

Pengaruh Strata Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Lambang Azas Mulia Fuel Terminal Palopo

*Muhammad Kassa¹, Muhammad Kasran², I Ketut Patra³
Program Studi Manajemen, FEB, Universitas Muhammadiyah Palopo
Email : Muhammad1kassa@gmail.com*

Abstract: *The purpose of this study was to detect the relationship between education and training strata on employee performance. The research sample was 78 respondents from PT. Lambang Azas Mulia Fuel Terminal Palopo. This study uses a questionnaire with data analysis in the form of R2 test, t test, and f test. and Multiple Linear Regression. And after being researched, $Y' = 0.289 + 0.347 + 0.295X_2$. This equation explains that the constant has a value of 0.289 This explains that the education and training strata variable does not affect employee performance, if both are constant or equal to 0, then the performance will be worth 0.289. Meanwhile, the education strata obtained a t-count value of 5.108 > t table of 1.992, and training obtained a t-count value of 3.686 > t-table of 1.992, while simultaneously the education and training strata obtained an f-count value of 102,424 > f table of 3.117. The calculation of this analysis concludes that the two independent variables, namely Education and Training, either partially or simultaneously have a significant positive effect on the performance of PT. Lambang Azas Mulia Fuel Terminal Palopo.*

Keywords: *Education, Training, Performance, Tank Car Crew*

Abstrak: Tujuan penelitian ini untuk mendeteksi hubungan antara Strata pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja karyawan. Sampel penelitian sebanyak 78 responden berasal dari PT. Lambang Azas Mulia Fuel Terminal Palopo. Penelitian ini menggunakan kuesioner dengan analisis data berupa Uji R², Uji t, dan Uji f. serta Regresi Linier Berganda. Dan setelah diteliti dihasilkan $Y' = 0,289 + 0,347 + 0,295X_2$. Persamaan ini menjelaskan bahwa konstanta bernilai sebesar 0,289 Hal ini menjelaskan bahwa variable strata pendidikan dan pelatihan tidak mempengaruhi kinerja karyawan, apabila keduanya konstan atau sama dengan 0, maka kinerja akan bernilai 0,289. Sementara strata pendidikan memperoleh nilai t hitung sebesar 5,108 > t table sebesar 1,992, dan pelatihan memperoleh nilai t hitung sebesar 3,686 > t table sebesar 1,992, sedangkan secara simultan strata pendidikan dan pelatihan memperoleh nilai f hitung sebesar 102,424 > f tabel sebesar 3,117. Perhitungan analisis ini menyimpulkan bahwa kedua variabel independen tersebut yaitu Pendidikan dan Pelatihan baik secara parsial maupun simultan memberikan pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Lambang Azas Mulia Fuel Terminal Palopo.

Kata Kunci : *Starata Pendidikan, Pelatihan, Kinerja, Awak Mobil Tangki*

PENDAHULUAN

Umumnya perusahaan mendambakan jika setiap sumber daya manusianya selain sehat jasmani dan rohani, berpola pikir, disiplin, memiliki etos kerja yang positif, juga berkemampuan dan memiliki kinerja yang baik sesuai dengan tantangan dan kebutuhan dunia kerja yang dihadapi. Keberhasilan setiap instansi atau perusahaan bisnis tidak hanya diukur dari teknologi dan modal semata. Akbar et al. (2021:55) dalam Amir (2021) menyatakan bahwa; Perusahaan perlu menginvestasikan 75% dari bisnis mereka dalam mengelola sumber daya manusia, 10% peralatan dan teknologi, dan 15% dalam sistem perencanaan. Angka tersebut menunjukkan bahwa sumber daya manusia berperan mempengaruhi capaian untuk dapat mengupgrade kinerja. Dimana penyebab turunnya kinerja karyawan salah satunya adalah ketidaksesuaian antara tingkat kemampuan pegawai, dengan kebutuhan yang berkembang serta dinamika permasalahan yang dihadapi dunia kerja yang semakin kompetitif. Studi pendahuluan yang dilakukan peneliti selama 1 bulan yaitu pada bulan Maret 2022 pada PT. Lambang Azas Mulia *Fuel Terminal Palopo* menemukan hal

TINJAUAN PUSTAKA

1. Sumber Daya Manusia

Dalam pekerjaannya, PT. Lambang Azas Mulia *Fuel Terminal Palopo* berupaya mengembangkan sumber daya secara cermat, di bawah Menurut Hanafiah et al. (2020) Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) adalah suatu proses di mana karyawan suatu perusahaan

unik dan menarik yaitu tingkat pendidikan karyawan pada perusahaan BUMN ini didominasi pekerja dengan jenjang pendidikan SMA/SMK sederajat sebesar 72%, bahkan ada yang tamatan SD sebanyak 2%, paket C sejumlah 8%, sementara SMP dan S1 menempati angka yang sama yaitu 9%.

