

UPAYA PENINGKATAN KINERJA CALON TENAGA KERJA MELALUI PEMBERIAN PENDIDIKAN DAN PELATIHAN PRAKERJA DI KANTOR UNIT PENYELENGGARA BANDAR UDARA LAGALIGO

NEW INDRA SIALLA
Universitas Muhammadiyah Palopo

ABSTRAK

Tahun 2023 menjadi tahun peralihan dari lepasnya negara Indonesia dari wabah covid-19, dimasa new normal setelah covid-19 banyak ditemukan perusahaan yang mengalami pembatasan salah satunya adalah Kantor UPBU Lagaligo Bua, hal ini menyebabkan banyak dilakukan pengurangan karyawan di Kantor UPBU Lagaligo Bua dikarenakan pendapatan dengan pengeluaran yang tak seimbang, namun saat ini Indonesia telah dinyatakan lepas dari wabah, sehingga Kantor UPBU Lagaligo Bua mulai membuka penerimaan karyawan baru, namun hal ini menemukan kendala yaitu, hampir dari seluruh calon karyawan yang akan masuk ke Kantor UPBU Lagaligo Bua belum memiliki keterampilan, tidak hanya itu bahkan ada juga yang masih belum mengerti tentang cara bekerja dan cara bersosial dilingkungan kerja, hal ini mendasari peneliti untuk menemukan solusi untuk meningkatkan kinerja calon karyawan yang akan masuk ke dalam Kantor UPBU Lagaligo Bua, adapun solusi yang akan diberikan adalah dengan cara memberikan pelatihan .

Kata kunci : Pendidikan, Pelatihan dan Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Di era globalisasi sekarang, dunia bisnis berkembang dengan pesat, yang memicu persaingan bisnis antar perusahaan semakin meningkat. Perusahaan dalam dunia bisnis mau tidak mau didorong melaksanakan bisnisnya secara efektif serta efisien supaya perusahaan bisa bersaing dan unggul dibandingkan pesaingnya hingga perusahaan bisa bertahan di persaingan dunia. Jika karyawan terlibat di perusahaan tak bisa bekerja sama menggapai tujuan, maka perusahaan tak akan menggapai tujuannya. SDM punya peran penting dalam aktivitas perusahaan. SDM ialah aset penting mencapai tujuan perusahaan. Unsur manusia menjadi modal utama yang harus mendapat perhatian pengusaha serta pimpinan perusahaan (Mangunegara, 2018).

Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) di organisasi memegang peranan sangat penting sebab SDM menjadi faktor penentu bagi kemajuan organisasi. SDM mencakup seluruh individu terlibat di kegiatan operasional organisasi, mulai tingkat paling rendah sampai paling tinggi. SDM berkualitas serta bisa memberi kontribusi besar untuk organisasi sangat dibutuhkan supaya kegiatan organisasi bisa berjalan efektif serta efisien. Karenanya, pengelolaan SDM wajib diadakan dengan tepat guna mencapai tujuan organisasi.

Kinerja pegawai merupakan faktor dasar yang wajib dipunyai tiap pegawai saat menjalankan tugas serta tanggung jawabnya. Evaluasi kinerja karyawan diperlukan untuk memahami seberapa baik tujuan organisasi tercapai. Juga, ulasan kinerja membantu untuk melihat pekerjaan karyawan ini. Menurut Mangkunegara (2018), kinerja pegawai yakni hasil kerja yang dicapai pegawai menjalankan tugasnya sesuai tugas yang dibebankan. Dengan kinerja yang baik, pegawai bisa mengerjakan tugas-tugas organisasi dengan efektif serta efisien hingga tujuan organisasi bisa tercapai secara baik. Naiknya kinerja pegawai ialah tantangan besar untuk

manajemen sebab keberhasilan sebuah organisasi tergantung dari kualitas SDM di dalam organisasi itu.

