

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Perkembangan koperasi saat ini ibarat pohon hidup segan mati tak mau, berbagai persoalan muncul dari kondisi perkoperasian, dimana dilihat dari berbagai penyebab dan kondisi tersebut salah satu diantaranya adalah menurunnya optimisme pengurus dalam mengembangkan koperasi. Dalam rangka meningkatkan pertumbuhan ekonomi nasional dan daerah, salah satu bidang yang diharapkan dapat memberikan kontribusi positif adalah koperasi. Koperasi sebagai sebuah gerakan ekonomi rakyat yang telah mendapat tempat sebagai salah satu pilar ekonomi, diharapkan dapat memenuhi harapan tersebut. Pemerintah baik pusat maupun daerah dalam upaya untuk mengurangi pengangguran dan mengentaskan kemiskinan, terus mendorong pemberdayaan ekonomi rakyat melalui koperasi.

Di beberapa daerah, koperasi mengalami perkembangan yang cukup signifikan, baik dalam hal peningkatan jumlah anggota, permodalan, penyerapan tenaga kerja, volume usaha, maupun sisa hasil usaha (SHU). Peningkatan yang mencakup jumlah koperasi, jumlah anggota, dan penyerapan tenaga kerja menunjukkan bahwa koperasi makin merakyat sebagai unit usaha yang menghidupi sejumlah besar penduduk.

Hal ini belum mencerminkan kinerja koperasi yang baik karena dalam beberapa tahun terakhir secara umum perkembangan koperasi cenderung mengalami penurunan ditengah persaingan usaha yang semakin ketat.

Pemberdayaan koperasi dapat diartikan segala upaya yang ditujukan untuk menjadikan koperasi lebih berdaya. Yang dimaksud dengan koperasi yang berdaya adalah koperasi yang dapat menjalankan dan mengembangkan organisasi dan usahanya, melayani dan memberikan manfaat ekonomi bagi anggotanya.

(Sulistiyowati, 2015) menjelaskan bahwa Koperasi perlu dikelola secara terarah dimaksudkan untuk mengembangkan kegiatan usaha dan berperan penting dalam kehidupan bermasyarakat khususnya dalam perekonomian nasional. Dalam Undang-Undang No.25 Tahun 1992 menjelaskan tujuan koperasi yaitu “memajukan kesejahteraan anggota pada khususnya dan masyarakat pada umumnya serta ikut membangun tatanan perekonomian nasional dalam rangka mewujudkan masyarakat maju, adil, dan makmur berlandaskan Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945”. Sebagian besar partisipasi anggota dinilai masih kurang baik, terutama jumlah anggota koperasi dalam dua tahun terakhir menurun.

(Widyani, 2015) juga menjelaskan bahwa adanya fenomena ketidakaktifan koperasi dalam periode waktu perkembangannya, dijelaskan bahwa Meningkatnya jumlah koperasi yang tidak aktif selain karena permodalan, disebabkan juga kurangnya sumber daya manusia (SDM) yang handal dan cakap. Penekanan akan makin pentingnya kualitas sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu respon dalam menyikapi perubahan yang terjadi. Sehingga memerlukan upaya-upaya untuk meningkatkan dan

mengembangkan SDM. Kualitas SDM dengan penguasaan pengetahuan menjadi pilihan penting yang harus dilakukan.

Lebih lanjut (Krisfandi, 2016) menjelaskan bahwa pengetahuan tentang bagaimana memberikan pelayanan yang berkualitas kepada anggota menjadi penyebab rendahnya kinerja pengurus dalam bekerja. Dari beberapa pendapat tersebut jelas bahwa kinerja pengurus dalam melakukan tugasnya menjadi sebuah masalah yang berarti dalam kepengurusan koperasi agar berkembang dan dapat diketahui sumber daya manusia sebagai pengurus menjadi penyebab utama. Hal ini mestinya ada upaya pengembangan kompetensi sumber daya manusia seperti melalui diklat atau sebuah pelatihan kerja.

Kemudian (Febriani, 2012) menjelaskan terdapat hubungan yang positif antara Pendidikan dan Pelatihan Koperasi dengan Efektivitas Kerja Pengurus Koperasi, semakin sering mengikuti pendidikan dan pelatihan koperasi maka semakin baik juga efektivitas kerja pengurus koperasi. Efektivitas kerja pengurus koperasi pegawai ditentukan oleh pendidikan dan pelatihan koperasi yang telah diikuti dan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain seperti tingkat keberhasilan, peralatan yang tepat untuk mencapai tujuan, kunci keberhasilan organisasi, tercapainya sasaran yang telah ditetapkan, dan kemampuan.

Menurut (Gerosa, 2015) bahwa Pendidikan dan pelatihan bagi anggota selama ini telah berjalan sesuai dengan program kerja yang direncanakan, karena pendidikan dan pelatihan bagi anggota merupakan suatu kegiatan yang

wajib untuk diikuti oleh calon anggota sebelum masuk menjadi anggota. Program pendidikan dan pelatihan yang telah diprogramkan ini berjalan sesuai dengan program kerja pengurus dan memiliki beberapa tingkatan pendidikan. Manfaatnya cukup dirasakan bagi anggota selama ini, dimana pemahaman anggota akan keberadaan sebagai anggota dalam berkoperasi sangat resfek dan berjalan sesuai dengan harapan anggota dan pengurus.

(Santoso, 2018) juga menjelaskan bahwa dalam peningkatan kualitas pengetahuan sumber daya manusia koperasi dapat terlaksana dengan baik, dengan metode (*on job training*) metode praktek langsung atau unjuk kerja bagi peserta pendidikan dan pelatihan, sedangkan materi pendidikan dan pelatihan berupa bertambahnya pengetahuan sumber daya manusia tentang asas, definisi dan tujuan koperasi serta pengembangan potensi diri, motivasi, penyusunan proposal usaha, sumber pembiayaan, kiat dan strategi pengembangan usaha perkoperasian, hal ini bisa di buktikan dengan semakin faham dan diimplentasikannya hasil pendidikan dan pelatihan dalam keorganisasian dan manajerial koperasi. Kemudian juga dalam peningkatan kualitas keterampilan sumber daya manusia perkoperasian koperasi keterampilan yang di dapat di dalam pendidikan dan pelatihan, menggunakan metode demonstrasi jadi peserta secara aktif mengikuti instruktur, pencapaian dari pendidikan dan pelatihan berupa akuntansi koperasi, kompetensi bidang ritel koperasi, manajemen keuangan, peningkatan daya saing, meningkatkan akses pasar koperasi, nilai tambah suatu produk, meningkatkan daya saing,

peningkatkan akses pasar, teknologi bisa langsung dipraktekkan di dalam pengelolaan unit usaha.

Bertitik tolak dari uraian di atas, terutama yang berkaitan dengan peran pendidikan dan pelatihan, oleh karena itu melalui proposal ini penulis akan membahas mengenai: “Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan pada Koperasi KUAJ Masamba Kabupaten Luwu Utara”.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka rumusan masalah pada penelitian adalah:

- a. Apakah pendidikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada koperasi KUAJ Masamba di Kabupaten Luwu Utara ?
- b. Apakah pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada koperasi KUAJ Masamba di Kabupaten Luwu Utara ?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan dari pelaksanaan penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Untuk mengetahui pengaruh pendidikan terhadap kinerja karyawan pada koperasi KUAJ Masamba di Kabupaten Luwu Utara.
- b. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan pada koperasi KUAJ Masamba di Kabupaten Luwu Utara.

1.4. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari pelaksanaan penelitian ini antara lain sebagai berikut:

1.1.1. Manfaat Teoritis

- a. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan sumbangan pengetahuan bagi para peneliti lain untuk pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya tentang peran pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja karyawan.
- b. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumbangan ilmiah bagi perkembangan ilmu pengetahuan bagi institusi maupun akademis dan mahasiswa tentang peran pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja karyawan.

1.1.2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan evaluasi dan pertimbangan bagi pihak-pihak perusahaan maupun pemerintahan di Kabupaten Luwu Utara dalam memberikan peluang bagi para pencari kerja yang hadir dari berbagai macam latar belakang pendidikan untuk mampu membuktikan bahwa tenaga mereka pun dibutuhkan oleh pihak perusahaan maupun pemerintahan di Kabupaten Luwu Utara.

1.5. Ruang Lingkup dan Batasan Penelitian

Ruang lingkup masalah dan batasan penelitian adalah upaya membatasi ruang lingkup masalah yang terlalu luas atau lebar sehingga penelitian itu lebih bisa fokus untuk dilakukan. Adapun ruang lingkup masalah dan batasan penelitian yaitu peran Pendidikan dan Pelatihan kerja

terhadap Kinerja Karyawan pada Koperasi KUAJ Masamba di Kabupaten
Luwu Utara.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Landasan Teori

2.1.1. Pendidikan

Dalam pengertian luas, pendidikan disamakan dengan kehidupan. Pendidikan adalah pengalaman belajar. Pendidikan didefinisikan sebagai keseluruhan pengalaman belajar setiap orang sepanjang hidupnya (Redja Mudyahardjo: 2001). Pendidikan yang dimaksud di atas tidak memiliki batasan waktu dan berlangsung sejak usia dini hingga seumur hidup anak-anak, remaja, dan dewasa. Demikian pula pendidikan sebagai pengalaman belajar berlangsung di semua lingkungan, baik buatan maupun alami, seperti sekolah, maupun lingkungan tertentu seperti sekolah. Sebagai pengalaman belajar, pendidikan terjadi pada semua peristiwa yang dialami baik secara individu maupun kelompok, baik peristiwa sosial budaya, maupun peristiwa alam, baik yang menggembarakan maupun yang memilukan, itu semua merupakan pengalaman belajar yang akan membentuk tumbuh kembangnya individu dan kelompok menjadi lingkungan hidup manusia (Tajuddin Noor, 2013).

Pendidikan dalam arti sempit adalah sekolah atau pendidikan sekolah (*school education*). Sekolah merupakan salah satu pencapaian ergonomis dalam pembangunan peradaban, bahkan peradaban modern

yang dapat kita nikmati dan saksikan saat ini adalah hasil dari suatu proses pendidikan melalui lembaga sekolah. Ada semacam pengaruh timbal balik antara sekolah dan peradaban. Sekolah lahir dan berkembang pesat ditengah dinamika perkembangan peradaban, sementara peradaban berkembang pesat juga berkat kontribusi yang nyata dari pendidikan dalam bentuk sekolah. Pendidikan dalam arti terbatas, terikat dalam jangka waktu tertentu, tempat yang pasti dan bentuk kegiatan yang jelas dan terukur serta tujuan yang ditentukan sebelum proses pendidikan berlangsung. Dalam pengertian terbatas, pendidikan merupakan lembaga formal terstruktur yang secara sengaja dan direkayasa untuk menyelenggarakan pendidikan, mengacu pada ketentuan-ketentuan yang telah ditetapkan dan secara teknis dikendalikan Guru (Tajuddin Noor, 2013).