Diketahui bahwa pendidikan dan pelatihan menjadi tolak ukur dan aspek penolong bagi perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan sebagai upaya mempertahankan bisnis perusahaan. Hal ini disebabkan pendidikan dan pelatihan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja.

Kinerja adalah hasil kerja karyawan dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi”.

Penelitian ini bermaksud memecahkan fenomena terhadap dugaan jika pendidikan dan pelatihan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Peneliti menduga jika kinerja tidak membutuhkan pendidikan tinggi dalam bekerja namun hanya membutuhkan pengalaman yang bersumber dari otodidag lapangan semata.

pengawasan ahli yang dibutuhkan perusahaan saat ini dan di masa depan. Pengembangan tersebut dirancang untuk meningkatkan kemampuan teoritis, teknis, konseptual. dibantu secara sistematis dalam meningkatkan kemampuan mereka sehingga mereka dapat melakukan

berbagai tugas yang berkaitan dengan perannya di masa depan.

Berdasarkan uraian definisi tersebut, Dapat disimpulkan bahwa pengembangan sumber daya manusia merupakan upaya peningkatan kemampuan dan ketrampilan pekerja dalam menghadapi berbagai jenis tugas dan tantangan sesuai dengan jenis pekerjaan yang tersedia.

Disisi lain sumber daya manusia memiliki dua fungsi utama yaitu (1) berfungsi sebagai manajemen yang memenejid tenaga kerja perusahaan secara efisien dan efektif dengan berupaya membantu terwujudnya tujuan yang meliputi estimasi, pengorganisaian, implementasi, perencanaan, dan pengendalian, serta pemutusan hubungan kerja. dan (2) berfungsi sebagai operasional Pengadaan (*Procurement*), Pengembangan (*Development*), Kompensasi (*Compensation*), Pengintergrasian (*Integration*), Pemeliharaan (*Buyer*), Kedisiplinan (*Discipline*), Pemberhentian (*Stopping*).

Dalam implementasinya sumber daya manusia memiliki manfaat seperti yang diuarikan oleh Wahid (2020:12) dalam Danang Sunyoto (2014:8) yaitu akan memiliki sistem informasi sumber daya manusia yang akurat, dan akan memilki hasil analisis pekerjaan atau jabatan yang terkini.

2. Strata Pendidikan

Strata secara etimologi berasal dari kata yang diserap dari bahasa Yunani yakni *stratum* yang berarti tingkat lapisan atau tingkat status yang selanjutnya diadopsi kedalam bahasa Indonesia menjadi Startifikasi yang artinya perbedaan, level, tingkatan

dalam masyarakat, Sementara menurut kamus Bahasa Indonesia kata pendidikan berasal dari kata 'didik' dan mendapat imbuhan 'pe' dan akhiran 'an', maka kata ini mempunyai arti proses atau cara atau perbuatan mendidik.

Menurut Undang-Undang Republik Indonesia No. 20 Tahun 2003, Tentang Sistem Pendidikan Nasional Pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta ketrampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa, dan negara.

Ada beberapa dampak yang ditimbulkan karena adanya sistem stratifikasi sosial di masyarakat yaitu terciptanya kelompok atau komunitas baru dalam masyarakat, kemudian berdampak kepada melemahnya peran dari bagian kelompok pekerja yang tergolong ke dalam golongan "*middle class*" dan "*lower clas*"s, selain itu juga ini berdampak pada personaliti (psikologis) para pekerja yang di sebabkan karena adanya penstereotifan masyarakat terhadap mereka.