Kinerja pegawai yakni potensi yang wajib dipunyai tiap pegawai dalam rangka menjalankan semua tugas serta kewajiban yang dibebankan. Perusahaan harus melakukan review kinerja karyawannya guna mengetahui seberapa baik pencapaian tujuan perusahaan. Disamping itu, melalui penilaian kinerja, hasil kerja karyawan akan terlihat jelas dalam sekejap. Menurut Mangkunegara (2018), kinerja yakni hasil kerja kualitatif serta kuantitatif yang digapai pegawai selama menjalankan tugasnya sesuai tugas yang dipercayakan. Dengan kinerja yang baik, tiap karyawan bisa melaksanakan semua beban perusahaan secara efektif serta efisien yang membuat tujuan perusahaan tercapai. Upaya peningkatan kinerja karyawan menjadi tantangan serius manajemen, sebab keberhasilan pencapaian tujuan perusahaan serta kelangsungan hidup perusahaan tergantung kualitas kinerja sumber daya manusia di dalamnya.

Kinerja bisa mendapat pengaruh beragam faktor. Pendidikan kerja serta pelatihan karyawan adalah beberapa faktor yang memberi pengaruh pada kinerja. Pendidikan kerja serta pelatihan karyawan sangat penting untuk memberi pengaruh pada kinerja karyawan. Menurut Wibowo (2019), faktor yang memberi pengaruh kinerja yakni dari individu, seperti: pengetahuan, keterampilan, kemampuan, kepercayaan diri, motivasi, kompetensi serta remunerasi individu.

Memberikan pendidikan dan latihan kepada calon tenaga kerja dianggap dapat memberikan dampak positif pada mereka. Selain itu, hal ini juga dapat meningkatkan semangat kerja dan menghasilkan tenaga kerja dengan kemampuan komunikasi serta koordinasi yang baik. Semangat kerja yakni sikap kerja yang optimal dari karyawan. Dengan semangat kerja yang tinggi, karyawan lebih mampu menyelesaikan tugas. Oleh karena itu, moral mempengaruhi kinerja seorang individu di suatu organisasi. Faktor lain yang memberi pengaruh pada semangat kerja yakni kemampuan karyawan untuk bersosialisasi dengan tim kerja melalui komunikasi yang efektif.

Menurut Handoko (2002: 126) pendidikan formal ialah modal yang penting karena dengan pendidikan seseorang mampu dan bisa mengembangkan dirinya di bidang pekerjaannya. Saat ini banyak pegawai yang kualifikasi akademiknya tidak sesuai dengan pekerjaan yang digelutinya, dan kualifikasi akademik formal akan ada jenjang atau tingkatannya. Tingkat pendidikan juga mempengaruhi kinerja karyawan. Pegawai yang punya level pendidikan lebih tinggi biasanya memiliki kemampuan lebih tinggi dibanding karyawan yang punya pendidikan lebih rendah. Pekerja yang punya tingkat pendidikan lebih tinggi lebih mungkin menghadapi dunia kerja, dengan demikian untuk meningkatkan atau menyetarakan maka perusahaan akan memberikan Pendidikan prakerja hal ini untuk menciptakan calon karyawan yang berkompeten.

Pendidikan prakerja ini akan dilaksanakan dalam beberapa waktu tertentu, para calon tenaga kerja akan diberikan materi tentang apa yang akan mereka kerjakan ketika berada di lingkungan kerja, persiapan mental dan fisik juga akan diberikan kepada calon karyawan, tidak hanya itu mereka juga akan diberikan pelatihan untuk mengarahkan dimana bakat dan bidang para peserta calon karyawan.

Upaya meningkatkan kinerja karyawan dengan cara memberikan pelatihan ini bukan hal baru, saat ini hampir semua calon tenaga kerja akan diberikan pelatihan sebelum masuk ke dalam dunia kerja, Dengan pendidikan dan pelatihan, para calon pekerja akan diberikan bimbingan dan motivasi yang beragam, sehingga setelah mengikuti program pelatihan, semangat dan antusiasme mereka menjalankan tugas serta tanggung jawab sebagai karyawan akan kembali membara. Program pelatihan memberikan banyak pengetahuan dan keterampilan kepada para calon pekerja,

termasuk terkait lingkungan kerja, teknik kerja, strategi kerja, dsb. Dengan pengetahuan dan keterampilan yang diperoleh, para calon pekerja menjadi semakin produktif dalam bekerja.