2.1.2. Tujuan Pendidikan

a. Fungsi Tujuan Pendidikan

Dalam perspektif para ahli, Fungsi tujuan pendidikan sebagai gambaran ideal yang sarat dengan nilai-nilai baik, luhur, pantas, benar dan indah bagi kehidupan. Jika tujuan pendidikan dianggap sebagai suatu komponen, maka tujuan pendidikan harus menjadi dasar utama untuk mencapai apa yang diinginkan dalam semua kegiatan pendidikan. Semua kegiatan pendidikan yang tidak berhubungan dengan tujuan Anda harus dihindari dan salah menilai. Oleh karena itu, tujuan pendidikan bersifat normatif. Dan itulah mengapa semua

pendidik dan staf perlu memahaminya. Jika pendidik dan staf tidak memahami tujuan pendidikan, maka proses penyelenggaraan pendidikan akan menjadi salah.

2.1.3. Landasan-landasan Pendidikan

Dalam praktik dan proses pendidikan masyarakat, baik pendidikan jalur sekolah formal maupun pendidikan luar sekolah informal dan nonformal didasarkan pada pedoman dasar untuk memastikan bahwa proses pendidikan tidak salah arah. Pedoman dasar inilah yang kita sebut sebagai landasan pendidikan. Ada beberapa landasan pendidikan yang perlu dipertimbangkan dan dijadikan pedoman dalam menyelenggarakan proses pendidikan tanpa mempertimbangkan landasan tersebut dalam praktiknya akan menyebabkan hasil pendidikan yang tidak optimal. Adapun landasan-landasan dalam dunia pendidikan yaitu :

- a. Landasan Hukum
- b. Landasan Filosofis
- c. Landasan Ilmiah
- d. Landasan Yuridis

2.1.4. Fungsi dan Tujuan Pendidikan

2.1.4.1. Fungsi Landasan Pendidikan

Adapun beberapa fungsi pendidikan yaitu :

- a. Sebagai pijakan utama yang kokoh dan adil untuk memastikan keadilan pendidikan seperti dalam landasan hukum pendidikan.

- b. Barometer utama untuk memastikan kualitas pendidikan yang terarah sesuai dengan kebutuhan dan tujuannya.
- c. Landasan perlindungan hukum untuk menjaga keadilan dan pemerataan pendidikan.
- d. Perlindungan fungsi pendidikan pada pakemnya agar tidak disalahgunakan untuk hal yang buruk.

2.1.4.2. Tujuan Landasan Pendidikan

Sementara itu, tujuan atau hasil yang ingin dicapai melalui kajian landasan pendidikan adalah sebagai berikut.

- a. Pendidikan menjadi hak seluruh manusia tanpa syarat apa pun.
- b. Pemerataan pendidikan baik dari segi kuantitas maupun kualitas bagi seluruh umat manusia.
- c. Terjaganya hak pendidikan bagi seluruh kalangan tanpa terkecuali.
- d. Pendidikan berfungsi sebagaimana mestinya, yakni memajukan dan membantu manusia untuk dan tidak disalahgunakan untuk hal yang negatif.

2.1.5. Tolok Ukur atau Indikator Pendidikan

Pendapat Mamahit 2019 dalam jurnal Andi Rasma Ayu (2016:289) menyatakan bahwa indikator pendidikan adalah :

- a. Pengalaman Akademis
- b. Wawasan
- c. Pengembangan sikap

Faktor yang mempengaruhi pendidikan menurut (Hasbullah, 2015) adalah sebagai berikut :

- a. Ideologi Semua manusia dilahirkan ke dunia mempunyai hak yang sama khususnya hak untuk mendapatkan pendidikan dan peningkatan pengetahuan dan pendidikan.
- b. Sosial Ekonomi Semakin tinggi tingkat sosial ekonomi memungkinkan seseorang mencapai tingkat pendidikan yang lebih tinggi.
- c. Sosial Budaya Masih banyak orang tua yang kurang menyadari akan pentingnya pendidikan formal bagi anak-anaknya.
- d. Perkembangan IPTEK Perkembangan IPTEK menuntut untuk selalu memperbaharui pengetahuan dan keterampilan agar tidak kalah dengan negara maju.
- e. Psikologi Konseptual pendidikan merupakan alat untuk mengembangkan kepribadian individu agar lebih bernilai.

Pendidikan pada hakekatnya adalah upaya-upaya untuk mengadakan perubahan. Dalam prosesnya, untuk mencapai tujuan yang ingin dicapai oleh suatu instansi yaitu meningkatkan efektifitas kerja dan menjaga kestabilannya. Untuk menghadapi tuntutan dan tugas sekarang dan terutama untuk menjawab tantangan masa depan, pendidikan dan pelatihan merupakan suatu keharusan. Pelatihan (training) dimaksudkan untuk menguasai berbagai keterampilan dan teknik pelaksanaan kerja tertentu terinci dan rutin (T. Hani Handoko., 1995) Pelatihan merupakan proses pendidikan jangka pendek bagi karyawan operasional untuk memperoleh

ketrampilan operasional sistematis. Sedangkan Wijaya (1995) mengungkapkan pendidikan dan pelatihan akan memberikan bantuan pada masa yang akan datang dengan jalan pengembangan pola pikir dan bertindak, terampil berpengetahuan dan mempunyai sikap serta pengertian yang tepat untuk pelaksanaan pekerjaan.

2.2. Pelatihan

2.2.1 Pengertian Pelatihan

Pelatihan merupakan sebuah proses dimana orang mendapatkan kapabilitas untuk membantu pencapaian tujuan organisasional. Pelatihan memberikan pengetahuan, keterampilan serta mengubah sikap yang spesifik dan dapat diidentifikasi untuk digunakan dalam pekerjaan mereka dalam organisasi (Mathis & Jackson, 2006).

Dengan adanya pengetahuan dan ketrampilan diharapkan agar seseorang dapat melakukan pekerjaan atau tugas yang menjadi tanggung jawabnya dengan menggunakan sumber daya yang maksimal untuk mencapai hasil yang diinginkan sesuai waktu yang ditentukan dalam organisasi. Program pelatihan harus mencakup sebuah pengalaman belajar dan merupakan kegiatan organisasional yang dirancang dan dirumuskan sebagai rancangan organisasi yang efektif terdiri dari 3 faktor utama, yaitu tahap identifikasi kebutuhan pelatihan, tahap pelaksanaan pelatihan dan tahap evaluasi pelatihan.

Terdapat berbagai macam pengertian yang diberikan oleh para ahli tentang pelatihan. Berikut ini disajikan beberapa pendapat ahlimengenai definisi pelatihan. Chan dalam (Priansa,Juni Donni, 2016) menyatakan bahwa "pelatihan merupakan pembelajaran yang disediakan dalam rangka meningkatkan kinerja terkait dengan pekerjaan saat ini". Terdapat dua implikasi dalam pengertian tersebut. Pertama, kinerja saat ini perlu di tingkatkan - ada kesenjangan antara pengetahuan dan kemampuan pegawai saat ini, dengan pengetahuan dan kemampuan yang dibutuhkan saat ini. Kedua, pembelajaran bukan untuk memenuhi kebutuhan masa depan, namun untuk dimanfaatkan dengan segera. Caple dalam (Priansa,Juni Donni, 2016) menyatakan bahwa "pelatihan merupakan upaya yang sistematis dan terencana untuk mengubah atau mengembangkan pengetahuan/keterampilan/ sikap melalui pengalaman belajar dalam rangka meningkatkan efektivitas kinerja kegiatan atau berbagai kegiatan". Pelatihan juga merupakan upaya pembelajaran yang diselenggarakan oleh organisasi baik pemerintah, maupun lembaga swadaya masyarakat ataupun perusahaan dengan tujuan untuk memenuhi kebutuhan organisasi dan mencapai tujuan organisasi. Pelatihan sebagai bagian dari pendidikan yang mengandung proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan, waktu yang relatif singkat dan metode yang lebih mengutamakan praktek dari pada teori. Beberapa pengertian tersebut di atas menggambarkan bahwa pelatihan merupakan proses membantu peserta pelatihan untuk memperoleh keterampilan agar dapat mencapai

efektivitas dalam melaksanakan tugas tertentu melalui pengembangan proses berpikir, sikap, pengetahuan, kecakapan dan kemampuan.

2.2.2. Tujuan Pelatihan

Menurut Simamora (2019:63) tujuan pelatihan adalah

- a. Memperbaiki kinerja Karyawan yang bekerja dengan memuaskan karena kekurangan keahlian merupakan calon utama peserta pelatihan
- b. Memutakhirkan keahlian para karyawan sejalan dengan kemajuan teknologi Melalui pelatihan karyawan dapat mengaplikasikan teknologi baru secara efektif
- c. Mengurangi waktu pembelajaran bagi karyawan baru agar kompeten dalam pekerjaan Karyawan baru acapkali tidak menguasai keahlian dan kemampuan yang dibutuhkan menjadi karyawan yang kompeten
- d. Membantu memecahkan masalah operasional Pelatihan dapat membantu kalangan karyawan memecahkan masalah-masalah organisasional dan menuntaskan pekerjaan mereka secara efektif
- e. Mempersiapkan karyawan untuk promosi Pelatihan adalah unsur kunci dalam sistem pengembangan karir. Pelatihan memberdayakan karyawan untuk menguasai keahlian yang dibutuhkan untuk pekerjaan berikutnya terhadap organisasi
- f. Mengorientasikan karyawan sehingga menimbulkan kesan yang menyenangkan bagi karyawan
- g. Memenuhi kebutuhan pertumbuhan pribadi Pelatihan dapat meningkatkan pertumbuhan pribadi bagi semua karyawan.

Sedangkan menurut Henry Simamora dalam Tannady (2017:326) manfaat dari pelatihan antara lain:

- a. Meningkatkan kualitas dan kuantitas produktivitas
- b. Mengurangi jumlah dan biaya kecelakaan kerja
- c. Mengurangi waktu belajar yang diperlukan karyawan untuk mencapai standar kinerja yang diterima
- d. Menciptakan sikap, loyalitas dan kerjasama yang lebih menguntungkan
- e. Memenuhi persyaratan perencanaan sumber daya manusia Membantu karyawan dalam peningkatan dan pengembangan pribadi mereka.