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa strata pendidikan adalah Jenjang kependidikan yang telah diselesaikan oleh seseorang untuk menjadi perimeter pemanusiaan seseorang dalam memberikan standar penilaian terhadap kepribadian, kecerdasan, psikologi, k eterampilan dan penalaran seseorang dalam rangka penyesuaian

kedudukan atau tugasnya. Disisi lain manfaat dan tujuan pendidikan sendiri terutama yang berkaitan dengan produktivitas perusahaan hakikatnya bertujuan mengurangi tingkat kecelakaan kerja, mengurangi kekurangan harta benda, produksi, dan mesin. Sementara tujuan lainnya adalah untuk meningkatkan karir, meingkatkan tenaga, waktu, dan efisiensi bahan bakar, serta mengutrangi keausan pada mesin.

3. Pelatihan

Menurut Pareraway et al. (2018) pelatihan merupakan serangkaian aktivitas individu dalam meningkatkan keahlian dan pengetahuan secara sistematis sehingga mampu memiliki kinerja yang profesional di bidangnya. Dengan cara pemberian pengetahuan, keterampilan, dan metode tertentu agar karyawan lebih terampil dan dapat melaksanakan tanggung jawabnya dengan lebih baik, sesuai dengan standar ketenagakerjaan.

Dengan demikian pelatihan adalah sebuah proses untuk membentuk kompetensi dan sikap tertentu sehingga semakin terampil, dan mampu melaksanakan tanggung jawab tertentu dengan semakin baik secara efektif dan efisien, dengan harapan tujuan pelatihan sendiri dapat meningkatkan produktifitas dalam jumlah maupun mutu, mengurangi kecelakaan, mengurangi pengawasan, meningkatkan stabilitas dan fleksibilitas organisasi, mempertinggi moral.

Sementara itu terdapat beberapa manfaat yang dapat diperoleh yaitu meningkatkan kualitas dan kuantitas produktivitas, mengurangi waktu

belajar yang diperlukan karyawan untuk mencapai standar kinerja yangt dapat diterima, memebentuk sikap loyalitas, dan kerjasama yang lebih menguntungkan, memenuhi kebutuhan perencanaan sumber daya manusia, mengurangi frekuensi dan biaya kecelakaan kerja, membantu meningkatkan dan mengembangkan kepribadian karyawan. Sedangkan metode pelatihan dapat dibedakan atas empat yaitu (1) Pendidikan dan pelatihan dalam kerja (*on the job training*), (2) Pelatihan kusus (*Vestibule Training*), (3) Magang (*Apprenticeship*), (4) Kursus dan Pelatihan Kusus (*Special Courses and Training*).

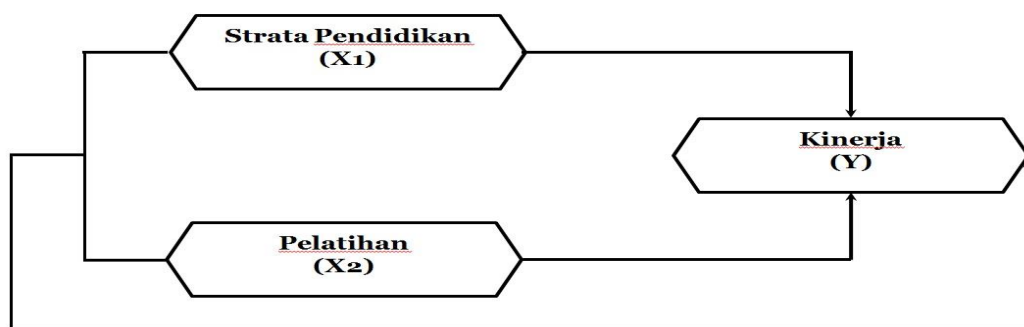
Pelatihan yang baik akan berjalan sempurna jika instruktur memiliki syarat sebagai berikut: Ketrampilan mengajar (*Teaching Skills*), Ketrampilan berkomunikasi (*Communication Skills*), Otoritas Kepribadian (*Personality Authority*), Ketrampilan Sosial (*Social Skills*), Kompeten Teknis (*Technical Competent*), Stabilitas Emosi (*Emotional Stability*).

4. Kinerja

Kinerja adalah aplikasi yang menggambarkan dan menghasilkan sesuatu yang bersifat fisik dan non fisik berwujud menurut petunjuk, fungsi, dan tugas berdasarkan pengetahuan, sikap, dan keterampilan. (Rahadi, 2010:4). Dengan demikian, PT. Lambang Azas Mulia *Fuel Terminal* Palopo mensyaratkan setiap karyawan harus memiliki kemampuan kinerja individu atau kelompok dalam melaksanakan kewajiban agar mendapatkan profit yang diharapkan.