Dalam menjalani masa pendidikan dan pelatihan para calon tenaga kerja akan dipertemukan dengan beberapa tenaga kerja dari daerah lain sehingga calon tenaga kerja akan dilatih untuk berkomunikasi dengan peserta lain yang memiliki latar belakang berbeda-beda. Hal ini dilakukan karena untuk meningkatkan kinerja karyawan juga diperlukan komunikasi yang memungkinkan mereka untuk saling berinteraksi sehingga membentuk kerjasama tim yang baik, sehingga diperlukan komunikasi yang baik dengan elemen-elemen di dalam perusahaan. Komunikasi menciptakan saling pengertian saat kerjasama tim, komunikasi memegang peranan penting tapi seringkali diabaikan oleh perusahaan hingga seringkali ada kesalahpahaman. Komunikasi dapat mengalir secara vertikal maupun horizontal, dimana dimensi vertikalnya adalah komunikasi ke bawah dan ke atas. Komunikasi vertikal mengalir dari satu level ke level lebih rendah dalam tim atau organisasi dan digunakan oleh pemimpin atau manajer untuk melakukan pekerjaan, menginformasikan, dan memberikan instruksi kerja kepada bawahan, sedangkan komunikasi ke atas mengalir ke level lebih tinggi dan digunakan untuk umpan balik kepada atasan, melaporkan kemajuan menuju tujuan, mengkomunikasikan masalah yang ada. Dan komunikasi horizontal sering terjadi antar kelompok kerja, antar anggota kelompok kerja dengan level sama, dan kemudian antar manajer di level sama.

Kantor UPBU Lagaligo merupakan instansi pemerintah yang bergerak dibidang pelayanan transportasi udara, yang berlokasi di Jl. Poros Bandara Desa Puty kecamatan Bua Kab. Luwu, Kantor UPBU Lagaligo memiliki visi dan misi yaitu memberikan pelayan publik yang aman dan nyaman. Dikarenakan berdiri dibidang jasa transportasi udara, maka Kantor UPBU Lagaligo akan mengutamakan pelayanan dan juga keamanan, karena transportasi udara khususnya pesawat memiliki resiko yang sangat tinggi hal ini merupakan tuntutan dari pemerintah agar Kantor UPBU Lagaligo memilih atau melakukan seleksi kepada calon tenaga kerja yang ketat, karena hanya calon tenaga kerja berkompeten dengan etos kerja tinggi yang bias berkerja di Kantor UPBU Lagaligo. Hal ini menjadi alasan penulis mengadakan atau memilih tempat untuk melakukan penelitian, karna Kantor UPBU Lagaligo termasuk kantor yang sangat ketat dalam melakukan pengawasan kepada para calon maupun karyawanya.

Dari beberapa penelitian dengan mengadakan diklat maka akan meningkatkan kinerja karyawan sesuai sasaran mutu sehingga target realisasi di bandar udara akan sesuai dengan target

TINJAUAN PUSTAKA

Pendidikan dan Pelatihan

Ki Hajar Dewantara (Bapak Pendidikan Nasional di Indonesia) menguraikan konsep pendidikan sebagai kebutuhan di kehidupan seorang anak yang tumbuh. Artinya pendidikan mengarahkan semua kekuatan kodrat yang ada di anak-anak tersebut di tingkat keamanan serta kebahagiaan sebagai manusia serta anggota masyarakat. Menurut kamus bahasa Indonesia, kata pendidikan asalnya dari kata “pendidikan” diikuti dengan awalan “pe” serta akhiran “an”, sehingga memiliki arti proses, metode atau tindakan pendidikan. Umumnya, pendidikan bisa berarti proses perubahan sikap serta perilaku individu ataupun kelompok melalui pengajaran dan pelatihan, dengan tujuan mengembangkan potensi manusia dan membentuk kepribadian yang matang. Dengan UU No. 20 Tahun 2003 Pendidikan yakni upaya sengaja serta terencana mewujudkan lingkungan belajar serta proses pembelajaran yang mendorong perkembangan positif siswa sesuai potensi dirinya, seperti kekuatan mental, pengendalian diri, budi pekerti, kecerdasan, budi pekerti yang baik dan keterampilan yang dibutuhkan diri, masyarakat, bangsa serta negara.

Pendidikan yakni proses singkat yang mengikuti prosedur terstruktur serta rutin. Pada saat yang sama, pelatihan yakni proses pendidikan singkat menggunakan prosedur terstruktur serta terorganisir di mana personel non-manajerial memperoleh pengetahuan serta keterampilan teknis dengan tujuan yang terbatas. Pengembangan yakni proses jangka panjang, memakai proses terstruktur serta terorganisir, di mana manajer belajar konsep serta pengetahuan teoretis guna menggapai tujuan bersama.