2.2.3. Indikator-Indikator Pelatihan

Berikut akan diuraikan indikator-indikator yang digunakan dalam program pelatihan :

a. Fasilitas Pelatihan

Fasilitas yang digunakan dalam pelatihan mencakup semua alat peraga atau peralatan lain yang dapat digunakan untuk membantu memudahkan pelaksanaan pelatihan. Instruktur dan peserta pelatihan sering lebih terbantu memahami materi pelatihan dengan berbagai perlengkapan alat peraga, sehingga keberadaan perlengkapan yang berhubungan dengan materi pelatihan sangat penting.

b. Instruktur Pelatihan

Instruktur pelatihan merupakan orang yang sudah cukup menguasai materi pelatihan yang akan dibahas dalam pelaksanaan pelatihan. Instruktur tersebut dapat berasal dari karyawan yang

mempunyai pengetahuan dan keterampilan cukup baik dan dapat pula berasal dari lembaga pelatihan atau orang yang secara khusus dipersiapkan untuk melakukan pelatihan. Tetapi sebaiknya instruksi baik apabila berasal dari kalangan spesial yang secara khusus dimana melakukan pelatihan.

c. Materi Pelatihan

Merupakan bahan ajaran yang menjadi pokok pelatihan, dimana bahan ajaran telah disusun sedemikian rupa agar mudah dipahami. Materi pelatihan harus berhubungan dengan kepentingan peserta pelatihan agar lebih bermanfaat dalam menunjang penyelesaian pekerjaan yang ditanganinya.

d. Waktu Pelatihan

Waktu pelatihan dapat dilakukan sambil bekerja dan dapat pula diberikan waktu khusus. Terdapat banyak karyawan yang membagi waktu sehari-hari untuk bekerja dan untuk menjalani pelatihan secara bersamaan, sehingga apa yang dipelajari dapat secara langsung diterapkan ditempat kerja. Namun untuk karyawan dengan jenis pelatihan tertentu sulit dilakukan sambil bekerja, karena pelatihan tersebut mungkin membutuhkan pelatihan khusus.

e. Manfaat Pelatihan

Pelatihan ditunjukan untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan peserta pelatihan. Oleh karena itu program pelatihan harus dirancang sedemikian rupa agar semua peserta pelatihan memperoleh manfaat yang maksimum dari pelaksanaan pelatihan.

2.2.4. Proses Pelatihan

Terdapat empat tahap pada proses pelatihan yaitu; penilaian, perancangan, penyampaian, dan evaluasi. Penggunaan dari proses tersebut akan mengurangi terjadinya usaha-usaha pelatihan yang tidak terencana, tidak terkoordinasi, dan serampangan. (Mathis & Jackson, 2006).

- a. Proses pelatihan yang pertama adalah penilaian yang terdiri dari analisis kebutuhan pelatihan serta identifikasi tujuan dan kriteria pelatihan. Penilaian dilakukan di awal sebelum melakukan pelatihan untuk mencari atau mengidentifikasi kemampuan apa yang diperlukan karyawan dalam rangka menunjang kebutuhan organisasi. Setelah mengidentifikasi pelatihan apa saja yang diperlukan karyawan, selanjutnya adalah menentukan tujuan dari setiap pelatihan yang akan dilakukan.
- b. Setelah melakukan penilaian, proses pelatihan yang kedua adalah perancangan yang terdiri dari pemilihan metode pelatihan dan isi pelatihan. Pada tahap ini menentukan metode dan isi pelatihan seperti apa yang akan diadakan dan disesuaikan dengan analisis penilaian kebutuhan.
- c. Selanjutnya proses yang ketiga adalah penyampaian yang terdiri dari jadwal, pelaksanaan dan pemantauan pelatihan. Tahap ini merupakan rangkaian kegiatan pelaksanaan program pelatihan yang sesuai dengan hasil perancangan dan ada pemantauan terhadap jalannya pelatihan.
- d. Proses pelatihan yang terakhir adalah evaluasi yaitu mengukur hasil pelatihan dan membandingkan dengan tujuan yang telah ditetapkan.

Apakah pelatihan berjalan dengan sukses dan sesuai tujuan yang ingin dicapai atau tidak.

2.3. Kinerja Karyawan

Menurut Sinambela dalam (Sinambela, 2019) sangatlah sulit untuk menetapkan suatu definisi kinerja yang dapat memberikan pengertian yang komprehensif. Penggunaan kata kinerja sendiripun kadang-kadang disamaartikan dengan prestasi kerja, efektivitas kerja, hasil kerja, pencapaian tujuan, produktivitas kerja, dan berbagai istilah lainnya. Sesungguhnya sekalipun ada persamaan pengertian kinerja dengan berbagai istilah tersebut, akan tetapi terdapat perbedaan pengertian dasarnya maupun prosesnya. Menurut Amstrong dan Baron dalam Sinambela dan (Sinambela, 2019), *performance* sering diartikan sebagai turunan dari terjemahan Bahasa Inggris sebagai kinerja. Kinerja sering diartikan sebagai hasil kerja atau prestasi kerja, meskipun sesungguhnya kinerja bermakna lebih luas, sebab kinerja bukan saja berbicara hasil kerja, akan tetapi juga termasuk di dalamnya proses berlangsungnya. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang berhubungan signifikan dengan pencapaian tujuan strategis organisasi, kepuasan pelanggan, dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Selain penggunaan terminologi *performance management*.terkadang bebcrapa organisasi swasta menggunakan istilah *managing employe performance* yang disingkat dengan MEP. Menurut (Amir, 2015) Kinerja adalah sesuatu yang ditampilkan oleh seseorang atau suatu proses yang berkaitan dengan tugas kerja yang ditetapkan. Kinerja bukan ujung terakhir dari serangkaian sebuah proses kerja tetapi tampilan

keseluruhan yang dimulai dari unsur kegiatan input, proses, output dan bahkan *outcome*.

2.3.1. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Prawirosentono dalam (Sutrisno, 2010), faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

a. Efektivitas dan Efisiensi

Dalam hubungannya dengan kinerja organisasi, maka ukuran baik buruknya kinerja diukur oleh efektivitas dan efisiensi. Masalahnya adalah bagaimana proses terjadinya efisiensi dan efektivitas organisasi. Dikatakan efektif bila mencapai tujuan, dikatakan efisien bila hal itu memuaskan sebagai pendorong mencapai tujuan, terlepas apakah efektif atau tidak. Artinya, efektivitas dari kelompok (organisasi) bila tujuan kelompok tersebut dapat dicapai sesuai dengan kebutuhan yang direncanakan. Sedangkan efisien berkaitan dengan jumlah pengorbanan yang dikeluarkan dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Agar tercapai tujuan yang diinginkan organisasi, salah satu yang perlu mendapat perhatian adalah hal yang berkaitan dengan wewenang dan tanggung jawab para peserta yang mendukung organisasi tersebut.

b. Orientasi dan tanggung jawab

Dalam organisasi yang baik wewenang dan tanggung jawab telah didelegasikan dengan baik, tanpa adanya tumpang-tindih tugas. Masing-masing karyawan yang ada dalam organisasi mengetahui apa yang menjadi haknya dan tanggung jawabnya dalam rangka mencapai tujuan

organisasi. Kejelasan wewenang dan tanggung jawab setiap orang dalam suatu organisasi akan mendukung kinerja karyawan tersebut. Kinerja karyawan akan dapat terwujud bila karyawan mempunyai komitmen dengan organisasinya dan ditunjang dengan disiplin kerja yang tinggi.

c. Disiplin

Secara umum, disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Disiplin meliputi ketaatan dan hormat terhadap perjanjian yang dibuat antara perusahaan dan karyawan. Dengan demikian, bila peraturan atau ketetapan yang ada dalam perusahaan itu diabaikan atau sering dilanggar, maka karyawan mempunyai disiplin yang buruk. Sebaliknya, bila karyawan tunduk pada ketetapan perusahaan, menggambarkan adanya kondisi disiplin yang baik. Disiplin juga berkaitan erat dengan sanksi yang perlu dijatuhkan kepada pihak yang melanggar. Dalam hal seorang karyawan melanggar peraturan yang berlaku dalam organisasi, maka karyawan bersangkutan harus sanggup menerima hukuman yang telah disepakati. Masalah disiplin para karyawan yang ada di dalam organisasi baik atasan maupun bawahan akan memberi corak terhadap kinerja organisasi. Kinerja organisasi akan tercapai, apabila kinerja individu maupun kinerja kelompok ditingkatkan. Untuk itu diperlukan inisiatif dari para karyawannya dalam melaksanakan tugas.

d. Inisiatif

Inisiatif seseorang berkaitan dengan daya pikir, kreativitas dalam bentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi. Setiap inisiatif sebaiknya mendapat perhatian atau tanggapan positif dari atasan, kalau memang dia atasan yang baik. Atasan yang buruk akan selalu mencegah inisiatif bawahan, lebih-lebih bawahan yang kurang disenangi. Bila atasan selalu menghambat setiap inisiatif, tanpa memberikan penghargaan berupa argumentasi yang jelas dan mendukung, menyebabkan organisasi akan kehilangan energi atau daya dorong untuk maju. Dengan perkataan lain, inisiatif karyawan yang ada di dalam organisasi merupakan daya dorong kemajuan yang akhirnya akan memengaruhi kinerja. Di sini tampak jelas bahwa pengertian kinerja itu lebih sempit sifatnya, yaitu hanya berkenaan dengan apa yang dihasilkan seseorang dari tingkah laku kerjanya. Biasanya orang yang mempunyai tingkat prestasi tinggi disebut sebagai orang yang produktif, dan sebaliknya orang yang tingkat prestasinya rendah, dikatakan sebagai tidak produktif atau dikatakan kinerjanya rendah.

2.3.2. Indikator-Indikator Kinerja Karyawan

Dalam Jurnal Annisa Rahmayani dan Hafrizal Okta (2016:7) indikator kinerja menurut Robbins dan Judge (2006) terdiri dari :

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

- b. Kuantitas, kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
- c. Ketepatan waktu, 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.
- d. Efektivitas, efektivitas merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
- e. Kemandirian, kemandirian merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya dalam menjalankan fungsi kerjanya. Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

2.4. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu merupakan hasil dari para peneliti terdahulu yang sudah melakukan penelitian. Berikut ini beberapa penelitian yang berkaitan dengan peran pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja karyawan yang digunakan sebagai landasan penelitian.

