

**PENGARUH PENDIDIKAN DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT.  
TIRTA INVESTAMA-AIRMAIDIDI (AQUA)**

**EFFECT OF EDUCATION AND TRAINING ON EMPLOYEE PERFORMANCE  
PT. TIRTA INVESTAMA-AIRMAIDIDI (AQUA)**

Oleh:

**Dian Andriana Malik<sup>1</sup>**  
**Altje Tumbel<sup>2</sup>**  
**Irfan Trang<sup>3</sup>**

<sup>1,2,3</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen  
Universitas Sam Ratulangi Manado

Email:

[dianandrianamalik@gmail.com](mailto:dianandrianamalik@gmail.com)

[altjetumbel@yahoo.com](mailto:altjetumbel@yahoo.com)

[tranng\\_irfan@yahoo.com](mailto:tranng_irfan@yahoo.com)

**Abstrak:** Pendidikan dan Pelatihan telah memberikan pengaruh terhadap kinerja Karyawan guna untuk meningkatkan keterampilan intelektual dan dapat memberikan pengembangan potensi sumber daya manusia karyawan sesuai dengan target dan sasaran yang ingin dicapai oleh perusahaan. Tujuan dalam penelitian ini untuk mengetahui seberapa besar pengaruh signifikan baik secara simultan maupun parsial terhadap kinerja karyawan PT.Tirta Investama – Airmadidi (AQUA). Populasi dalam penelitian ini ada 464 karyawan dan Sampel dalam penelitian ini sebanyak 83 karyawan. Jenis data yang digunakan adalah data *Kuantitatif*. Sedangkan teknik analisis data yang digunakan adalah analisis linier berganda, uji t dan uji f dengan taraf signifikan 0,05%. Berdasarkan hasil penelitian diperoleh bahwa Pendidikan dan Pelatihan secara simultan bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Secara Parsial hanya Pelatihan yang berpengaruh Positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan berdasarkan hasil Uji t. Dari hasil tersebut menyimpulkan bahwa Pelatihan terhadap kinerja karyawan PT.Tirta Investama - Airmadidi (AQUA) dapat dilihat dari hasil angket yang menunjukkan bahwa para karyawan benar-benar terlibat langsung dalam berbagai Pelatihan yang telah diberikan oleh Perusahaan, mulai dari Pelatihan dalam meningkatkan keterampilan, pengetahuan, kemampuan, meningkatkan keselamatan kerja tanpa adanya insiden dalam bekerja dan meningkatkan target volume kerja.

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

**Abstract:** Education and training have had an influence on employee performance in order to improve intellectual skills and can provide the development of employee human resource potential in accordance with the targets and objectives to be achieved by the company. The purpose of this study is to find out how much significant influence both simultaneously and partially on the performance of employees of PT. Tirta Investama - Airmadidi (AQUA). The population in this study were 464 employees and the sample in this study were 83 employees. The type of data used was quantitative data. While the data analysis technique used is multiple linear analysis, t test and f test with a significant level of 0.05%. Based on the results of the study, it was found that Education and Training simultaneously had an effect on Employee Performance. Only training that has a positive and significant effect on employee performance is based on the results of the t test. From these results it can be concluded that training on the performance of PT. Tirta Investama - Airmadidi (AQUA) employees can be seen from the results of a questionnaire that shows that employees are really directly involved in the various training provided by the Company, starting from training in improving skills, knowledge, ability, improve work safety without incidents in work and increase the work volume target.

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

## PENDAHULUAN

### Latar Belakang

Keberhasilan suatu organisasi harus mampu membangun dan meningkatkan kinerja karyawan dalam lingkungannya dan keberhasilan tersebut di pengaruhi dalam beberapa faktor salah satunya faktor pentingnya yaitu sumber daya manusia yang merupakan pelaku utama dalam keseluruhan tingkat perencanaan sampai dengan evaluasi yang dapat memanfaatkan keberadaan sumber daya Manusianya dalam suatu perusahaan/organisasi. Setiap organisasi dituntut memberikan kinerja karyawan yang tinggi untuk pengembangan perusahaan/organisasi tersebut.