Penggunaan istilah pendidikan dan pelatihan di lembaga atau organisasi sering digabungkan dengan pelatihan. Dalam konteks ini dapat dikatakan bahwa pendidikan serta pelatihan adalah proses belajar mengajar melalui penggunaan teknologi serta metodologi tertentu dalam rangka menaikkan keterampilan serta kemampuan seseorang.

Dari pengertian di atas bisa diketahui pendidikan terdiri dari rangkaian kegiatan meningkatkan keterampilan, pengetahuan, perubahan sikap. Pendidikan dan pelatihan untuk memperoleh keterampilan atau pengetahuan khusus dapat diperoleh melalui program pelatihan yang dirancang untuk mengajarkan keterampilan dan tugas khusus kepada peserta. Dalam konteks pendidikan dan pelatihan, tercipta lingkungan yang memungkinkan karyawan untuk belajar dan mengembangkan sikap, kompetensi, keterampilan, pengetahuan dan perilaku yang relevan dengan pekerjaannya. Fokus utama pendidikan dan pelatihan adalah membekali karyawan dengan keterampilan khusus atau membantu mereka meningkatkan kinerjanya dengan mengatasi kelemahan yang ada, seperti yang dijelaskan oleh Andrew E. Simula dalam Mangkunegara (2003:50).

Penunjang Keberhasilan Pendidikan dan Pelatihan

Keberhasilan sebuah kegiatan pendidikan serta pelatihan mendapat pengaruh berbagai komponen penunjang yakni :

- Materi

Suatu kegiatan Pendidikan serta pelatihan wajib memiliki materi yang sesuai tema project yang sedang dijalankan dengan tetap memperhatikan kebutuhan sehingga arah kegiatan dapat berjalan sesuai tujuan.

- Metode yang digunakan

Metode ini sangat terkait erat dengan jenis pelatihan yang akan dilaksanakan. Kesesuaian metode dengan program diklat bakal memberi pengaruh ke materi yang disampaikan.

- Kemampuan instruktur diklat

Instruktur yang menjadi penanggung jawab materi, dimana beliau wajib memahami materi dan dapat menyampaikannya secara efektif sehingga audience dapat dengan mudah memahami isi materi

- Evaluasi

Sebagai tahap akhir setelah pelaksanaan kegiatan pendidikan dan pelatihan, evaluasi perlu diadakan untuk menyimpulkan tolak ukur kesuksesan pelaksanaan kegiatan serta hal apa yang harus dibenahi kedepannya.

Kinerja Karyawan

Definisi kinerja diartikan sebagai tujuan yang ingin dicapai, prestasi yang ditunjukkan serta kemampuan seseorang. Mengenai kinerja, banyak pendapat yang ingin saya sampaikan, walaupun rumusnya berbeda, dari sekian banyak pengertian, pengertian kinerja secara umum yakni proses pencapaian hasil. Menurut Rivai (2018:309), “kinerja yakni sebuah fungsi dari motivasi serta

kemampuan, guna menyelesaikan pekerjaan tentunya harus punya derajat kesediaan serta level kemampuan tertentu”.

Menurut Wibowo (2019:12), “kinerja yakni terkait menjalankan pekerjaan serta hasil yang dicapai dari pekerjaan”. Jadi intinya dari berbagai definisi kinerja karyawan oleh berbagai ahli, fokusnya hampir sama yakni membandingkan pekerjaan yang diselesaikan oleh karyawan dengan standar perusahaan. Karenanya bisa diambil kesimpulan kinerja berarti hasil kuantitatif dan kualitatif yang dicapai seseorang di sebuah organisasi sesuai tanggung jawabnya.

Faktor-faktor Yang Mempengaruhi kinerja

Faktor yang memberi pengaruh kinerja karyawan menurut (Fahmi, 2018:189), yakni:

1. Faktor Kemampuan dan Keahlian
Suatu kemampuan ataupun keterampilan seseorang saat bekerja. Makin banyak kemampuan serta keahlian Anda, makin baik anda bisa melakukan pekerjaan itu.
2. Lingkungan kerja
Yakni suasana di tempat kerja. Lingkungan kerja bisa yakni ruangan, tata letak, sarana serta prasarana, atau hubungan kerja dengan rekan kerja.
3. Budaya organisasi
Yakni norma yang berlaku serta dipunyai sebuah organisasi.