Terlepas dari pendekatan manajemen hal terpenting adalah menentukan sumber ukuran kinerja mana yang akan digunakan. Setiap sumber daya memiliki kekuatan dan kelemahannya, ada lima sumber utama yang dapat dimanfaatkan yakni: manajer, rekan kerja, bawahan, diri sendiri, dan pelanggan.

Hal lain yang mempengaruhi ialah kinerja karyawan, antara lain sebagai berikut: kepuasan kerja, kemampuan/kompetensi karyawan, kepemimpinan, motivasi lingkungan kerja. Adapun kerangka pikir yang dapat menggambarkan penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Pikir Penelitian

METODE PENELITIAN

1. Populasi dan Sampel

Populasi yang digunakan sebagai data penelitian dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Lambang Azas Mulia *Fuel Terminal* Palopo tahun 2022. Sampel dalam penelitian mengadopsi metode *Fuel sampling*, sehingga dengan ini dapat disampaikan bahwa jumlah sampel pada penelitian ini sebanyak 78 orang, Penggunaan teknik tersebut disebabkan sesuai dengan kebutuhan dan kemampuan peneliti.

Pada penelitian ini pengukuran data berdasarkan studi kepustakaan dan kuesioner dengan menggunakan skala likert sebagai literasi dengan bobot 1-5. Pengambilan sampel dilakukan melalui distribusi eksklusif menggunakan *Google Form* dan lembaran kuesioner pada karyawan PT. Lambang Azas Mulia *Fuel*

Terminal Palopo dengan cara peneliti langsung beradabtasi dengan karyawan untuk observasi dan investigasi, yang berisikan rangkaian pertanyaan sederhana untuk mendalami indikator sehingga responden dapat memberikan informasi sesuai dengan keinginan dan keadaannya secara jujur.

Adapun instrumen yang digunakan pada penelitian ini adalah ujivaliditas dan uji reliabilitas.

2. Metode Analisis Data

Dalam penelitian ini metode analisis data yang dilakukan adalah dengan metode kuantitatif deskriptif yang didukung dengan aplikasi *IBM SPSS Statistics 24.0. for windows* yang berfokus menelaah regresi linier berganda, Uji determinasi (R^2), uji parsial (t), dan uji simultan (f).

3. Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis adalah cabang dari statistik inferensi yang digunakan untuk memvalidasi pernyataan statistik terhadap model internal atau model struktural dan menarik kesimpulan apakah akan menerima atau menolak pernyataan tersebut guna menggambarkan hubungan dan pengaruh antara variabel laten berdasarkan teori intrinsic dengan cara melihat nilai R-

square sebagai pengujian model quality-fit. Selain itu juga dilakukan uji signifikansi.

HASIL PENELITIAN

1. Karakteristik Responden

Hasil dari pengisian kuesioner telah memetakan sejumlah karakteristik responden yang dapat dilihat pada gambar diagram Pie berturut turut di bawah ini:

Tabel 1. Gambaran Karakteristik Responden

Karakteristik Responden	Jenis	Jumlah Responden	Persentase
Jenis Kelamin	Perempuan	3	4%
	Laki-laki	75	96%
	Jumlah	78 Orang	100%
Strata Pendidikan	SD	2	2%
	SMP	7	9%
	Paketc	6	8%
	SMA/SMK Sederajat	56	72%
	S1	7	9%
Jumlah	78 Orang	100%	
Agama Kepercayaan	Islam	74	95%
	Kristen	3	4%
	Hindu	1	1%
Jumlah	78 Orang	100%	
Usia Kerja	17 - 25	6	8%
	26 - 35	28	36%
	36 - 45	23	30%
	46 - 56	20	26%
	Jumlah	78 Orang	100%
Fungsi Kerja	Supporting	12	15%
	AMT 1	31	40%
	AMT 2	35	45%
Jumlah	78 Orang	100%	

Sumber data diolah 2022

2. Uji Validitas

Reliabilitas adalah indek yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan Nugroho (2020) dalam

(Masri Singarimbun, 1989:140). Dikatakan jawaban yang andal jika respons seseorang terhadap suatu pernyataan konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Suatu variabel

dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0,60 dengan perhitungan SPSS, dengan kriteria uji reliabilitas sebagai berikut:

- Jika nilai *Cronbach Alpha* > 0,60, data harus reliabel.
- Jika nilai *Cronbach Alpha* < 0,60, maka data tersebut pasti tidak reliabel.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas

Indikator Strata Pendidikan	Sig	Standar	Keterangan
Kegiatan belajar	0,76	0.30	Valid
Pendidikan Dasar	0,86	0.30	Valid
Pendidikan Menengah	0,74	0.30	Valid
Pendidikan Tinggi	0,76	0.30	Valid
Penguasaan Pengetahuan	0,73	0.30	Valid
Ketrampilan Fungsional	0,73	0.30	Valid
Pengembangan sikap	0,81	0.30	Valid
Kepribadian Fungsional	0,79	0.30	Valid
Indikator Pelatihan	Sig	Standar	Keterangan
Jenis Pelatihan	0,83	0.30	Valid
Tujuan Pelatihan	0,81	0.30	Valid
Materi Pelatihan	0,83	0.30	Valid
Metode yang digunakan	0,6	0.30	Valid
Ketrampilan peserta	0,82	0.30	Valid
Ketrampilan pelatih	0,82	0.30	Valid
Waktu	0,85	0.30	Valid
Indikator Kinerja	Sig	Standar	Keterangan
Kualitas kerja	0,89	0.30	Valid
Kuantitas kerja	0,78	0.30	Valid
Ketepatan Waktu	0,76	0.30	Valid
Efektivitas	0,75	0.30	Valid
Kemandirian	0,8	0.30	Valid

Sumber data diolah 2022

Data di atas menjelaskan bahwa semua item pernyataan nilai signifikan di atas nilai

standar 0,30. Sehingga disimpulkan bahwa semua item dinyatakan valid.

3. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah indek yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan Nugroho (2020) dalam (Masri Singarimbun, 1989:140).

Dikatakan jawaban yang andal jika respons seseorang terhadap suatu pernyataan konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Masing-masing variabel dapat dijelaskan secara

urutan dengan hasil uji reliabilitas sebagai berikut:

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	N of Item	Keterangan
Starata Pendidikan	0.813 > 0,60	8	Reliable
Pelatihan	0.921 > 0,60	7	Reliable
Kinerja	0.852 > 0,60	5	Reliable

Sumber data diolah 2022

Pada tabel uji reliabilitas di atas dapat dikatakan bahwa nilai *Cronbach Alpha* himpunan variabel pendidikan adalah $0,813 > 0,60$,

variabel pelatihan $0,921 > 0,60$, dan variabel kinerja $0,852 > 0,60$. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa semua variabel dinyatakan reliabel.

ANALISIS DATA

1. Regresi Linier Berganda

Analisi data ini bertujuan untuk memperlihatkan besaran pengaruh

variable independen terhadap variable dependen. Pengajuan data tersebut dapat dilihat pada table dibawah ini:

Tabel 4. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients	
	β	Std. Error
1 (Constant)	,289	1,594
Strata Pendidikan (X1)	,347	,068
Pelatihan (X2)	,295	,080

Sumber data diolah 2022

Tabel diatas dapat mejelaskan bahwa angka konstanrta yang diperoleh sebesar 0,289 dan nilai koefisien variaebl strata pendidikan sebesar 0,347, variable pelatihan sebesar 0,295, maka persamaannya adalah

$$Y' = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \dots + \beta_n X_n + \bar{e},$$

$$Y' = 0,289 + 0,347 + 0,295X_2$$

Persamaan regresi yang memperoleh nilai konstanta sebesar 0,289 maknanya ialah apabila

variable strata pendidikan, dan pelatihan berada pada 0, maka variable kinerja meningkat sebesar 0,289, demikian juga dengan koefisien variable strata pendidikan setiap kenaikan satu satuan variable strata pendidikan (X1) maka variable kinerja (Y) dapat meningkat sebesar 0,347, sehingga setiap kenaikan satu satuan variable pelatihan (X2) maka variable kinerja (Y) dapat meningkat sebesar 0,295.