Sumber daya manusia dalam suatu organisasi sangat penting karena sebagai penggerak utama dari seluruh kegiatan atau aktivitas dalam mencapai tujuan yaitu untuk memperoleh keuntungan maupun untuk mempertahankan kelangsungan hidup organisasi. Berhasil tidaknya suatu organisasi dalam mempertahankan eksistensi organisasi dimulai dari usaha mengelola sumber daya manusia, khususnya dalam meningkatkan efektivitas dan efesiensi kerja secara maksimal. Sumber daya manusia yang berkualitas adalah sumber daya manusia yang memiliki pengetahuan, kemampuan, keterampilan dan sikap yang baik dalam bekerja. Oleh karena itu, organisasi perlu mengambil langkah agar dapat mengembangkan dan meningkatkan kualitas karyawan.

Dalam melaksanakan kegiatannya suatu perusahaan seringkali menghadapi permasalahan, dimana permasalahan tersebut dapat berasal dari dalam maupun dari luar perusahaan. Salah satu permasalahan yang berasal dari dalam perusahaan dalam hubungannya dengan sumber daya manusia adalah penciptaan tenaga kerja yang produktif sehingga tercapai tingkat produktivitas kerja yang diharapkan.

Pendidikan dapat menunjang pencapaian kinerja karyawan karena pendidikan yang rendah akan menyebabkan karyawan tersebut sulit menyerap berbagai informasi yang berhubungan dengan kegiatannya dilapangan, karena adanya pendidikan yang di dicapai maka semakin efisien ia dalam bekerja dan dapat mempengaruhi jenjang karirnya dan dengan adanya kegiatan Pelatihan, karyawan memiliki kesempatan untuk meningkatkan Produktivitas kerja dan dapat menyerap pengetahuan dan nilai-nilai baru, sehingga dengan pengatahuan baru yang didapatkan dalam pelatihan tersebut dapat meningkatkan kualitas kerjanya dalam melaksanakan tugas yang telah diberikan di lapangan dan karyawan diharapkan selalu mengasah pengetahuan, keterampilan dan kemampuan agar lebih baik sesuai dengan tuntutan zaman serta dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam organisasi tersebut.

### Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui bagaimana Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan karyawan terhadap peningkatan kinerja karyawan di perusahaan tersebut:

1. Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tirta Investama - Airmadidi (AQUA).
2. Pendidikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tirta Investama - Airmadidi (AQUA).
3. Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tirta Investama - Airmadidi (AQUA).

## TINJAUAN PUSTAKA

### Pengertian Manajemen

Manajemen juga terkadang di artikan sebagai skill atau kemampuan dalam mempengaruhi orang lain agar mau melakukan sesuatu untuk kita. Manajemen juga memiliki kaitan yang sangat erat dengan *leader* atau pemimpin. Manajemen adalah Proses perencanaan Pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan usaha anggota organisasi agar mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan (Handoko, 2012:3).

### Pengertian Pendidikan

Menurut Soekidjo Notoatmodjo (2003:27) bahwa Pendidikan (formal) didalam suatu organisasi adalah suatu proses pengembangan kemampuan ke arah yang diinginkan oleh organisasi bersangkutan, sedangkan pelatihan adalah merupakan bagian darisuatu proses pendidikan yang tujuannya untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan khusus seseorang atau sekelompok orang.

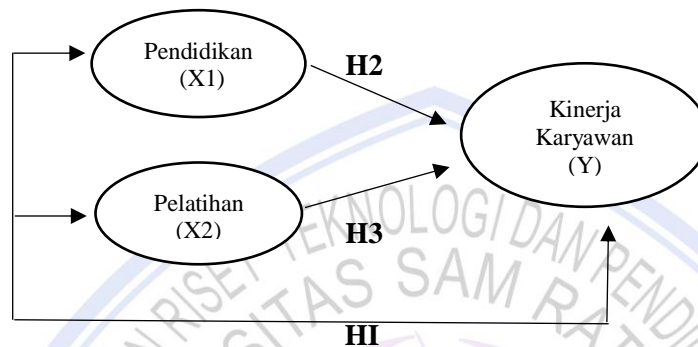
### Pengertian Pelatihan

Menurut Veithzal Rivai (2004:226) menegaskan bahwa Pelatihan adalah proses sistematis mengubah tingkah laku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi. Pelatihan berkaitan dengan keahlian dan kemampuan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan saat ini.

### Kinerja Karyawan

Kinerja sangat penting karena hanya dengan kinerja yang baik perusahaan akan berkembang. Artinya kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan olehnya, artinya pekerja menjadi hal yang paling sangat penting didalam Perusahaan.