Menurut Pasolong (2010:186), ada berbagai faktor yang bisa memberi pengaruh kinerja pegawai, yakni:

- a. Kemampuan
Kemampuan seseorang menguasai sebuah bidang, yang bisa mendapat pengaruh bakat, kecerdasan, serta minat.
- b. Kemauan
Kesedian meningkatkan kualitas usaha demi tujuan organisasi.
- c. Energi
sumber kekuatan bagi keberadaan manusia. Dengan energi, seseorang bisa menanggapi apa yang diperlukan tanpa berpikir, dan akan ada ketajaman serta fokus mental dan fisik lebih besar ketika mengelola kinerja.
Yakni penerapan pengetahuan guna memudahkan menjalankan pekerjaan.
- e. Kompensasi
Yakni penghargaan seorang pegawai yang jadi balas jasa atas kinerjanya dan bisa bermanfaat untuknya.
- f. Kejelasan tujuan
Inilah yang wajib dicapai karyawan. Tujuan itu wajib jelas supaya pekerjaan yang dilakukan pegawai bisa terarah dan lebih efektif serta efisien.
- g. Keamanan
Hal ini ialah kebutuhan dasar manusia karena hakikatnya rasa aman seseorang menjalankan pekerjaannya mempengaruhi kinerjanya.

Hipotesis

Untuk uji hipotesis memakai nilai probabilitas. Untuk nilai probabilitas, nilai p-value memakai alpha 5%o yakni $< 0,05$. Jika p value $< 0,05$ hipotesis diterima, jika p value $> 0,05$ maka hipotesis tidak diterima.

METODE

Populasi dan Sampel

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, yakni suatu metode yang memperjelas hubungan antara variabel. Metode kuantitatif juga dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2016). Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan sehingga Kantor UPBU Lagaligo Bua berjumlah 48 karyawan. Menurut Sugiyono (2016), menjelaskan bahwa populasi merupakan suatu wilayah generalisasi yang terdiri dari objek dan subjek yang memiliki kuantitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan teknik *total sampling* yaitu teknik penentuan apabila semua populasi dijadikan sebagai sampel dalam penelitian (Sugiyono, 2016). Jadi jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 48 karyawan.

Tabel 1. Definisi Operasional Variabel Penelitian

No	Variabel	Indikator	Skala
1.	Pendidikan (X1)	1. Saya mengikuti pendidikan dengan nyaman 2. Pendidikan yang diberikan panitia sangat menyenangkan 3. Materi pendidikan yang diikuti mampu memberikan pengetahuan	Nominal
2.	Pelatihan (X2)	1. Saya merasa sangat membutuhkan pelatihan sebelum memasuki dunia kerja 2. Saya mampu mengikuti pelatihan dengan nyaman 3. Pelatihan prakerja mampu meningkatkan kompetensi pesertanya	Nominal
3.	Kinerja(X3)	1. Saya selalu datang tepat waktu 2. Saya menjalani tugas dengan penuh semangat dan tanggung jawab 3. Saya merasa cemas jika ada pekerjaan yang saya tunda	Nominal

Pengumpulan Data

Proses pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Observasi, yaitu pengamatan secara langsung terhadap objek penelitian sehingga dapat mengetahui dan mencatat data yang diperlukan untuk proses penyelesaian penelitian ini. Interview, yaitu wawancara secara langsung dengan pihak-pihak yang terkait dengan penelitian ini sebagai penjelasan atas pertanyaan dalam kuesioner. Angket (kuesioner), yaitu pengumpulan data atau informasi yang dituangkan kedalam bentuk pertanyaan kemudian diberikan kepada karyawan sehingga Kantor UPBU Lagaligo Bua

Metode Analisis

Teknik analisis di penelitian ini adalah Partial Least Square (PLS), PLS merupakan metode analisis yang powerful, sebab tidak didasarkan pada banyak asumsi (Ghozali, Imam, 2013) Setelah data dikumpulkan dari kuisisioner yang menggunakan skala linkert dengan skala interval, data kemudian di uji validitas serta realibilitasnya, sesudah analisis deskriptif, uji normalitas, PLS, regresi serta uji hipotesis berupa uji signifikan parameter individual.