2. Uji Determinasi (R^2)

Pengujian ini dilaksanakan bertujuan mengukur sejauh mana kemampuan model dalam menjelaskan varians variabel. Data *output Model Summary* dari hasil analisis linear berganda diatas adalah sebagai

berikut: diperoleh nilai *R Square* sebesar 0,732 atau 73,2% yang berarti variabel starata pendidikan dan pelatihan hanya mempengaruhi 73,2% dari kinerja sedangkan sisanya ($100\% - 73,2\% = 26,8\%$) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diuji dalam penelitian ini

sebagaimana yang tergambar pada table dibawah ini:

Tabel 5. Hasil Uji Koefesien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,856 ^a	,732	,725	1,281

Sumber data diolah 2022

Diperoleh nilai *R Square* sebesar 0,732 atau 73,2% yang berarti variabel strata pendidikan dan pelatihan hanya mempengaruhi 73,2% dari kinerja sedangkan sisanya (100% - 73,2% = 26,8%) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diuji dalam penelitian ini.

3. Uji Parsial (t)

Pengujian dimaksudkan untuk melihat apakah variabel independen (X_1, X_2, \dots, X_n) dapat berpengaruh signifikan secara parsial terhadap variabel dependen (Y). Hasil uji t melalui table *output Coefficients^a* dapat dilihat pada table dibawah ini:

Tabel 6. Hasil Uji t

Model	t	Sig.
(Constant)	,181	,857
1 Strata Pendidikan (X1)	5,108	,000
Pelatihan (X2)	3,686	,000

Sumber data diolah 2022

Mengacu pada hasil olahan data diatas tingkat signifikasi yang menjadi standar adalah 0,05 ($\alpha = 5\%$). Dimana t hitung untuk variable strata pendidikan adalah sebesar 5,108 sementara t table berdasarkan pada tabel distribusi = $5\% : 2 = 2,5\%$ (uji dua arah). Derajat kebebasan (df) $n-k$ atau $78-2 = 76$, (n adalah jumlah kasus dan k adalah jumlah kasus untuk variabel independen). Menggunakan Excel, ketik sel kosong = **tinvs(0,05,76)** dan tekan **Enter**. Jadi, hasil t tabel adalah 1,992 diperoleh hasil bahwa nilai t hitung = $5,108 > t \text{ table} = 1,992$) **H₀ ditolak**, artinya secara parsial ada pengaruh yang signifikan antara strata pendidikan terhadap kinerja karyawan PT. Lambang Azas Mulia *Fuel Terminal* Palopo, maka disimpulkan bahwa variabel kinerja

pada PT. Lambang Azas Mulia *Fuel Terminal* Palopo akan lebih maju dan berkembang jika variabel strata pendidikan lebih ditingkatkan lagi. Sementara pada kolom Pelatihan t hitungnya adalah sebesar 3,686, dan t tabelnya sebesar 1,992, maka diperoleh hasil nilai t hitung = $3,686 > t \text{ table} = 1,992$ menjadikan **H₀ ditolak**, dan **H_a diterima**, artinya secara parsial ada pengaruh antara pelatihan terhadap kinerja karyawan PT. Lambang Azas Mulia *Fuel Terminal* Palopo, sehingga disimpulkan pula bahwa kinerja akan lebih meningkat lagi jika variabel pelatihan lebih dirutinkan dan materinya selalu upgrade sesuai kebutuhan.

4. Uji Simultan (f)

Pengujian ini bertujuan untuk melihat apakah variabel independen (X1, X2, X3.....Xn) secara bersama-sama berpengaruh signifikan

terhadap variabel dependen (Y). Hasil uji F dapat dilihat pada *Output Anova* dari hasil analisis regresi linier berganda bawah ini:

Tabel 7. Hasil Uji Simultan (f)

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	336,202	2	168,101	102,424	,000 ^b
Residual	123,092	75	1,641		
Total	459,295	77			

Sumber data diolah 2022

Mengacu pada hasil olahan data diatas tingkat signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari nilai alpha yang menjadi standar adalah 0,05 ($\alpha = 5\%$). Dimana f hitung sebesar 102,424 sementara t table berdasarkan pada tabel distribusi = $5\% : 2 = 2,5\%$ (uji dua arah). Derajat kebebasan (df) $n-k$ atau $78-2 = 76$, (n adalah jumlah kasus dan k adalah jumlah kasus untuk variabel

independen). Menggunakan Excel, ketik sel kosong = **tinvs(0,05,76)** dan tekan **Enter**. Jadi, hasil t tabel adalah 3,117, sehingga diperoleh hasil nilai f hitung = $102,424 > f$ tabel = 3,117 maka **H0 ditolak** dan **Ha diterima**, artinya secara simultan ada pengaruh antara strata pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja karyawan PT. Lambang Azas Mulia *Fuel Terminal* Palopo.