### Kerangka Penelitian



**Gambar 1. Kerangka Konseptual**

*Sumber Kajian Teori, 2017*

### Hipotesis Penelitian

- Hubungan Simultan Pendidikan dan Pelatihan dengan Kinerja Karyawan pada PT. Tirta Investama - Airmadidi (AQUA).
  - H0 : Pendidikan dan Pelatihan memberikan pengaruh Signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tirta Investama - Airmadidi (AQUA), secara Khusus.
  - H1 : Pendidikan dan Pelatihan memberikan pengaruh Signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tirta Investama - Airmadidi (AQUA), secara Umum.
- Hubungan Persial Pendidikan dan Pelatihan dengan Kinerja Karyawan PT. Tirta Investama - Airmadidi (AQUA).
  - Pendidikan dengan Kinerja Karyawan Pada PT. Tirta Investama - Airmadidi (AQUA).
    - H0 : Pendidikan Tidak memberikan Pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Tirta Investama - Airmadidi (AQUA).
    - H1 : Pendidikan memberikan Pengaruh signifikan terhadap Kineja Karyawan pada PT. Tirta Investama - Airmadidi (AQUA).
  - Pelatihan dengan Kinerja Karyawan Pada PT. Tirta Investama - Airmadidi (AQUA).
    - H0 : Pendidikan Tidak memberikan Pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Tirta Investama - Airmadidi (AQUA).
    - H2 : Pendidikan memberikan Pengaruh signifikan terhadap Kineja Karyawan pada PT. Tirta Investama - Airmadidi (AQUA).

## METODE PENELITIAN

### Jenis Penelitian

Sugiyono (2010:3), metode penelitian adalah cara ilmiah untuk mendapatkan data yang valid dengan tujuan dapat ditemukan, dibuktikan dan dikembangkan suatu pengetahuan sehingga pada gilirannya dapat digunakan untuk memahami, memecahkan dan mengatasi masalah. Berdasarkan metode yang digunakan maka penelitian ini merupakan penelitian pendekatan kuantitatif.



### Tempat dan Waktu Penelitian

Tempat Penelitian dilakukan berlokasi di Jln. Airmadidi Bawah, Kel.Airmadidi Bawah, Kec.Airmadidi, Kab.Minahasa Utara, Provinsi Sulawesi Utara – 95371, Penelitian dilakukan pada bulan Agustus 2017 sampai dengan selesai.

### Populasi dan Sampel

Populasi seluruh karyawan yang ada di PT.Tirta Investama-Airmadidi (AQUA) sebanyak 464 karyawan dan yang didapatkan adalah 83 sampel.

### Metode Analisis Data

#### Uji Validitas dan Reliabilitas

Pengujian validitas ini menggunakan *Pearson Correlation* yaitu dengan cara menghitung korelasi antara nilai yang diperoleh dari pertanyaan-pertanyaan. Suatu pertanyaan dikatakan valid jika tingkat signifikansinya berada dibawah 0,05 (Ghozali, 2012: 52). Suatu angket atau kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu, dengan nilai  $\geq 0,6$ .

#### Uji Asumsi Klasik

##### Uji Normalitas

Ghozali (2012:160) mengemukakan uji normalitas bertujuan apakah dalam model regresi variabel dependen dan variabel independen mempunyai kontribusi atau tidak. Model regresi yang baik adalah data distribusi normal atau mendekati normal, untuk mendeteksi normalitas dapat dilakukan dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal grafik.

##### Uji Heterokedastisitas

Ghozali (2012:139) mengemukakan uji heterokedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Salah satu cara yang dapat digunakan untuk mengetahui ada tidaknya gejala heterokedastisitas adalah dengan melihat pada grafik scatter plot. Jika ada pola tertentu seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempita) maka mengindikasikan telah terjadi heterokedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas maka tidak terjadi gejala heterokedastisitas

##### Uji Multikolinearitas

Ghozali (2012:105) mengemukakan uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah suatu model regresi terdapat korelasi antara variabel bebas (*independent*). Pengujian multikolinearitas dilihat dari besaran VIF (*Variance Inflation Factor*) dan *tolerance*.

##### Uji Hipotesis

##### Uji F (Simultan)

Ghozali (2012:98) mengemukakan uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen atau variabel terikat.