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Peneliti, Tahun dan Judul Penelitian	Variabel	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1.	(I Nyoman Sudiarta dan I Nyoman Surya Saputra, 2016) pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja karyawan di Inna Sindhu beach hotel	Pendidikan (X1) Pelatihan (X2) Kinerja Karyawan (Y)	Dalam penelitian ini jenis sampel yang digunakan yaitu jenis sampel jenuh dimana semua anggota populasi diambil sebagai sampel yang berjumlah 44 karyawan pada departemen <i>front office, housekeeping, food and beverage service, dan food and beverage kitchen</i> . Teknik pengumpulan data yang dilakukan oleh peneliti yakni dengan cara menyebarkan kuesioner atau angket kepada responden.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh yang signifikan $p = 0,085 > 0,05$ antara pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja karyawan di Inna Sindhu Beach Hotel. Berdasarkan hasil dari penelitian Pihak hotel diharapkan melakukan pendidikan dan pelatihan yang lebih efektif, perencanaan anggaran yang akan dibuat pendidikan dan pelatihan dapat dilakukan terus menerus, mengundang pembicara yang baik, membuat jadwal untuk setiap karyawan mengikuti program pendidikan dan pelatihan serta memberikan materi pelatihan yang sesuai dengan pekerjaannya.

2.	(Kepler Sinaga & Putra Axido Sitinjak, 2021) pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja karyawan pada pt. kawasan industri modern (persero) medan	Pendidikan (X1) Pelatihan (X2) Kinerja Karyawan (Y)	Pendekatan penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan metode asosiatif kausal. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT.Kawasan Industri Medan yang telah mengikuti pendidikan dan pelatihan yang berjumlah 95 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan purposive sampling dengan menggunakan rumus slovin, maka dari itu banyak sampel yang di ambil adalah sebanyak 49 orang.	Hasil Penelitian menunjukkan bahwa : (1) Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan pada variabel pendidikan (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) PT. Kawasan Industri Medan. Hal ini dapat dilihat dari hasil pengujian diperoleh nilai signifikan $0,000 < 0,05$ atau t hitung $2,441 >$ dari t tabel $1,679$ ($\alpha = 0,05/2, n-k-1$). (2) Terdapat pengaruh positif dan signifikan pada variabel pelatihan (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) PT. Kawasan Industri Medan.
3.	(Ahmad Fauzi, 2020) Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Optimisme Berkinerja Pengurus Koperasi Di Kabupaten Rokan Hilir	Pendidikan (X1) Pelatihan (X2) Optimisme Berkinerja (Y)	Jenis penelitian survey digunakan dalam penelitian ini yakni penelitian dilaksanakan pada peserta diklat yang diselenggarakan oleh Badan Pengembangan SDM propinsi Riau yakni yang dilaksanakan di Kabupaten Rokan Hilir pada tahun	Berdasarkan data yang dikumpulkan menggunakan kuesioner yang mana sebelumnya kuesioner dilakukan uji validitas dan reliabilitas dan terbukti kuesioner layak digunakan dengan nilai uji validitas dari 12 item pertanyaan diatas 0,300 dan uji reliabilitas di atas

			<p>2019. Jumlah populasi sebanyak 40 orang dan semuanya dijadikan sampel penelitian dengan metode sampel jenuh. Kuesioner online digunakan untuk mengumpulkan data penelitian dan data yang diperoleh dianalisis dengan menggunakan alat analisis regresi linier sederhana menggunakan aplikasi SPSS versi 23.</p>	<p>0,60. Selanjutnya data dideskripsikan dari dua variable yang ada yakni variable pelaksanaan diklat dan juga rasa optimism berkinerja pengurus koperasi dalam mengembangkan koperasi ke depannya pasca pelatihan.</p>
4.	<p>(Muh. Syahrul Pratama, 2018) pengaruh pendidikan dan pelatihan (diklat) terhadap kinerja karyawan pada pt. pln (persero) upb sulselrabar makassar</p>	<p>Pendidikan (X1) Pelatihan (X2) Kinerja Karyawan (Y)</p>	<p>Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik sampling jenuh. Dimana pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan metode observasi melalui kuesioner. Teknik analisi data yang digunakan adalah dengan menggunakan analisis deskriptif dan analisis statistik.</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa pendidikan dan pelatihan karyawan yang diberikan perusahaan PT. PLN (persero) UPB Sulselrabar tergolong baik, sehingga kinerja yang dihasilkan setelah memperoleh atau mendapatkan pendidikan dan pelatihan telah dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan baik. Dan dari hasil perhitungan kofisien determinasi diperoleh sebesar</p>

				<p>32,8 % variabel pendidikan dan pelatihan. Selain itu dari perhitungan uji T menunjukkan bahwa variabel pendidikan dan pelatihan memiliki t hitung sebesar 5.176 sedangkan t tabel pada taraf 5 % untuk 57 responden adalah 2.004. dikarenakan $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ maka H_0 ditolak dan menerima H_a. dengan nilai signifikansi sebesar 0.000 ($0.000 < 0.05$) hal ini berarti pendidikan dan pelatihan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin baik pendidikan dan pelatihan, maka semakin baik pula kinerja karyawan.</p>
5.	(Dita Nur Amaliatul Chusniah dkk, 2022) Pendidikan dan Pelatihan Sumber Daya Insani Pada Koperasi Simpan Pinjam dan Pembiayaan Syariah (KSPPS) Simpul	Pendidikan (X1) Pelatihan (X2) Sumber Daya Insani (Y)	Penelitian dalam artikel ini merupakan penelitian lapangan (<i>Field Research</i>) dengan pendekatan Kualitatif deskriptif yaitu membangun pandangan untuk subjek yang diteliti dengan	Hasil evaluasi training ini peserta memberikan reaksi positif dalam pelatihannya melihat para peserta didik yang dapat menerima pembelajaran sesuai dengan apa yang menjadi tujuan perusahaan

	Berkah Sinergi Kota Gresik		<p>teori – teori dan konsep yang akan ditemui dari beberapa sumber seperti Buku referensi, artikel – artikel yang telah dipublikasikan. Serta menggambarkan subjek penelitian secara deskriptif baik dari segi konsep dan teori dengan harapan dari penelitian ini dapat mengembangkan aspek teoritis dan manfaat prakti dari tema artikel yang digunakan yaitu Pendidikan dan Pelatihan Sumber Daya Insani di KPPS Simpul Berkah Sinergi.</p>	dilihat dari kinerja, perilaku, visi, misi hingga pola pikir dan semangat kerja.
6.	(Sri Rahmadika, Aminuyati, Parijo, 2015) pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja karyawan divisi kepanduan pada pt. pelindo Pontianak	Pendidikan (X1) Pelatihan (X2) Kinerja Karyawan (Y)	Adapun cara yang dipergunakan dalam melaksanakan penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Populasi pada penelitian ini berjumlah 70 orang karyawan dimana responden penelitian ini	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: Terdapat pengaruh yang positif antara pendidikan dan pelatihan dengan kinerja karyawan divisi kepanduan pada PT. Pelindo Pontianak memiliki porsi sebanyak 18,6%.

			diambil dari keseluruhan populasi. Karena jumlah populasi hanya 70 karyawan, maka penelitian ini adalah penelitian populasi sekaligus sebagai sampel.	
7.	(Ni Putu Eka Sarastini, 2017) pengaruh pelatihan dan pendidikan, dukungan manajemen puncak dan kemampuan teknik pemakai sia pada kinerja individual	Pelatihan (X1) Pendidikan (X2) Kinerja Individual (Y)	Populasi dalam penelitian ini adalah 64 koperasi simpan pinjam dan sampel sebanyak 30 koperasi simpan pinjam di Kabupaten Karangasem yang ditentukan dengan metode <i>purposive sampling</i> . Responden dalam penelitian ini berjumlah 90 orang karyawan pengguna Sistem Informasi Akuntansi (SIA). Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan cara wawancara dan kuesioner. Data dianalisis menggunakan teknik analisis regresi linier berganda.	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan dan pendidikan, dukungan manajemen puncak dan kemampuan teknik pemakai SIA berpengaruh positif pada kinerja individual karyawan yang ada di Kabupaten Karangasem. Semakin tinggi tingkat pelatihan dan pendidikan, dukungan manajemen puncak, dan kemampuan teknik pemakai SIA maka akan meningkatkan kinerja individual karyawan.
8.	(Tengku Annisa, 2015) pengaruh pendidikan dan pelatihan dan motivasi	Pendidikan (X1) Pelatihan (X2) Motivasi (X3) Kinerja	Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah	Berdasarkan hasil pengujian pada variabel motivasi diperoleh thitung sebesar 2.189

	terhadap kinerja pegawai pada dinas koperasi dan usaha kecil menengah provinsi riau	Pegawai (Y)	skala likert. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi sosial. Skor jawaban responden dalam penelitian terdiri atas lima alternatif jawaban yang mengandung variasi lain yang bertingkat	dengan perbandingan t-tabel sebesar 1.985, dapat terlihat bahwa t-hitung > t-tabel (2.189 > 1.985). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi secara parsial memiliki hubungan yang kuat dalam mempengaruhi kinerja Pegawai Pada Dinas Koperasi Dan Usaha Kecil Menengah Provinsi Riau.
9.	(Dewa Ayu Gde Kenci, 2015) pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja pegawai pada kantor camat gianyar	Pendidikan (X1) Pengeluaran Pelatihan (X2) Kinerja Karyawan (Y)	Analisis yang dipakai adalah regresi linier sederhana, analisis determinasi, analisis t-test.	Hasil penelitian diketahui bahwa terdapat pengaruh yang positif antara pendidikan dan pelatihan dengan kinerja pegawai pada Kantor Camat Gianyar. Ditunjukkan oleh persamaan regresi linier sederhana : $y = -2,138 + 0,639 x$. Dari analisis determinasi diketahui bahwa pendidikan dan pelatihan memberikan sumbangan sebesar 33,98% terhadap kinerja karyawan. Dan dari analisis uji t diketahui