PLS meliputi hubungan eksternal (model eksternal ataupun model pengukuran) serta hubungan internal (model internal atau model struktural). Hubungan didefinisikan sebagai dua persamaan linier, model pengukuran dan model struktural yang mencerminkan hubungan antara variabel laten serta satu set variabel penjelas. (Jogiyanto dan Abdillah 2015:159-162). Menurut Jogiyanto dan Abdillah (2015:159-162), model analisis jalur seluruh variabel laten dalam PLS meliputi tiga sehubungan:

1. Inner model yang menspesifikasi hubungan antar variabel laten
2. Outer model yang menspesifikasi hubungan antara variabel laten dengan indikator ataupun variabel manifestasinya
3. Weight relation di mana nilai kasus dari variabel laten dapat diestimasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Gambaran Umum Responden

Adapun dari hasil penelitian yang didapat dari pembagaian kuesioner yang disebarakan, maka dapat diambil beberapa gambaran berdasarkan jenis kelamin, lama masa kerja dan pendidikan terakhir.

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Jumlah	Prosentase
1.	Laki-laki	25	83%
2.	Perempuan	5	17%
Total		30	100%

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui jumlah keseluruhan responden sebanyak 30 pegawai Unit Pelayanan Bandar Udara Lagaligo Bua, sebanyak 25 pegawai Unit Pelayanan Bandar Udara Lagaligo Bua dengan jenis kelamin laki-laki dengan prosentase 83%, dan sebanyak 5 pegawai Unit Pelayanan Bandar Udara Lagaligo Bua dengan jenis kelamin perempuan dengan prosentase 17%.

Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No.	Lama Masa Kerja	Jumlah	Prosentase
1.	< 1 Tahun	2	7%
2.	1 – 5 Tahun	9	30%
3.	5 – 10 Tahun	2	7%
4.	10 – 15 Tahun	16	53%
5.	15 – 20 Tahun	0	0%
6.	20 – 25 Tahun	1	3%
Total		30	100 %

Berdasarkan lama masa kerja dapat diketahui jumlah responden yang lama masa kerja < 1 tahun sebanyak 2 pegawai dengan prosentasi 7%, jumlah lama masa kerja 1 – 5 tahun sebanyak 9 pegawai dengan prosentasi 30%, jumlah responden yang lama masa kerja 5 – 10 tahun sebanyak 2 pegawai dengan prosentase 7%, jumlah responden yang lama masa kerja 10 – 15 tahun sebanyak 16 pegawai dengan prosentase 53%, jumlah responden yang lama masa kerja 15 – 20 tahun sebanyak 0 pegawai dengan prosentase 0%, jumlah responden yang lama masa kerja 20 – 25 tahun sebanyak 1 pegawai dengan prosentase 3%.

Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah	Prosentase
1.	SMA	11	37%
2.	DIPLOMA	9	30%
3.	S1	9	30%
4.	S2	1	3%
Total		30	100 %

Berdasarkan tingkat pendidikan dapat diketahui jumlah responden dengan tingkat pendidikan yang SMA sebanyak 11 pegawai dengan prosentase 37%, jumlah responden dengan tingkat pendidikan yang DIPLOMA sebanyak 9 pegawai dengan prosentase 30%, jumlah responden dengan tingkat pendidikan yang S1 sebanyak 9 pegawai dengan prosentase 30%, jumlah responden dengan tingkat pendidikan yang S2 sebanyak 1 pegawai dengan prosentase 3%.

Uji Validitas dan Uji Reabilitas

Uji validitas

Tabel uji validitas data X₁

VARIABEL	R HITUNG	R TABEL	HASIL
X1.1	0,841	0,361	VALID
X1.2	0,874	0,361	VALID
X1.3	0,806	0,361	VALID

Tabel uji validitas data X₂

VARIABEL	R HITUNG	R TABEL	HASIL
X2.1	0,776	0,361	VALID
X2.2	0,852	0,361	VALID
X2.3	0,820	0,361	VALID

Tabel uji validitas data Y

VARIABEL	R HITUNG	R TABEL	HASIL
Y.1	0,758	0,361	VALID
Y.2	0,905	0,361	VALID
Y.3	0,874	0,361	VALID

Uji Realibilitas

Tabel uji reabilitas

VARIABEL	Cronbach's alpha	KETERANGAN
Pendidikan	0,794	Reliabel
Pelatihan	0,751	Reliabel
Kinerja	0,804	Reliabel