1. Jika nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima; atau jika  $Sig. \leq 0,05$
2. Jika nilai  $F_{hitung} < F_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak; atau jika  $Sig. > 0,05$

##### Uji t (Parsial)

Uji statistik t digunakan untuk mengetahui kemampuan masing-masing variabel independen secara individu (partial) dalam menjelaskan perilaku variabel dependen (Ghozali, 2013: 98).

1. Jika  $t_h \geq t_t \rightarrow$  maka  $H_0$  ditolak,  $H_a$  diterima; atau jika  $Sig. \leq 0,05$
2. Jika  $t_h < t_t \rightarrow$  maka  $H_0$  diterima,  $H_a$  ditolak; atau jika  $Sig. > 0,05$

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

## Hasil Penelitian

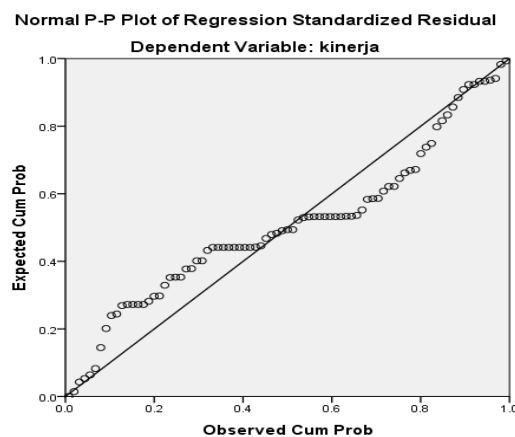
Tabel 1. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Variabel	Pernyataan	Sig	Status	Cronbach Alpha	Status
Pendidikan (X <sub>1</sub> )	X <sub>1.1</sub>	0,000	Valid	0.678	Reliabel
	X <sub>1.2</sub>	0,000	Valid	0.564	Reliabel
	X <sub>1.3</sub>	0,000	Valid	0.646	Reliabel
	X <sub>1.4</sub>	0,000	Valid	0.655	Reliabel
	X <sub>1.5</sub>	0,000	Valid	0.778	Reliabel
Pelatihan (X <sub>2</sub> )	X <sub>2.1</sub>	0,000	Valid	0.824	Reliabel
	X <sub>2.2</sub>	0,000	Valid	0.820	Reliabel
	X <sub>2.3</sub>	0,000	Valid	0.810	Reliabel
	X <sub>2.4</sub>	0,000	Valid	0.822	Reliabel
	X <sub>2.5</sub>	0,000	Valid	0.810	Reliabel
	X <sub>2.6</sub>	0,000	Valid	0.809	Reliabel
	X <sub>2.7</sub>	0,000	Valid	0.794	Reliabel
	X <sub>2.8</sub>	0,000	Valid	0.802	Reliabel
	X <sub>2.9</sub>	0,000	Valid	0.796	Reliabel
	X <sub>2.10</sub>	0,000	Valid	0.801	Reliabel
	X <sub>2.11</sub>	0,000	Valid	0.842	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	Y <sub>1</sub>	0,000	Valid	0.852	Reliabel
	Y <sub>2</sub>	0,000	Valid	0.844	Reliabel
	Y <sub>3</sub>	0,000	Valid	0.848	Reliabel
	Y <sub>4</sub>	0,000	Valid	0.825	Reliabel
	Y <sub>5</sub>	0,000	Valid	0.863	Reliabel

Sumber: Output SPSS 2017

Berdasarkan Tabel 1 dapat dilihat bahwa nilai signifikan untuk setiap pernyataan adalah  $< \alpha$  yaitu 0,05 atau  $0,000 < 0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa setiap pernyataan dikatakan valid. Nilai *Alpha Cronbach* untuk setiap pernyataan  $> 0,6$  maka dapat disimpulkan bahwa setiap pernyataan dikatakan reliabel.