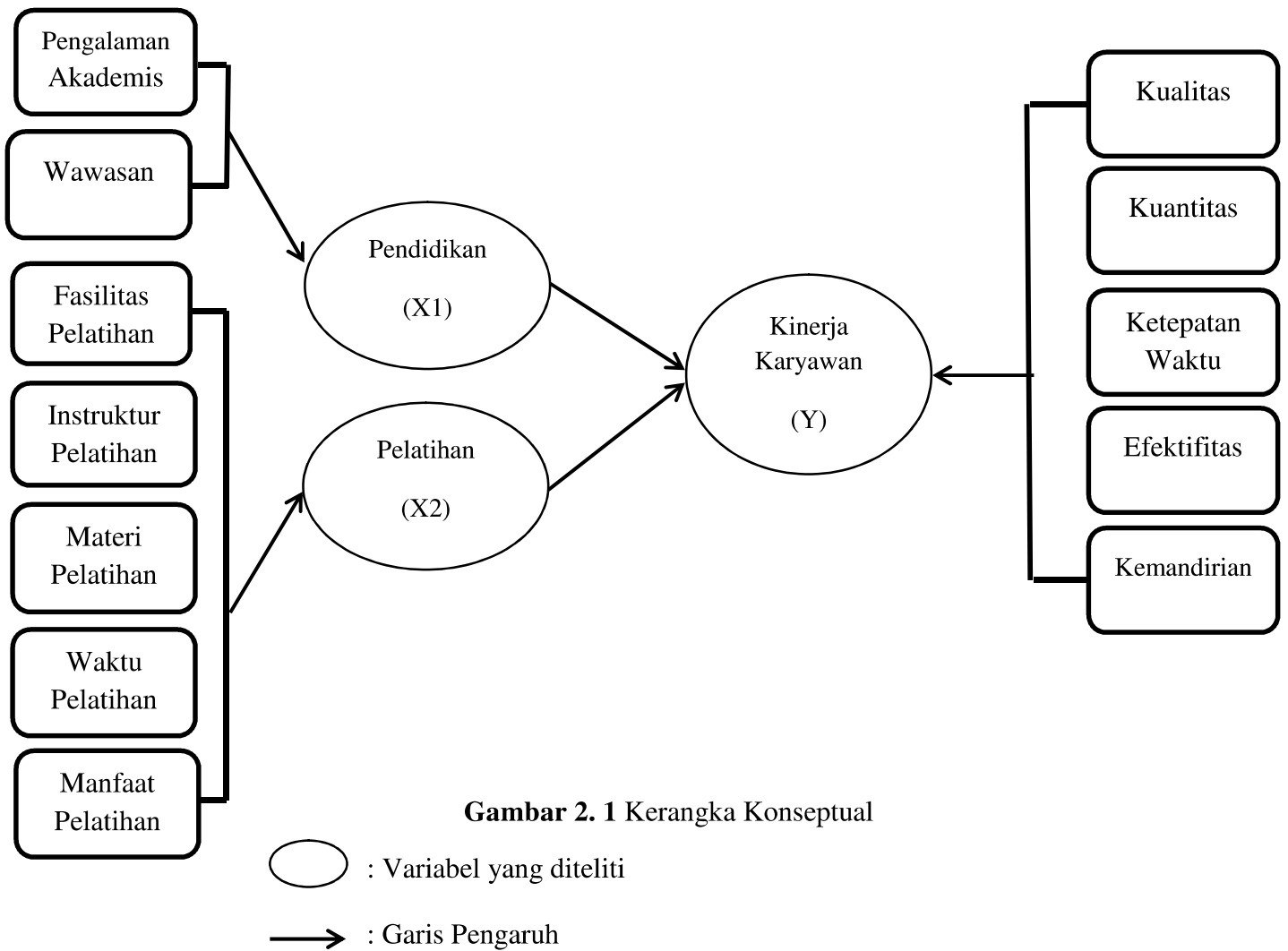
				<p>bahwa t tabel sebesar 2,048 dan t hitung sebesar 3,798 ini berarti pendidikan dan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima.</p>
10.	<p>(Evert Fandi Mandang dkk, 2017) pengaruh tingkat pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja karyawan pada pt. bank rakyat indonesia (persero), tbk cabang manado</p>	<p>Tingkat Pendidikan (X1) Pelatihan (X2) Penyerapan Kinerja Karyawan (Y)</p>	<p>Jenis penelitian dalam studi ini adalah penelitian asosiatif yaitu mengukur asosiasi antara dua variabel atau lebih. Populasi pegawai yang ada berjumlah 168 pegawai dan yang memenuhi kriteria random sampling sehingga diperoleh sampel sebanyak 63 pegawai. Teknis analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda.</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pendidikan dan Pelatihan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank BRI Cabang Manado, Tingkat Pendidikan secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank BRI Cabang Manado, Pelatihan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank BRI Cabang Manado. Mengingat tingkat pendidikan dan pelatihan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Bank Rakyat Indonesia Tbk Cabang Manado, maka PT. Bank Rakyat</p>

				Indonesia Tbk Cabang manado harus memperhatikan faktor pendidikan dan pelatihan.
--	--	--	--	---

2.5.Kerangka Konseptual

Kinerja karyawan oleh perusahaan, umumnya didasarkan pada kualitas pelatihan kerja, yang dapat dilihat dari tingkat pendidikan yang dimilikinya. Pendidikan yang dimiliki akan mempengaruhi produktivitas kerja, karena pendidikan merupakan modal untuk menciptakan produktivitas yang tinggi dalam suatu pekerjaan. pengalaman, dan sikap mental yang kuat. Pengetahuan, pengalaman, dan sikap mental yang diperoleh akan berpengaruh terhadap pola tingkah laku dan sikapnya.

Berdasarkan uraian tersebut di atas, penelitian ini mengidentifikasi tiga variabel yaitu peran pendidikan, pelatihan dan kinerja karyawan. Kerangka Konseptual yang di gunakan dalam penelitian ini, dapat di gambarkan sebagai berikut :



2.6.Hipotesis

Hipotesis atau perkiraan adalah jawaban sementara masalah yang masih bersifat praduga atau masih belum jelas bukti kebenarannya. Hipotesis juga dapat didefinisikan sebagai jawaban awal yang belum diuji, atau sebagai ringkasan kesimpulan teoritis yang diambil dari tinjauan pustaka. Berdasarkan penjelasan teoritis dan hasil penelitian terdahulu adanya perbedaan hasil penelitian oleh peneliti terdahulu membuat penulis memilih hipotesis sebagai berikut:

1. Diduga Pendidikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada koperasi KUAJ Masamba di Kabupaten Luwu Utara.
2. Diduga Pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada koperasi KUAJ Masamba di Kabupaten Luwu Utara.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Desain Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif merupakan metode yang digunakan peneliti untuk melakukan suatu penelitian yang memberikan arah terhadap jalannya penelitian. Desain penelitian ditetapkan berdasarkan tujuan hipotesis penelitian (Creswell, 2016). Penelitian kuantitatif yaitu penelitian yang menekankan analisisnya pada data *numercial* diperoleh dengan metode statistik serta dilakukan pengujian. Penelitian ini dimulai dengan pengumpulan data-data yang berkaitan dengan variabel penelitian, pengkajian teori, pengujian hipotesis, analisis dan diakhiri dengan kesimpulan.

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan deskriptif. Menurut Sugiono (2016) pendekatan deskriptif adalah suatu metode yang berfungsi untuk mendeskripsikan atau memberi gambaran terhadap objek yang diteliti melalui data atau sampel yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa melakukan analisis dan membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum. Dengan kata lain penelitian deskriptif analitis mengambil masalah atau memusatkan penelitian kepada masalah-masalah sebagaimana adanya saat penelitian dilaksanakan, hasil penelitian yang kemudian diolah dan dianalisis untuk diambil kesimpulannya.

3.2. Lokasi Dan Waktu Penelitian

Dalam penelitian ini yang menjadi lokasi penelitian adalah koperasi Kantor UPBU Andi Jemma (KUAJ) Masamba di Kabupaten Luwu Utara. Untuk melakukan penelitian ini penulis membutuhkan waktu selama kurang lebih 2 bulan (Februari – April 2023) untuk menyelesaikan penelitian.

3.3. Populasi dan Sampel

3.3.1. Populasi

Menurut Riduan, (2013) menyatakan bahwa populasi adalah objek yang berada pada suatu wilayah dan memenuhi syarat-syarat tertentu berkaitan dengan masalah penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai koperasi Kantor UPBU Andi Jemma (KUAJ) Masamba Kabupaten Luwu Utara yang berjumlah 68 orang.

3.3.2. Sampel

Menurut Sugiyono, (2014) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh suatu populasi. Sampel merupakan bagian dari populasi yang menjadi sumber data yang sebenarnya dalam penelitian. Kriteria yang dipilih untuk menjadi sampel adalah seluruh pegawai koperasi Kantor UPBU Andi Jemma (KUAJ) Masamba Kabupaten Luwu Utara sebanyak 68 orang dengan rata-rata pendidikan S1 terdiri 14 orang, pendidikan D3 11 orang dan pendidikan SMA terdiri 43 orang.

3.4. Jenis dan Sumber Data

3.4.1. Jenis Data

Jenis data dalam penelitian ini adalah data kuantitatif. Data kuantitatif adalah data penelitian berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik. Data kuantitatif dalam penelitian ini yaitu data yang diperoleh dari hasil sebaran kuesioner yang akan dilakukan oleh peneliti saat akan memulai penelitiannya pada setiap responden pada koperasi Kantor UPBU Andi Jemma (KUAJ) Masamba di Kabupaten Luwu utara.

3.4.2. Sumber Data

Untuk menunjang analisis data penelitian perlu didukung oleh data primer maupun data sekunder. Menurut Sugiyono, (2008) ada dua sumber data yaitu:

1) Data Primer

Sumber data primer yaitu pengumpulan data secara langsung dan mengumpulkan data dengan penelitian terhadap objek yang dilakukan.

2) Data Sekunder

Sumber data sekunder yaitu pengumpulan data dengan mengolah, mencari dan mempelajari bahan-bahan membandingkan dengan beberapa sumber kepustakaan.

3.5. Teknik Pengumpulan Data

Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

3.5.1. Studi Dokumentasi

Teknik Pengumpulan data dengan cara melakukan pencatatan dari data-data yang ada di penelitian.

3.5.2. Kuesioner

Menurut Sugiyono, (2012) menyatakan “kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan tertulis kepada responden untuk menjawabnya”. Dalam penelitian kuesioner digunakan untuk mengumpulkan data dari para responden yang telah ditentukan. Pertanyaan disusun dengan memperhatikan prinsip-prinsip penulisan angket seperti isi dan tujuan pertanyaan, bahasa yang digunakan, tipe dan bentuk pertanyaan, panjang pertanyaan, urutan pertanyaan, penampilan fisik angket dan sebagainya.

3.6. Definisi Operasional Variabel Penelitian

3.6.1. Variabel Penelitian

Variabel merupakan gejala yang menjadi fokus peneliti untuk diamati. Variabel merupakan atribut dari sekelompok orang atau objek yang mempunyai variasi antara satu dengan lainnya dalam sekelompok itu. (Sepriana, 2017)

3.6.1.1 Variabel Independen

Variabel independen (bebas) yaitu variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat). Variabel independen (X) dalam penelitian ini adalah Pengaruh Pendidikan (X1) dan Pelatihan (X2).

a. Pendidikan (X1)

Pendidikan merupakan pembelajaran pengetahuan, keterampilan, serta kebiasaan sekelompok orang yang diturunkan dari suatu generasi ke generasi selanjutnya melalui pengajaran dan penelitian.

b. Pelatihan (X2)

Pelatihan merupakan sebuah proses dimana orang mendapatkan kapabilitas untuk membantu pencapaian tujuan organisasional. Pelatihan memberikan pengetahuan, keterampilan serta mengubah sikap yang spesifik dan dapat diidentifikasi untuk digunakan dalam pekerjaan mereka dalam organisasi.