Uji t

Uji statistic t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh hubungan satu variabel independent secara individual dalam menerangkan variabel dependent. Berdasarkan analisis tersebut diperoleh hasil analisis sebagai berikut:

Tabel uji t

Variabel	T Hitung	T Tabel	Sig
Pendidikan (X1)	0.837	2.042	0.410
Pelatihan (X2)	3.074		0.005

- a. Hasil t hitung Pendidikan sebesar 0.837 sedangkan t tabel 2.042 maka nilai t hitung $< t$ tabel sedangkan nilai signifikan Pendidikan sebesar $0.410 > 0.05$. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel Pendidikan tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel karyawan
- b. Hasil t hitung Pelatihan (X2) sebesar 3.074 sedangkan t tabel 2.042 maka nilai t hitung $> t$ tabel sedangkan nilai signifikan $0.005 < 0.05$. Berdasarkan hasil tersebut variabel pelatihan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian tentang pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja karyawan di Kantor UPBU Lagaligo diperoleh hasil sebagai berikut:

1. Pengaruh Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Pendidikan memiliki nilai t hitung sebesar $0.837 < t$ tabel $2,042$ dengan nilai signifikan sebesar $0,410 > 0,05$, yang artinya Pendidikan tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan yang bekerja di Kantor UPBU Lagaligo Bua. Hal ini juga berarti bahwa pendidikan bukan merupakan salah satu variabel yang berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Faktor Pendidikan yang berpengaruh terbesar kedua terhadap Kinerja Karyawan dalam Penelitian ini sedangkan yang memiliki nilai yang lebih tinggi adalah pelatihan.

Hasil ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Yohanes R. Nababan (2016) yang berjudul “Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Kantor UPBU Lagaligo Bua”. Dimana dalam penelitian tersebut dan penelitian ini memiliki kesamaan yang itu menemukan bahwa Pendidikan tidak mempengaruhi Kinerja Karyawan. Penelitian yang di kutip dari Yohanes R. Nababan dikatakan bahwa Pendidikan tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Area Manado. Penelitian ini mengindikasikan bahwa Pendidikan kurang penting dan tidak menjadi faktor dalam meningkatkan Kinerja Karyawan di Subdivisi Properti dan Aneka Usaha PT. Pelindo III Regional Jawa Timur.

2. Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Pelatihan memiliki nilai t hitung sebesar $3,074 > t$ tabel $2,042$ dengan nilai signifikan sebesar $0,005 < 0,05$, yang artinya Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Kantor UPBU Lagaligo Bua. Hal ini juga berarti bahwa Pelatihan merupakan salah satu variabel yang berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Faktor Pelatihan yang berpengaruh terbesar terhadap Kinerja Karyawan dalam Penelitian ini. Hasil ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Yohanes R. Nababan (2016) yang berjudul “Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Kantor UPBU Lagaligo Bua”. Dimana dalam penelitian tersebut dan penelitian ini memiliki kesamaan yang itu menemukan bahwa Pelatihan mempengaruhi Kinerja Karyawan. Penelitian yang di kutip dari Yohanes R. Nababan dikatakan bahwa Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Kantor UPBU Lagaligo Bua.

Penelitian ini mengindikasikan bahwa Pelatihan penting dan menjadi faktor utama dalam meningkatkan Kinerja Karyawan Kantor UPBU Lagaligo Bua

3. Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan

Dilihat hasil F hitung menunjukkan nilai sebesar 17.996 lebih besar dari F tabel sebesar 3.32 dengan nilai signifikan sebesar $[[0.001]]^{b} < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi dapat digunakan untuk memprediksi variabel Pendidikan (X_1) dan Pelatihan (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) atau bisa juga dikatakan ada pengaruh secara simultan antara variabel Pendidikan (X_1) dan Pelatihan (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Maksudnya disini dengan adanya