## Uji Asumsi Klasik Normalitas

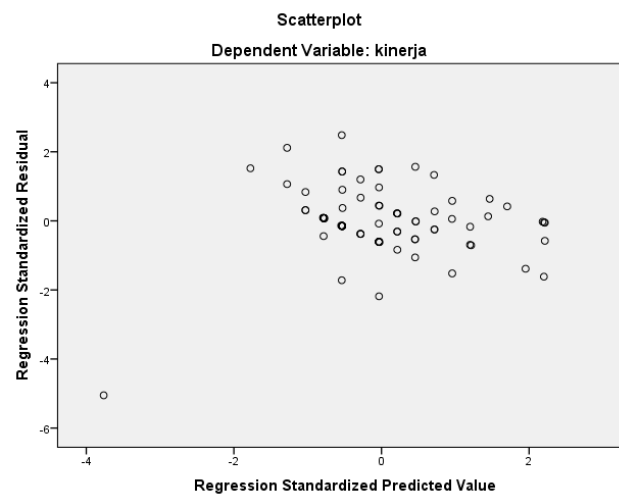


Gambar 2. Normal Probability Plot

Sumber: Output SPSS 21, 2017

Gambar 2 menunjukkan grafik *normal probability plot* menggambarkan data menyebar di sekitar garis diagonal mengikuti arah garis diagonal, menunjukkan pola distribusi normal, sehingga model regresi memenuhi asumsi normalitas.

### Uji Asumsi Klasik Heterokedastisitas



**Gambar 3. Scatterplot**

Sumber: Output SPSS 21, 2017

Gambar 3 menunjukkan grafik *Scatterplot* yang ditampilkan untuk uji heterokedastisitas terlihat semua titik, tidak mempunyai pola tertentu. Hal ini menunjukkan tidak adanya heteroskedastisitas.

### Uji Asumsi Klasik MultiKolinieritas

**Tabel 2. Collinearity Model**

Model	Model	Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Pendidikan	.990	1.010
	Pelatihan	.990	1.010

Sumber: Output SPSS 21, 2017

Tabel 2 menunjukkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinieritas jika nilai VIF < 10. Hasil perhitungan menghasilkan nilai dibawah angka 10, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinieritas dalam model regresi tersebut.

**Tabel 3. Regresi Linier Berganda**

Model	Model	Unstandardized Coefficients		Sig.
		B		
1	(Constant)	.830		.724
	Pendidikan	.004		.967
	Pelatihan	.436		.000

Sumber: Output SPSS 21, 2017

Berdasarkan tabel 3 tersebut nampak t hitung untuk Variabel Pendidikan 0,004, Variabel Pelatihan 0,436.

**Tabel 4. Hasil Uji F**

Model	Model	Uji F	
		F	Sig.
	Constant		
	Pendidikan	34.812	.000 <sup>b</sup>
	Pelatihan		

Sumber: Output SPSS 21, 2017

Berdasarkan hasil pada tabel 4 menunjukkan Hasil analisis didapatkan Uji Simultan (uji F) dengan tingkat signifikan  $p\text{-value} = 0,000 < 0,05$ , maka  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak. Hal ini berarti bahwa hipotesis yang menyatakan Pendidikan ( $X_1$ ) dan Pelatihan ( $X_2$ ) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dapat diterima atau terbukti.

**Tabel 5. Hasil Uji t**

Model	Uji t	
Constant	t	Sig.
Pendidikan	.042	.967
Pelatihan	8.296	.000

Sumber: Output SPSS 21, 2017

Tabel 5 menunjukkan bahwa persepsi Pendidikan memiliki tingkat signifikansi  $p\text{-value} = 0,000 < 0,05$ , maka  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak. Pelatihan memiliki tingkat signifikansi  $p\text{-value} = 0,000 < 0,05$ , maka  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak.

**Tabel 6. Koefisien Korelasi (R) dan Determinasi ( $R^2$ )**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.682 <sup>a</sup>	.465	.452	1.90343

a. Predictors: (Constant), PELATIHAN, PENDIDIKAN

Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: Output SPSS 21, 2017

Tabel 6 dapat dilihat bahwa nilai nilai Koefisien Korelasi Berganda (R) yang dihasilkan pada model 1 adalah sebesar 0.682 artinya mempunyai hubungan kuat. Nilai Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) adalah 0,465 atau 46,5 %. Artinya pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan adalah sebesar 46,5 % dan sisanya sebesar 53,5 % di pengaruhi variabel lain.

## Pembahasan

### Pengaruh Secara Simultan Pendidikan, Pelatihan Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil uji Statistik uji F yang telah dilakukan oleh peneliti dapat dijelaskan bahwa ada hubungan yang signifikan secara simultan atau bersama-sama dari Pendidikan ( $X_1$ ), Pelatihan ( $X_2$ ) terhadap Kinerja (Y).