3.6.1.2. Variabel Dependen

Variabel dependen (terikat) yaitu variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas. Disebut juga sebagai dependen (Y) variabel dependen dalam penelitian ini adalah Kinerja Karyawan.

a. Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja adalah sesuatu yang ditampilkan oleh seseorang atau suatu proses yang berkaitan dengan tugas kerja yang ditetapkan. Kinerja bukan ujung terakhir dari serangkaian sebuah proses kerja tetapi tampilan keseluruhan yang dimulai dari unsur kegintan input, proses, output dan bahkan *outcome*.

3.7. Instrumen Penelitian

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini dimaksudkan untuk menghasilkan data yang akurat yaitu dengan menggunakan skala likert. Dengan demikian, penggunaan instrumen yaitu mencari informasi yang lengkap mengenai suatu masalah, fenomena alam maupun sosial. Adapun skor masing-masing jawaban sebagai berikut:

Sangat Setuju (SS)	: Skor 5
Setuju (S)	: Skor 4
Netral (N)	: Skor 3
Tidak Setuju (TS)	: Skor 2
Sangat Tidak Setuju (STS)	: Skor 1

3.8. Teknik Keabsahan Data

3.8.1. Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2011) uji validitas adalah untuk memahami tingkat kevalidan dari instrumen kuesioner yang dipakai dalam

pengumpulan data. Uji validitas ini dilaksanakan agar memahami apakah item-item yang terdapat dalam kuesioner benar-benar bisa membuktikan dengan pasti apa yang akan diteliti. Uji validasi dilaksanakan melalui perbandingan nilai r hitung dengan r tabel, apabila nilai r hitung $>$ nilai r tabel maka kuesioner dikatakan valid dan sebaliknya, dikatakan tidak valid bila nilai dari nilai r hitung $<$ dari nilai r tabel, untuk *degree of freedom* (df) = $n-2$, dalam hal ini n adalah jumlah sampel.

3.8.2. Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2017) menyatakan bahwa uji reliabilitas adalah sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Pengujian reliabilitas dengan menggunakan rumus Alpha Cronbach karena instrumen penelitian ini berbentuk angket dan skala bertingkat. Rumus Alpha Cronbach sebagai berikut:

$$r_{11} = \left(\frac{n}{n-1} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma_t^2}{\sigma_t^2} \right)$$

Keterangan:

- r_{11} = reliabilitas yang dicari
- n = jumlah item pertanyaan yang diuji
- $\sum \sigma_t^2$ = jumlah varians skor tiap-tiap item
- σ_t^2 = varians total

Reliabilitas merupakan suatu alat ukur agar memahami sejauh mana alat ukur dapat diandalkan secara konsisten. Hasil pengukuran bisa

diyakini jika alat ukur memperoleh hasil yang sama atau tidak berubah-ubah sekalipun pengukuran dilakukan berulang-ulang. Penghitungan reliabilitas dilakukan dengan menggunakan program statistik SPSS dan uji reliabilitas menggunakan teknik Chronbach Alpha, hasil pengujian dapat dikatakan reliabel apabila Chronbach Alpha $> 0,6$.

3.9. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan yaitu uji asumsi klasik, analisis regresi berganda, dan pengujian hipotesis. Dalam analisis data peneliti menggunakan program SPSS ver. 21. SPSS digunakan sebagai software pengolah data karena aturan statistik yang ada dapat digunakan pada bidang bisnis mulai yang sederhana sampai yang kompleks. Selain itu tampilan SPSS juga setara dengan MS. Excel bahkan dalam pengolahan grafisnya sudah melampaui software microsoft tersebut, serta cara menggunakan menu-menu di SPSS pun lebih mudah dan sederhana dibandingkan dengan software yang lain (Singgih, 2017) dalam (Tjandrakirana DP & Monika, 2014).

3.9.1. Uji Regresi Linear Berganda

Regresi linear berganda dilakukan agar peneliti dapat mengetahui apakah ada pengaruh yang signifikan dari variabel dependen terhadap variabel independen. Analisis regresi linear berganda digunakan untuk menaksir bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen, bila dua atau lebih variabel dependen sebagai faktor predictor dinaik turunkan

nilainya (Sugiyono, 2012) . Dalam penelitian ini Kinerja Karyawan adalah digunakan sebagai variabel dependen kemudian Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan adalah sebagai variabel independen. Pada penelitian ini analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui analisis Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Koperasi (KUAJ) Masamba di kabupaten Luwu Utara dapat disusun dengan persamaan linear sebagai berikut:

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

(Sugiyono, 2012)

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan

a = Konstanta

b₁,b₂ = Koefisien Regresi

X₁ = Pendidikan

X₂ = Pelatihan

e = Error

3.9.2. Uji Hipotesis

3.9.2.1. Uji T

Uji secara parsial (Uji-t) digunakan untuk menunjukkan seberapa jauh satu variabel independen terhadap variabel dependen.

Dasar pengambilan keputusan ditentukan sebagai berikut:

- 1) Bandingkan nilai thitung dengan nilai t tabel.
 - a) Jika t tabel > t hitung, maka H₀ diterima dan H_{a1} ditolak.

b) Jika $t_{\text{tabel}} < t_{\text{hitung}}$, maka H_1 ditolak dan H_0 diterima.

2) Menggunakan angka probabilitas signifikansi

a) Apabila nilai signifikansinya $> 0,05$ maka H_0 diterima dan H_1 ditolak.

b) Apabila nilai signifikansinya $< 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.

3.9.2.2. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Hasil Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja karyawan pada koperasi Kantor UPBU Andi Jemma (KUAJ) Masamba Kabupaten Luwu Utara. Hasil penelitian yang terkumpul diolah dan dianalisis dalam bab ini. Analisis yang digunakan dalam penelitian ini meliputi gambaran umum obyek penelitian, analisis deskriptif, analisis regresi, dan pengujian hipotesis. Analisis ini digunakan sesuai dengan perumusan model dan permasalahan yang ada. Selain analisis tersebut pada bab ini akan menyajikan karakteristik responden, pengkategorian variabel penelitian, pengujian prasyarat analisis, dan pembahasan.

4.1.1 Gambaran Umum Obyek Penelitian

Koperasi Kantor UPBU Andi Jemma (KUAJ) didirikan pada tanggal 13 April 2017 oleh Kepala Kantor UPBU Andi Jemma bapak H. Rasidin, S.Kom di Ruang Rapat Kantor UPBU Kelas III Andi Jemma yang dihadiri oleh Kepala Dinas P2KUKM dan 47 anggota pendiri dengan status koperasi simpan pinjam. Seiring berjalannya waktu, pada tahun 2020 telah dilakukan perubahan status koperasi melihat potensi dan peluang usaha disekitar Bandar Udara Andi Jemma lebih mengarah kepada koperasi serba usaha. Koperasi KUAJ Masamba memiliki visi misi sebagai berikut :

4.1.2. Visi dan Misi Koperasi Kantor UPBU Andi Jemma (KUAJ)

a. Visi Koperasi Kantor UPBU Andi Jemma (KUAJ)

Meningkatkan peran serta anggota dalam berkoperasi untuk mendukung terbentuknya dunia usaha yang produktif sehingga dapat mewujudkan kesejahteraan dan keadilan Ekonomi serta Kemandirian Usaha bagi Anggota Koperasi KUAJ Masamba.

b. Misi Koperasi Kantor UPBU Andi Jemma (KUAJ)

- Membentuk unit – unit usaha produktif yang sehat dan mandiri dalam upaya meningkatkan kesejahteraan bagi seluruh anggota Koperasi KUAJ Masamba.
- Meningkatkan prduktivitas dan daya saing yang tinggi dengan mengembangkan sinergi dan partisipasi seluruh anggota dalam mengelola unit -unit usaha Koperasi KUAJ Masamba
- Berperan serta membantu Pemerintah untuk menjalankan program – program pemberdayaan sehingga koperasi berperan aktif dalam meningkatkan kesejahteraan masyarakat.

4.1.3 Tugas dan Fungsi

4.1.3 Tugas dan Fungsi

Tugas :

Tugas dan fungsi pengurus dan badan pengawas koperasi Kantor UPBU Andi Jemma (KUAJ) di Masamba Kabupaten Luwu Utara

a. Pembina

Tugas dan fungsi badan penasehat adalah

- Bertugas memberikan pertimbangan dan nasehat baik diminta maupun tidak diminta untuk kepentingan dan kemajuan koperasi.
- Berfungsi sebagai penasehat

b. Ketua

- Tugas ketua adalah mengkoordinasikan kegiatan seluruh anggota pengurus dan menangani tugas pengurus yang berhalangan, memimpin rapat dan mewakili koperasi didalam dan diluar pengadilan.
- Berfungsi sebagai pengurus, selaku pimpinan, berwenang melakukan segala kegiatan sesuai dengan keputusan rapat anggota, rapat gabungan dan rapat pengurus dalam mengambil keputusan tentang hal-hal yang prinsip, serta menandatangani surat-surat bersama sekretaris, serta surat-surat berharga bersama bendahara, bertanggungjawab pada rapat anggota.

c. Wakil Ketua

Wakil ketua memiliki tugas dan fungsi untuk bertindak sebagai wakil apabila ketua berhalangan yang bertanggungjawab, dengan rincian tugas sebagai berikut:

- Ketua tugas ketika absen
- Membina dan mengawasi organisasi dan daerah administrasi
- Melaksanakan pendidikan dan penyuluhan
- Mengkoordinasi rencana program kerja

- Menyelenggarakan kontrak usaha dengan pihak lain.

d. Sekretaris

- Bertugas melakukan pembinaan dan pengembangan dibidang kesekretariatan, keanggotaan dan pendidikan.
- Berfungsi sebagai Pengurus selaku Sekretaris. Berwenang menentukan kebijakan dan melakukan segala perbuatan yang berhubungan dengan bidangnya sesuai keputusan rapat pengurus, serta menandatangani surat bersama *unsure* ketua.