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil uji terhadap hipotesa dari variabel melalui beberapa pengujian diatas maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

a. Pengaruh Strata Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Lambang Azas Mulia *Fuel Terminal* Palopo (Hipotesis satu).

Memahami hasil Pengujian Variabel strata pendidikan diperoleh Nilai t hitung hitung = $5,108 > t$ table = 1,992) **H0 ditolak**, Artinya ada pengaruh yang signifikan antara Variabel strata pendidikan terhadap kinerja. Dengan kata lain **hipotesis pertama** yang menyatakan bahwa strata pendidikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT.

Lambang Azas Mulia *Fuel Terminal* Palopo **diterima**.

Hal ini senada dengan hasil penelitian (Turere, 2016) yang menunjukkan bahwa secara bersama-sama (serentak) maupun secara terpisah (parsial) variabel pendidikan (X1) dan pelatihan (X2) mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) yang signifikan pada taraf nyata (α) = 5%.

b. Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan PT. Lambang Azas Mulia *Fuel Terminal* Palopo (Hipotesis dua).

Memahami hasil Pengujian Variabel strata pendidikan diperoleh Nilai t hitung hitung = $5,108 > t$ table = 1,992) **H0 ditolak**, Artinya ada pengaruh yang signifikan antara Variabel

strata pendidikan terhadap kinerja. Dengan kata lain **hipotesis pertama** yang menyatakan bahwa strata pendidikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Lambang Azas Mulia *Fuel Terminal* Palopo **diterima**.

Hal ini senada dengan hasil penelitian (Turere, 2016) yang menunjukkan bahwa secara bersama-sama (serentak) maupun secara terpisah (parsial) variabel pendidikan (X1) dan pelatihan (X2) mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) yang signifikan pada taraf nyata (α) = 5%.

c. Pengaruh Strata Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan PT. Lambang Azas Mulia *Fuel Terminal* Palopo.

Hasil pengujian secara simultan variabel strata pendidikan dan pelatihan ditemukan pengaruhnya terhadap kinerja oleh karena Nilai F hitung = 102,424 > F tabel = 3,117 maka **H₀ ditolak** dan **H_a diterima**, Sehingga **hipotesis ketiga** yang menyatakan bahwa Strata Pendidikan dan Pelatihan secara serentak memiliki

pengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Lambang Azas Mulia *Fuel Terminal* Palopo **diterima**.

Hasil Penelitian ini juga senada dengan penelitian yang ditunjukkan oleh Budiono et al. (2018:110) yang menyatakan bahwa pendidikan dan pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap kualitas laporan keuangan daerah yang juga merupakan capaian kinerja. Armawansyah et al. (2016:63) menyatakan bahwa tidak ada pengaruh pendidikan dan pelatihan secara simultan terhadap kinerja karyawan berdasarkan hasil uji F dengan skor F hitung = 48.331 > F tabel = 3,145 atau atau sig F (0,000) < α = 0,05, yang menjadikan H₀ ditolak.

Awal paragraf setelah sub-judul atau anak sub-judul rapat dengan tepi atau batas pengetikan kiri, setelah paragraf pertama (mulai paragraf kedua maka disetiap awal paragraf dibuat menjorok ke dalam (pengaturan paragraph bagian Indentation pilih First Line 1,0 cm.

Variabel strata pendidikan terhadap kinerja Karyawan PT. Lambang Azas Mulia *Full Terminal* Palopo.

2. Pelatihan secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Lambang Azas Mulia *Fuel Terminal* Palopo, hal ini dikarenakan hasil pengujian Variabel pelatihan diperoleh t hitung = 3,686 > t table = 1,992 dengan sig = ,000 < 0,05. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara Variabel pelatihan terhadap kinerja.

PENUTUP

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Sarata pendidikan secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Lambang Azas Mulia *Fuel Terminal* Palopo hal itu disebabkan Nilai t hitung hitung = 5,108 > t table = 1,992) dan sig = ,000 < 0,05. Artinya ada pengaruh yang signifikan antara

- Dengan kata lain pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Lambang zas Mulia *Fuel Terminal* Palopo.
3. Satrata pendidikan dan pelatihan secara simultan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Lambang Azas Mulia *Fuel Terminal* Palopo. Hal itu dibuktikan melalui pengaruhnya terhadap kinerja oleh karena Nilai F hitung = 102,424 > F tabel = 3,117 dengan signifikansi ,000 < 0,05, Artinya secara simultan terdapat pengaruh yang signifikan antara strata pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja karyawan PT. Lambang Azas Mulia *Fuel Terminal* Palopo.