Hal ini berarti bahwa ada hubungan yang signifikan secara simultan atau bersama-sama dari Pendidikan ( $X_1$ ), Pelatihan ( $X_2$ ) terhadap Kinerja (Y). Pengaruh penelitian dari variabel Pendidikan ( $X_1$ ), Pelatihan ( $X_2$ ) Terhadap Kinerja (Y) dalam hal ini mengartikan bahwa PT. Tirta Investama - Airmadidi (AQUA) menganggap Pendidikan dan Pelatihan merupakan salah satu pertimbangan utama dan sangat penting dalam penentuan Kinerja Karyaw

Hasil Penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya oleh (Verra Nitta Turere, Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Pada Balai Pelatihan Teknis Pertanian Kalasey), dimana hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel pendidikan dan pelatihan mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan.

### Pengaruh Pendidikan Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil uji t yang menunjukkan bahwa variabel pendidikan memiliki pengaruh Negatif yang tidak signifikan terhadap karyawan PT. Tirta Investama - Airmadidi (AQUA). Di keranakan tingkat signifikan yang ditunjukkan lebih besar dari 0,05. Dapat diartikan bahwa tidak adanya hubungan yang signifikan dari Pendidikan ( $X_1$ ) terhadap (Y).

Dari hasil tersebut menyimpulkan bahwa karyawan PT. Tirta Investama - Airmadidi (AQUA) memiliki pendidikan yang baik namun tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut dapat menjelaskan bahwa Karyawan pada karyawan PT. Tirta Investama - Airmadidi (AQUA) sudah memiliki pendidikan yang baik terhadap Kinerja karyawan, namun hal itu tidak menjadi faktor pendukung Kinerja.

Hal tersebut dapat menjadi perhatian bagi perusahaan tersebut yaitu PT. Tirta Investama - Airmadidi (AQUA) untuk lebih melihat dan memperhatikan masalah kinerja agar terjadi peningkatan



dan keuntungan bagi perusahaan karena pendidikan karyawan tidak berpengaruh sangat besar terhadap Kinerja karyawan.

Hasil Penelitian ini berbeda dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Widhayu Ningrum, Bambang Swasto Sunuharyo dan Moehammad Soe'oad Hakam, 2013) dimana Hasil penelitian tersebut membuktikan bahwa pendidikan secara persial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan yang membuktikan bahwa Hasil uji t pada variabel pendidikan.

Jadi variabel pendidikan karyawan berpengaruh signifikan terhadap terhadap Kinerja Karyawan Joint Operating Body Pertamina-PetroChina East Java. Hal ini memiliki makna bahwa semakin tinggi Pendidikan yang diberikan perusahaan kepada karyawan maka semakin tinggi pula kinerja karyawan.

### **Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja**

Berdasarkan hasil Uji t yang menunjukkan bahwa variabel Pelatihan (X2) Positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tirta Investama - Airmadidi (AQUA). Dapat dilihat yang di tunjukan nilai t (hitung) lebih besar. Hal ini berarti bahwa adanya hubungan yang positif dan adanya hubungan yang signifikan dari Pelatihan (X2). 0,05 yaitu 0,00 dapat diartikan bahwa adanya hubungan yang signifikan terhadap Kinerja (Y).

Dari hasil tersebut menyimpulkan bahwa Pelatihan Karyawan pada Perusahaan PT. Tirta Investama - Airmadidi (AQUA) terhadap Kinerja Karyawan dapat dilihat dari hasil angket yang menunjukkan bahwa para karyawan benar-benar terlibat langsung dalam berbagai Pelatihan yang telah diberikan oleh Perusahaan, mulai dari Pelatihan dalam meningkatkan keterampilan, pengetahuan, kemampuan, meningkatkan keselamatan kerja tanpa adanya insiden dalam bekerja dan meningkatkan target volume kerja.

Hasil Penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya (Joko Setiawan, 2014 dengan judul Analisa Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Karyawan Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Pada PT. GICI Group Batam), yang menyatakan bahwa Pelatihan (X2) mempunyai pengaruh yang positif terhadap variabel kinerja kerja (Y). Hal ini berarti bahwa setiap kenaikan indeks pada tingkat Pelatihan akan diikuti pula oleh kenaikan indeks tingkat kinerja secara signifikan.