e. Bendahara

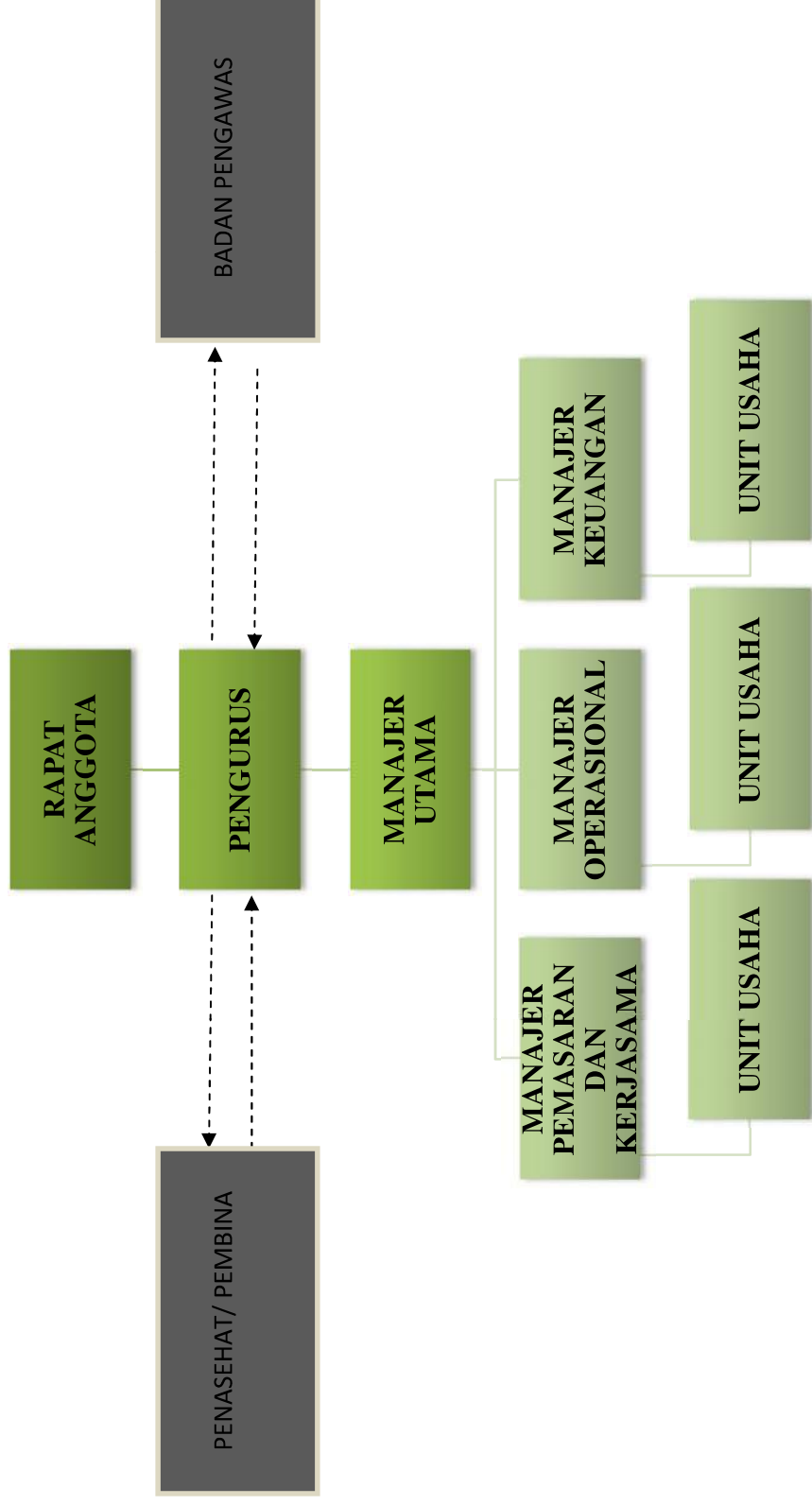
- Tugas pokok bendahara adalah mengurus kekayaan dan keuangan koperasi, antara lain: nertanggungjawab masalah keuangan koperasi, mengatur jalannya pembukuan keuangan, menyusun anggaran setiap bulan, mengawasi penerimaan dan pengeluaran keuangan, menyusun rencana anggaran dan pendapatan koperasi, menyusun laporan keuangan, mengendalikan amggaran.
- Berfungsi sebagai pengurus, selaku bendahara. Berwenang menentukan kebijakan dan melakukan segala perbuatan yang berhubungan dengan bidangnya, serta menandatangani surat-surat berharga bersama *unsure* ketua. Bertanggungjawab kepada rapat pengurus lengkap melalui ketua.

f. Pengawas

Tugas pengawas yaitu melakukan pengawasan terhadap pelaksanaan kebijaksanaan pengurus menyangkut pengelolaan koperasi, baik yang menyangkut aspek organisasi maupun aspek usaha.

- Meneliti catatan yang ada pada koperasi
- Membuat laporan tertulis tentang hasil pengawasan.

4.1.4 Struktur Organisasi Kantor UPBU Andi Jemma (KUAJ) Masamba Kabupaten Luwu Utara



Gambar 4.1 Struktur Organisasi

4.1.5 Deskripsi Responden

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer diperoleh dengan cara menyebar kuesioner kepada karyawan koperasi Kantor UPBU Andi Jemma (KUAJ) Masamba Kabupaten Luwu Utara. Kuesioner terkait tentang variabel pendidikan, pelatihan, dan kinerja karyawan. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 68 responden. Jumlah sampel diambil dari populasi dikarenakan populasi < 100. Jumlah item indikator yang adadalam penelitian ini adalah 14 pernyataan.

a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

1). Jenis Kelamin

Hasil frekuensi jawaban responden berdasarkan jenis kelamin karyawan koperasi Kantor UPBU Andi Jemma (KUAJ) Masamba ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 4.1 Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
Laki-laki	48	59,5%
Perempuan	20	40,5%
Total	68	100%

Sumber: Data Primer yang diolah 2023

Tabel di atas menunjukkan bahwa responden dengan jenis kelamin laki-laki sebanyak 48 responden (59,5%) dan responden dengan jenis kelamin perempuan sebanyak 20 responden(40,5%).

a. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Deskripsi karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir dapat ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 4.2 Karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir

Pendidikan Terakhir		Frekuensi	Persentase
SMA		43	45%
Diploma	(D3)	11	26%
Sarjana	(S1)	14	29%
Total		68	100%

Sumber: Data Primer yang diolah 2023

Berdasarkan hasil jawaban responden terdapat sejumlah 43 responden (45%) yang memiliki pendidikan terakhir SMA, sebanyak 11 responden (26%) yang memiliki pendidikan terakhir Diploma (D3), sebanyak 14 responden (29%) memiliki pendidikan terakhir Sarjana (S1), Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden memiliki pendidikan terakhir SMA.

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan atau Pangkat

Deskripsi karakteristik responden berdasarkan jabatan/pangkat dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.3 Karakteristik Responden berdasarkan Jabatan (Pangkat)

Jabatan (Pangkat)	Frekuensi	Persentase
Pembina	1	1,2%
Pengawas	2	2,5%
Ketua	1	1,2%
Sekretaris	1	1,2%
Bendahara	1	1,2%
Anggota	62	92,7%
Total	68	100%

Sumber: Data Primer yang diolah 2023

Tabel di atas menunjukkan bahwa terdapat 1 responden (1,2%) yang memiliki pangkat (jabatan) pembina, sebanyak 2 responden (2,5%) yang memiliki pangkat (jabatan) pengawas, sebanyak 1 responden (1,2%) yang memiliki

pangkat (jabatan) ketua, sebanyak 1 responden (1,2%) yang memiliki pangkat (jabatan) sekretaris, sebanyak 1 responden (1,2%) yang memiliki pangkat (jabatan) bendahara, sebanyak 68 responden (92,7%) yang memiliki pangkat (jabatan) anggota. Dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden memiliki pangkat (jabatan) sebagai anggota biasa.

4.1.6. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

1). Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui apakah item-item yang tersaji dalam kuesioner benar-benar mampu mengungkapkan dengan pasti apa yang akan diteliti. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan nilai r tabel, apabila nilai r hitung $>$ nilai r tabel maka kuesioner dikatakan valid, dan sebaliknya apabila nilai r hitung $<$ nilai r tabel maka kuesioner dinyatakan tidak valid. Berikut uji validitas pada penelitian ini sebagai berikut:

Tabel 4.4 hasil uji validitas

Variabel penelitian	Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
Pendidikan (X1)	1	0,818	0,242	Valid
	2	0,724	0,242	Valid
	3	0,703	0,242	Valid
	4	0,503	0,242	Valid
Pelatihan (X2)	1	0,747	0,242	Valid
	2	0,674	0,242	Valid
	3	0,702	0,242	Valid
	4	0,662	0,242	Valid
	5	0,674	0,242	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	1	0,801	0,242	Valid
	2	0,788	0,242	Valid
	3	0,801	0,242	Valid
	4	0,788	0,242	Valid
	5	0,480	0,242	Valid

Sumber: Data diolah SPSS 2023

2). Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan cronbach alpha, suatu instrumen dapat dikatakan reliabel apabila memiliki koefisien keandalan atau cronbach alpha $> 0,60$ Sugiyono (2017). Hasil pengujian reliabilitas dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.5 Hasil uji reliabilitas

Variable	Croanbach Alpha	Syarat Reliabel	Keterangan
Pendidikan (X1)	0,704	0,60	Reliabel
Pelatihan (X2)	0,745	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,747	0,60	Reliabel

Sumber: Data diolah SPSS 2023

Berdasarkan tabel 4.5 di atas, diketahui bahwa nilai cronbach alpha untuk semua variabel penelitian ini lebih besar daro 0,6. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel pendidikan, pelatihan dan kinerja karyawan dinyatakan reliabel.

4.1.7 Uji Regresi Linear Berganda

Uji regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara bersama-sama dapat dihitung melalui persamaan regresi berganda seperi berikut:

Tabel 4.6 Uji regresi linear berganda

Model		Unstandardize Coefesients	Standardize Coefecients	
		B	T	Sig.
1	(Constant)	2,902	1,322	,191
	Pendidikan (X1)	,508	2,250	,028
	Pelatihan (X2)	,389	1,854	,068

Sumber: Data diolah SPSS 2023

Dari tabel 4.6 di atas diperoleh persamaan liner berganda sebagai berikut:

$$Y = -2,902 + 0,508X_1 + 0,389X_2 + e$$

Dari hasil tabel di atas, maka dapat dijelaskan koefisien regresinya sebagai berikut:

- a) Konstanta (a) sebesar 2,902, artinya jika pendidikan (X_1) dan pelatihan (X_2) nilainya tetap atau sama dengan nol maka kinerja karyawan (Y) nilai skornya sebesar 2,902.
- b) Koefisien regresi variabel pendidikan memiliki nilai sebesar 0,508 menunjukkan bahwa variabel pendidikan mengalami kenaikan sebesar satu satuan dan dengan asumsi variabel-variabel independen lainnya tetap maka kinerja karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 0,508.
- c) Koefisien regresi variabel pelatihan memiliki nilai sebesar 0,389 menunjukkan bahwa variabel pelatihan mengalami kenaikan sebesar satu satuan dan dengan asumsi variabel-variabel lainnya tetap maka kinerja karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 0,389.