Saran

Berdasarkan beberapa pertanyaan dari kuisisioner pervariabel dan hasil pembahasannya maka penulis memberikan saran sebagai berikut:

1. Mengetahui bahwa pendidikan dan pelatihan memberikan dampak positif yang signifikan serta berkontribusi baik terhadap kinerja PT. Lambang Azas Mulia *Fuel Terminal* Palopo, maka akan
2. lebih baik jika penggolongan penggajian dan peningkatan karir didasarkan pada stratifikasi pendidikan, usia kerja, *skill* dan uji kompetensi, yang didukung dengan meningkatkan pelatihan sumber daya manusia (SDM) Awak Mobil Tangki (AMT) dan Supporting melalui pelatihan yang terukur berupa diklat, webinar, seminar, praktikum, dan lain-lain sehingga dapat menambah wawasan dan pengetahuan yang

berkaitan dengan fungsi kerja masing-masing.

3. Penelitian ini membatasi pada variabel tertentu saja. Tidak jelas sejauh mana faktor-faktor lain mempengaruhi kinerja, olehnya penelitian dimasa mendatang harus mempertimbangkan faktor-faktor lain yang tidak tercakup dalam penelitian ini misalnya disiplin, motivasi, pengalaman kerja, *reward*, kualitas, kuantitas, dan lain-lain.

DAFTAR PUSTAKA

- Afifah, I. (2017). Analisis Pengaruh Program Pelatihan, Kompensasi, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank “X” Cabang “Y.” *Journal Article*, 2(2), 203–217.
- Akbar, M. Al, N.Rachma, & P, A. B. (2021). Pengaruh Karakteristik Pekerjaan, Organisasi Dan Individu Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Riset Manajemen*, 10, 55–63.
- Apriadi, R. (2017). Pengaruh Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Kutai Timur. *Jurnal Administrasi Negara*, 4(4), 516–520.
- Budiono, V. S., Muchlis, M., & Masri, I. (2018). Analisis Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan, Pengalaman Kerja Serta Pemanfaatan Teknologi Informasi Terhadap Kualitas Laporan Keuangan Pemerintah Daerah (Studi Kasus Pada Pemerintah Kota Depok). *Jurnal Wahana Akuntansi*, 13(2), 110–128.

- <https://doi.org/10.21009/Wahana.13.022>
- Dewi, D. K. R., Suwendra, I. W., & Yulianthini, N. N. (2016). Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 4(1).
- Dwi Priyatno. (2010). *Paham Analisa Statistik Data Dengan Spss* (Pp. 1–108)
- Dyastuti, I. A. (2018). Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Ditinjau Dari Perspektif Ekonomi Islam (Studi Pada Karyawan Deleafing Plantation Group Iii Pt Great Giant Pineapple Lampung Tengah). *Thesis*, 1(1), 1–102.
- Hanafiah, H., Suflani, & Hidayat, A. (2020). Kurikulum Internasional Studi Komparasi Di Sekolah Pelita Harapan , Sekolah Tunas. *Jurnal Bina Bangsa Ekonomika*, 13(01), 164–174.
- Nugroho, T. (2020). Minat Siswa Terhadap Olahraga Bola Voli Di Smp Negeri 2 Samarinda Tahun Ajaran 2018/2019. *Jurnal Cendekia*, 2(2), 103–119. <https://doi.org/10.32388/A6w263>
- Pareraway, A. S., Kojo, C., & Roring, F. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja, Pelatihan, Dan Pemberdayaan Sdm Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt. Pln (Persero) Wilayah Suluttenggo. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 6(3), 1828–1837.
- Rahadi, D. R. (2010). *Manajemen Kinerja Sumber Daya Manusia*.
- Turere, V. N. (2016). Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan.... *Verra Nitta Turere*, 1(3), 10–19.
- Undang-Undang Republik Indonesia No. 20 Tahun 2003, Tentang Sistem Pendidikan Nasional, (2003).
- Wahid, N. (2020). Pengaruh Manajemen Kualitas Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pelayanan Masyarakat Di Kantor Camat Barombong Kabupaten Gowa. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 1(1), 1–72.