## **PENUTUP**

### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan maka akan di sajikan dalam beberapa kesimpulan yaitu sebagai berikut:

1. Pendidikan secara persial Negatif dan tidak berpengaruh secara Positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Tirta Investama - Airmadidi (AQUA), dengan ada atau tidaknya suatu pendidikan seseorang di perusahaan PT. Tirta Investama - Airmadidi (AQUA).
2. Pelatihan berpengaruh secara Positif dan simultan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tirta Investama - Airmadidi (AQUA), dimana pelatihan sangat berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan.
3. Secara simultan Pendidikan, Pelatihan berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tirta Investama - Airmadidi (AQUA).

### **Saran**

Saran yang dapat diberikan sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan PT. Tirta Investama - Airmadidi (AQUA) tingkatkan Program Pendidikan yang lebih tinggi untuk meningkatkan jenjang karir yang ada didalam perusahaan kepada Karyawan yang ingin meningkatkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi.
2. Diharapkan setiap pemimpin organisasi yang ada didalam Perusahaan PT. Tirta Investama - Airmadidi (AQUA) harus selalu dapat memperhatikan faktor-faktor apa saja yang menyebabkan Prestasi kerja karyawan turun dalam meningkatkan kinerja perusahaan, karena semakin tinggi prestasi kerja maka segala pencapaian pabrik dapat tercapai dengan baik.
3. Setiap Pemimpin Organisasi PT. Tirta Investama - Airmadidi (AQUA) harus memiliki kedekatan dengan karyawan lainnya, tidak hanya memiliki kedekatan sesama Grup/Line, tetapi diharapkan memiliki kedekatan dengan karyawan lain agar menciptakan lingkungan kerja yang baik.
4. Diharapkan Perusahaan PT. Tirta Investama - Airmadidi (AQUA) dapat meningkatkan Sumber Daya Manusia yang ada didalam perusahaan agar dapat meningkatkan pencapaian hasil yang lebih optimal.



## DAFTAR PUSTAKA

- Abdurrahman, Fantoni. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Rineka Cipta. Jakarta.
- Ghozali. 2012 *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 20*. Semarang. UNDIP
- \_\_\_\_\_. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21*. Edisi 7. Semarang. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko T dan Hani. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jogjakarta. Graha Ilmu.
- Joko Setiawan. 2014. Analisa Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Karyawan Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Pada PT. GICI Group Batam. *Jurnal AKMENBIS*. [file:///E:/Rina%20Rani/RINA%20\(SKRIPSI\)/DATA%20SKRIPSI%20NEW/Draft%20-%20Jurnal/Jurnal%20-01%20-%20AKMENBIS.pdf](file:///E:/Rina%20Rani/RINA%20(SKRIPSI)/DATA%20SKRIPSI%20NEW/Draft%20-%20Jurnal/Jurnal%20-01%20-%20AKMENBIS.pdf). Maret 2014.
- Soekidjo Notoatmodjo. 2003. *Pendidikan dan Perilaku Kesehatan*. Rineka Cipta. Jakarta.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif & RND*. Alfabeta. Bandung.
- Veithzal Rivai. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Cetakan Pertama*. PT. Raja Grafindo Perseda. Jakarta.
- Verra Nitta Turera, 2013. Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Pada Balai Pelatihan Teknis Pertanian Kalasey. *Jurnal Emba*. Keterkaitan antar variabel. [file:///C:/Users/Marshal%20%20Ulhia/AppData/Local/Packages/Microsoft.MicrosoftEdge\\_8wekyb3d8bbwe/TempState/Downloads/1368-2552-1-SM%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/Marshal%20%20Ulhia/AppData/Local/Packages/Microsoft.MicrosoftEdge_8wekyb3d8bbwe/TempState/Downloads/1368-2552-1-SM%20(1).pdf). 3 Juni 2013.
- Widhayu Ningrum, Bambang, Swasto Sunuharyo, Moehammad Soe' oed Hakam, 2013. Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*. Keterkaitan antar variable. [file:///C:/Users/Marshal%20-%20Ulhia/AppData/Local/Packages/Microsoft.MicrosoftEdge\\_8wekyb3d8bbwe/TempState/Downloads/303-1268-1-PB%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/Marshal%20-%20Ulhia/AppData/Local/Packages/Microsoft.MicrosoftEdge_8wekyb3d8bbwe/TempState/Downloads/303-1268-1-PB%20(1).pdf). 2 Desember 2013.