Hal ini berarti bahwa apabila variabel pelatihan ( $X_2$ ) naik sebesar 1 skor, maka diharapkan kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,583 skor, *Ceteris Paribus*.

Hasil analisis diperoleh nilai Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,679. Hal ini menunjukkan bahwa besarnya pengaruh atau proporsi sumbangan variabel pendidikan ( $X_1$ ) dan pelatihan ( $X_2$ ) terhadap variasi atau naik-turunnya kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 67,9%, sedangkan sisanya 32,1 % dijelaskan oleh faktor-faktor lain. Hasil penelitian diperoleh nilai Koefisien Korelasi ( $r$ ) sebesar 0,824. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang erat sekali dan positif antara variabel pendidikan ( $X_1$ ) dan pelatihan ( $X_2$ ) dengan variabel kinerja karyawan (Y) yaitu sebesar 82,4%.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara bersama-sama (serentak) maupun secara terpisah (parsial) variabel pendidikan ( $X_1$ ) dan pelatihan ( $X_2$ ) mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) yang signifikan pada taraf nyata ( $\alpha$ ) = 5%.

## 5. PENUTUP

## 5.1. Kesimpulan

Pendidikan dan pelatihan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan. Pendidikan dan pelatihan secara bersama berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Pendidikan dan pelatihan mempunyai kontribusi atau proporsi sumbangan yang cukup besar terhadap variasi (naik-turunnya) kinerja karyawan, disamping variasi yang dijelaskan oleh faktor-faktor lain. Terdapat hubungan yang sangat erat antara pendidikan dan pelatihan dengan efektivitas kerja pegawai.

## 5.2. Saran

Hal-hal yang dapat disarankan sehubungan dengan hasil penelitian adalah:

1. Walaupun Balai Pelatihan Teknis Pertanian Kalasey pada dasarnya telah memiliki perhatian yang baik terhadap peningkatan kinerja karyawan. Namun mengingat persaingan yang makin ketat, maka instansi harus terus mengembangkan program pendidikan dan pelatihan terhadap karyawan sebagai upaya memelihara dan meningkatkan kualitas profesionalisme mereka. Sehingga pada gilirannya nanti diharapkan dapat turut meningkatkan kinerja karyawan agar mampu memberikan kontribusi yang optimal bagi upaya pencapaian tujuan instansi.
2. Selain program pendidikan dan pelatihan yang diberikan instansi, maka para karyawan juga perlu meningkatkan kesadaran dan semangat untuk selalu belajar, meningkatkan kemampuan dan keahlian secara mandiri melalui berbagai kesempatan yang mereka jumpai, sehingga mereka dapat meningkatkan kinerja yang bermanfaat untuk perusahaan serta diri sendiri.

## DAFTAR PUSTAKA

- Handoko, T. Hani. 2002. *Manajemen Personalia dan MSDM*. BPFE – UGM, Yogyakarta.
- 1997. *Manajemen Personalia dan SDM, Edisi 2* BPFE-UGM, Yogyakarta.
- 1994. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia* BPFE-UGM, Yogyakarta.
- Hariandja, Marihot Tua Efendi. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia; Pengadaan Pengembangan , Pengkompensasian dan Peningkatan Kinerja Pegawai*. PT. Gramedia Widiasarana, Jakarta.
- Hasan, Iqbal. 2004. *Analisa Data Penelitian Dengan Statistik*. PT. Bumi Aksara , Jakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Mangkunegara, A.A. Anwar P. 2004. *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- (2000), *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Nootatmodjo, Soekidjo. 2003. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Rineka Cipta, Jakarta.
- Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Ketiga*. Bagian Penerbit Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YPKN, Yogyakarta.