Pendidikan dan Pelatihan maka akan membuat Kinerja Karyawan menjadi meningkat.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada Kantor UPBU Lagaligo Bua, maka kesimpulan yang dapat dikemukakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Hasil t hitung Pendidikan (X1) sebesar 0.837 sedangkan t tabel = 2.042, maka nilai t hitung < t tabel. Sementara nilai signifikan Pendidikan (X1) sebesar 0.410 > 0,05. Berdasarkan hasil tersebut maka dapat di simpulkan bahwa Pendidikan secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan.
2. Hasil t hitung Pelatihan (X2) sebesar 3.074 sedangkan t tabel = 2.042 maka nilai t hitung > t tabel. Sementara nilai signifikan Pelatihan (X2) sebesar 0.005 < 0,05. Berdasarkan hasil tersebut maka dapat di simpulkan bahwa Pelatihan secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
3. Hasil F hitung menunjukkan nilai sebesar 17.996 lebih besar dari F tabel sebesar 3.32 dengan nilai signifikan sebesar 0,001. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi dapat digunakan untuk memprediksi variabel Pendidikan (X1) dan Pelatihan (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) atau bisa juga dikatakan ada pengaruh secara simultan antara variabel Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan.

REFERENSI

sereliciouz. (2021, January 8). Diklat - Pengertian, Tujuan, Metode - Quipper Blog. Quipper Blog. <https://www.quipper.com/id/blog/info-guru/diklat/>

<https://www.facebook.com/tribun.maluku>. (2014, February 19). Tujuan dan Manfaat Pendidikan dan Pelatihan (Diklat). Tribun Maluku | Berita Maluku Terkini. <https://www.tribun-maluku.com/tujuan-dan-manfaat-pendidikan-dan-pelatihan-diklat/02/20/>

Admin. (2023). Pengertian Pendidikan Menurut Ahli. Upy.ac.id. <https://pgsd.upy.ac.id/index.php/8-artikel-pendidikan/11-pengertian-pendidikan>

http://repository.uin-suska.ac.id/12545/7/7.%20BAB%20II_2018153ADN.pdf

http://eprints.unisnu.ac.id/id/eprint/1128/3/151110001590_BAB%20II.pdf

Luthans, F, 2019. Perilaku Organisasi, Edisi Kesepuluh. Yogyakarta.

Mangkunegara, A. 2018. Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia. Bandung: PT. Refika Aditama.

Nitisemito. (2020). Kinerja Karyawan Berbasis Perusahaan. Jakarta: Salemba Empat.

Pasolong, Harbani. 2010. Teori Administrasi Publik. Alfabeta : Bandung

Rasulitas, Ghayu. 2019. Pengaruh Sikap, Persepsi Kendali Dan Komitmen Organisasi Terhadap Niat Melakukan Whistleblowing (Studi Empiris Pada Badan Keuangan Dan Pembangunan Jawa Timur).

Rivai, Veithzal. (2018). Pengaruh Motivasi, Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan perusahaan Pakan Ternak. STIESIA Surabaya, 1–20.

Robbins, S.P., and Judge, T.A. 2019. Perilaku Organisasi, Edisi Kedua belas, Jakarta: Salemba Empat.

Simamora. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia. STIE YKPN.

Subudi, N. B. (2019). Pengaruh Komunikasi, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Oleh Semangat Kerja Karyawan Pada Karyawan Auto 2000. AJIE Vol.03 No.02, 130-139.

Sugiyono. (2019). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.

Sri, Niluh. 2017. Pengaruh kompensasi Dan Komunikasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan pada Hotel Puri Dajuma Resort. Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis, dan Kewirausahaan, 7(2), h:116- 125. Trisnaningsih. 2017. Independensi Auditor Dan Komitmen Organisasi Sebagai Mediasi Pengaruh Pemahaman Good Governance, Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Auditor. Surabaya. Universitas Pembangunan Nasional (UPN) “Veteran” Jawa Timur.

Vizano, Nico, 2019. Pengaruh Pengaruh Kompensasi, Komunikasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja. Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis dan Kewirausahaan (Matrik), Vol. 8. No. 2, Agustus 2019.

Wibowo, C S et al. (2019). Pengantar Bisnis. Jakarta: Salemba Empat.

Winata, Edi. 2019. Pengaruh kompensasi Dan Komunikasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan pada Hotel PT. FIF Cabang Medan. E-Jurnal Manajemen Unud. 7(1): 1-28.

Yani, Fitri. (2019). Pengaruh Komitmen Profesional Dan Sosialisasi Antisipatif Mahasiswa Audit Terhadap Perilaku. Jakarta. Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta.