3). Uji Parsial (Uji t)

Pengujian secara parsial dilakukan untuk menentukan apakah variabel pendidikan dan pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara parsial. Hasil uji parsial dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.7 Hasil pengujian parsial

Model		Unstandardize Coefesients	Standardize Coefecients		
		B	T hitung	T tabel	Sig.
1	(Constant)	2,902	1,322		,191
	Pendidikan (X1)	,508	2,250	1,997	,028
	Pelatihan (X2)	,389	1,854	1,997	,068

Sumber: Data diolah SPSS 2023

a) Pendidikan (X1)

Pendidikan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial. Hal ini dibuktikan dengan tingkat signifikan $< 0,05$ ($0,028 < 0,05$). Hal ini berarti pendidikan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga ini mengakibatkan hipotesis diterima.

b) Pelatihan (X2)

Pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial. Hal ini dibuktikan dengan tingkat signifikan $> 0,05$ ($0,068 > 0,05$). Hal ini berarti pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sehingga ini mengakibatkan hipotesis ditolak.

4). Koefisien Determinasi (Uji R^2)

Analisis koefisien determinasi dilakukan untuk melihat seberapa besar pengaruh variabel pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja karyawan. Berikut tabel pengujian koefisien determinasi:

Tabel 4.8 Hasil pengujian koefisien determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.802 ^a	.644	.633	1.69960

Sumber: Data diolah SPSS 2023

Berdasarkan tabel 4.8 di atas, menunjukkan bahwa nilai *Adjusted R Square* yang diperoleh sebesar ,633 artinya 63,3% variabel dependen (kinerja karyawan) dijelaskan oleh variabel independen (pendidikan dan pelatihan) dan sisanya 36,7% (100% - 63,3%) dijelaskan oleh variabel lain diluar variabel yang digunakan seperti yang diuraikan pada landasan teoritis sesuai ukuran yang digunakan oleh perusahaan.

4.2. Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian yang menguji pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Kantor UPBU Andi Jemma (KUAJ) Masamba Kabupaten Luwu Utara, maka ada beberapa hal yang dapat dijelaskan dalam penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

4.2.1 Pengaruh Pendidikan (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan antara pendidikan sebagai variabel independen terhadap kinerja karyawan sebagai variabel dependen menunjukkan bahwa t hitung sebesar 2,250 dengan nilai signifikan sebesar $0,028 < 0,05$ dan hasil uji regresi linear berganda menunjukkan nilai koefisien sebesar 0,508 menunjukkan bahwa variabel pendidikan berpengaruh signifikan terhadap

kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa ketika pendidikan baik maka semakin baik pula kinerja karyawan pada suatu perusahaan.

Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Belly Okta Wijaya, April 2018) hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel bebas adalah pendidikan berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen kinerja karyawan.

4.2.2 Pengaruh Pelatihan (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil penelitian yang lain antara pelatihan sebagai variabel independen terhadap kinerja karyawan sebagai variabel dependen menunjukkan bahwa t hitung sebesar 1,854 dengan nilai signifikan sebesar $0,068 > 0,05$ dan hasil uji regresi linear berganda menunjukkan nilai sebesar 0,389 menyatakan bahwa variabel pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa ketika pelatihan kurang baik maka semakin menurun pula kinerja karyawan pada suatu perusahaan.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Agus Karjuni & Sabrina Nurillah, 2021) Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel (X2) pelatihan tidak berpengaruh terhadap variabel (Y) kinerja karyawan berbasis etos kerja islami pada Koperasi Warga Mandiri, hal ini berdasarkan hasil uji t bahwa nilai sig $> 0,05$ sehingga H_0 diterima dan H_1 ditolak. yang artinya adalah pelatihan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

BAB V PENUTUP

5.1. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, setelah melalui tahap pengumpulan data, pengolahan data, analisis data dan interpretasi hasil analisis mengenai Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan pada Koperasi Kantor UPBU Andi Jemma (KUAJ) Masamba Kabupaten Luwu Utara, maka dihasilkan kesimpulan sebagai berikut:

- a. Pendidikan berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan sehingga ini mengakibatkan hipotesis diterima.
- b. Pelatihan tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan sehingga ini mengakibatkan hipotesis ditolak.

5.2. Saran

Berdasarkan penelitian, pembahasan dan kesimpulan yang diperoleh, maka saran yang dapat diajukan penulis sebagai berikut:

Kepada koperasi Kantor UPBU Andi Jemma (KUAJ) Masamba Kabupaten Luwu Utara sebaiknya lebih memperhatikan pendidikan dan pelatihan agar lebih baik lagi. Hal ini dilakukan agar karyawan koperasi Kantor UPBU Andi Jemma (KUAJ) Masamba Kabupaten Luwu Utara dapat menghasilkan kinerja yang lebih baik lagi.

DAFTAR RUJUKAN

- Ahmad fauzi. (2020). Pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap optimisme berkinerja pengurus koperasi di kabupaten rokan hilir. *Jurnal daya saing* , 215-217.
- Amir, f. M. (2015). Memahami evaluasi kinerja karyawan,. *Mitra wacana media, jakarta*.
- Dewa ayu gde kenci. (2015). *Pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja pegawai pada kantor camat ganyar*.
- Dita nur amaliatul chusniah dkk. (2022). Pendidikan dan pelatihan sumber daya insani pada koperasi simpan pinjam. *Jurnal ilmiah ekonomi islam*.
- Djupiansyah ganie. (2017). Analisis pengaruh upah, tingkat pendidikan, jumlah penduduk dan pdrb terhadap penyerapan tenaga kerja di kabupaten berau kalimantan timur. *Jurnal eksekutif*, 332-354.
- Elsa susanti. (2019). Pengaruh upah minimum dan tingkat pendidikan terhadap penyerapan tenaga kerja di provinsi sumatera selatan dalam perspektif ekonomi islam tahun 2008-2017. *Fakultas ekonomi dan bisnis islam universitas islam negeri raden intang lampung*, 1-148.
- Evert fandi mandang dkk. (2017). Pengaruh tingkat pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja karyawan pada pt. Bank rakyat indonesia (persero), tbk cabang manado. *Jurnal emba*, 4324-4335.
- Febriani, p.w. (2012). Hubungan antara pendidikan dan pelatihan koperasi dengan efektivitas kerja pengurus koperasi pegawai negeri di jakarta timur. *(doctoral dissertation, universitas negeri jakarta)*.
- Gerosa, v., nuraini, n., & achmadi, a. (2015). Pengaruh pendidikan dan pelatihan serta partisipasi anggota terhadap motivasi berkoperasi cu pancur kasih bengkayang . *(doctoral dissertation, tanjungpura university)*.
- Handoko. (2014). Kiat-kiat melejitkan karir bagi karyawan profesional,. *Bandung: kaifa press*, 19.
- Hasbullah. (2015). Dasar-dasar ilmu pendidikan. *Jakarta: rajawali pers*.

- I nyoman sudiarta dan i nyoman surya saputra. (2016). Pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja karyawan di. *Jurnal ilmiah hospitality management*, 135-136.
- Insana, n., & mahmud, a. K. (2021). Dampak upah, pendidikan, dan pertumbuhan ekonomi terhadap penyerapan tenaga kerja di kabupaten takalar. *Bulletin of economic studies (best)*, 47-57.
- Karyohadi, musta'in, m. M., & muaf, h. (2015). Peranan tingkat pendidikan terhadap penyerapan tenaga kerja di kabupaten lamongan. *Universitas darul ulum, jombang*, 1-22.
- Kepler sinaga & putra axido sitinjak. (2021). Pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja karyawan pada pt. Kawasan industri modern (persero) medan. *Jispol : jurnal ilmu sosial dan politik*, 116-131.
- Makna, g. A. (2016). Pengaruh rata-rata lama berpendidikan dan pengeluaran pemerintah terhadap penyerapan tenaga kerja . *Economics development analysis journal*, 143-152.
- Mathis & jackson. (2006). Human resources management. Edisi sepuluh, yogyakarta: . *Penerbit salemba empat*.
- Muh. Syahrul pratama. (2018). Pengaruh pendidikan dan pelatihan (diklat) terhadap kinerja karyawan pada pt. Pln (persero) upb. *Jurnal profitability fakultas ekonomi dan bisnis*, 112-126.
- Ni putu eka sarastini, i. (2017). Pengaruh pelatihan dan pendidikan, dukungan manajemen puncak dan kemampuan teknik pemakai sia pada kinerja individual. *E-jurnal akuntansi universitas udayana*, 1476-1503.
- Singgih, s. (2017). *Statistik multivariat*. Jakarta: pt elex media komoutindo.
- Sri rahmadika, aminuyati, pariyo. (2015). Pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja karyawan divisi kepanduan pada pt. Pelindo pontianak. *Program studi pendidikan ekonomi koperasi fkip untan pontianak*.
- Sugiyono. (2012). Metode penelitian kuantitatif kualitatif dan r d. *Bandung alfabeta*, 277.
- Sulistyowati, t. Y. . (2015). Pengaruh pelayanan, kinerja pengurus koperasi, dan motivasi berkoperasi terhadap partisipasi anggota koperasi pegawai republik indonesia (kpri) . *Eka karya kabupaten kendal (doctoral dissertation, universitas negeri semarang)*.

- Sutrisno, e. (2010). Budaya organisasi, . *Kencana prenatal media group, jakarta*.
- T. Hani handoko. (1995). Manajemen sumber daya manusia. Yogyakarta. *Btfe*.
- Tajuddin noor. (2013). Rumusan tujuan pendidikan nasional pasal 3 undang-undang sistem pendidikan nasional no 20 tahun2003. *Universitas singaperbangsa karawang*, 123-144.
- Tengku annisa. (2015). Pengaruh pendidikan dan pelatihan dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada dinas koperasi dan usaha kecil menengah provinsi riau. *Jom fekon*, 1-15.
- Widyani, a. A. D. (2015). Knowledge management dalam perspektif tri kaya parisuda serta pengaruhnya terhadap kinerja pengurus koperasi. . *Jurnal ilmu manajemen (juima)*, 5(2).
- Windayana, i. A., & darsana, i. B. (2020). Pengaruh tingkat pendidikan, umk, investasi terhadap penyerapan tenaga kerja dan pertumbuhan ekonomi, kabupaten/kota di provinsi bali. *E-jurnal ekonomi dan bisnis universitas udayana 9.1*, 57-72.
- Zenda, r. H., & suparno. (2017). Peranan sektor industri terhadap penyerapan tenaga kerja di kota surabaya. *Jurnal ekonomi & bisnis*, 371-384.