

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

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 dimiliki 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.

Berikut merupakan Data karyawan di Kantor UPBU Lagaligo :

	PNS	PPNPN	KOTRAK	TOTAL
2018	6	23	1	30
2019	9	24	2	35
2020	13	29	3	45
2021	17	31	4	52
2022	24	42	5	71

*Tabel 1 : Data Karyawan di Kantor UPBU Lagaligo*

Berdasarkan data diatas bisa diambil kesimpulan tiap tahun ada penambahan tenaga kerja di Kantor UPBU Lagaligo yang beranggotakan dari PNS, PPNPN, dan KONTRAK , ketiga golongan tenaga kerja ini adalah tenaga kerja yang diberikan oleh pemerintah, dan mereka telah melewati masa Diklat

	JUMLAH SDM	DIKLAT	NON DIKLAT
2018	30	9	21
2019	35	18	17
2020	45	25	20
2021	52	37	15
2022	71	66	5

*Table 2 : Diklat SDM Tenaga Kerja di Kantor UPBU Lagaligo*

Dalam menjalankan programnya Kantor UPBU Lagaligo setiap tahunnya selalu mengadakan rekrutmen tenaga kerja dan selalu mengadakan diklat setiap tahunnya, hal ini dapat dilihat dari tabel diatas diawal tahunnya di tahun 2018 jumlah peserta yang telah menjalani diklat adalah tidak sampai dari setengah jumlah tenaga kerjanya sehingga ditahun-tahun selanjutnya jumlah tenaga kerja yang tidak memiliki atau tidak melaksanakan diklat semakin sedikit dan di tahun 2022 jumlah tenaga kerja yang tidak memiliki diklat hanya 8 % saja, kegiatan Pendidikan dan Pelatihan ini juga merupakan program

husus yang diwajibkan di tiap tahunnya untuk meningkatkan disiplin dan kinerja karyawan. Di Kantor UPBU Lagaligo. Dengan begitu Pendidikan dan Pelatihan dinilai sangat penting dan mungkin beberapa tahun kedepan akan di jadikan sebagai syarat khusus bagi para calon tenaga kerja untuk masuk ke dalam dunia kerja

TAHUN	JUMLAH KARYAWAN	PRESENTASI JUMLAH KARYAWAN			PRESENTASE
		SAKIT	IZIN	ALPHA	
2018	30	4	4	7	50%
2019	35	6	3	6	42 %
2020	45	7	4	5	35 %
2021	52	9	3	4	30 %
2022	71	3	2	1	7 %

*Table 3 : Rekapitulasi Presentasi Jumlah Karyawan dan Presentasi 5 tahun belakangan*

Berdasarkan data tabel diatas bisa disimpulkan jumlah karyawan yang tidak masuk kerja dari tahun 2018 hingg tahun 2022 di tahun 2018 terdapat data presentase yang paling besar yaitu 50% tenaga kerja di Kantor UPBU Lagaligo tidk masuk kerja dan ditahun 2019 sudah berkurang hingga 8% sehingga presentase turun dari 50% ke 42% dan ditahun 2020 mengalami penurunan yang cukup signifikan di 35% dan ditahun ke-empat yaitu turun 5% dan ditahun terkahir terjadi sebuah perubahan yang cukup efektif dikarenakan mampu mengurangi hingg tersisa 7% tenaga kerja yang tidak masuk ke kantor, hal ini kembali dihubungkan dengan kegiata Pendidikan dan pelatihan dimana setekah dilakukan Pendidikan dan Pelatihan semua tenaga kerja mulai disiplin dan rajin bahkan ketika hampir seluruh tenaga kerja sudah diklat tidak ada lagi yang terlambat melebihi 10%. Dan ditahun terakhir jumlah karyawan yang alpha adalah hanya 1 orang dari 71 tenaga kerja yang ada.

TAHUN	TERLAMABAT (15 MENIT)	TERLAMABAT (30 MENIT)	TERLAMABAT (45 MENIT)	TERLAMABAT (60 MENIT)
2018	1	3	4	3
2019	4	2	1	2
2020	2	2	2	2
2021	2	1	1	1
2022	1	1	-	-

Table 4 : Jumlah Karyawan Absen 5 Tahun belakangan

Berdasarkan tabel absensi tenaga kerja yang ada di Kantor UPBU Lagaligo dimana absensi ini menunjukkan tingkat kedisiplinan tenaga kerja di Kantor UPBU Lagaligo dan hasil dari tabel diatas menunjukkan diakhir tahun 2022 jumlah tenaga kerja yang terlambat hanya 2 orang satu tahun terakhir

Dari data diatas memperlihatkan dengan mengadakan diklat makan akan meningkatkan kinerja karyawan sesuai sasaran mutu sehingga target realisasi di bandar udara akan sesuai dengan target

Dari penjabaran diatas penulis tertarik mengadakan penelitian berjudul **“Upaya Peningkatan Kinerja Calon Tenaga Kerja Melalui Pemberian Pendidikan dan Pelatihan di Kantor UPBU Lagaligo”**

## 1.2 Perumusan Masalah

Dari latar belakang diatas, bisa dirumuskan masalah yakni:

1. Apakah Pendidikan akan berpengaruh pada kinerja karyawan pada Kantor UPBU lagaligo?
2. Apakah pelatihan kerja akan berpengaruh pada kinerja karyawan pada Kantor UPBU lagaligo?

## 1.3 Tujuan

Dari rumusan masalah diatas, tujuan penelitian ini yakni.

1. Untuk mengetahui pengaruh pendidikan pada kinerja karyawan pada Kantor UPBU lagaligo.
2. Untuk mengetahui pengaruh Pelatihan kerja pada kinerja karyawan pada Kantor UPBU lagaligo.

## **1.4 Manfaat**

### **1. Bagi Penulis**

Yakni mampu menerapkan apa yang sudah penulis pelajari selama ini pada saat menjalani pendidikan di perkuliahan.

### **2. Bagi Universitas**

Yakni Ilmu yang diberikan ke mahasiswanya. Penelitian Skripsi ini dilakukan mahasiswa Universitas Muhamadiyah Palopo agar mampu mengembangkan dan menerapkan ilmu yang telah dipelajari untuk dunia kerja

### **3. Bagi Perusahaan**

Penelitian ini bisa jadi refrensi untuk perusahaan agar kedepanya mampu meningkatkan kinerja tenaga kerja perusahaan tersebut

### **4. Bagi Ilmu Pengetahuan**

Bisa dipakai mengembangkan pengetahuan dan memperdalam pengetahuan tentang pembelajaran dari Universitas, terkhusus di bidang yang dipelajari serta menjadi referensi ilmiah untuk peneliti masa depan.

## **1.5 Ruang lingkup dan Batasan masalah**

**Untuk menghindari kesalahpahaman dan perbedaan pendapat serta meluasnya permasalahan adapun Batasan masalah dalam penelitian ini**

1. perbedaan hasil dari tenaga kerja yang melalui Pendidikan serta pelatihan prakerja dengan yang tak melakukan Pendidikan serta pelatihan
2. Materi difokuskan terhadap pengaruh daripada Pendidikan dan pelatihan prakerja
3. Penelitian dilakukan di Kantor Bandara Lagaligo

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Pendidikan dan Pelatihan**

##### **2.1.1 Pengertian 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).

### **2.1.2 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.

## **2.2 Kinerja Karyawan**

### **2.2.1 Pengertian 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 rumusannya 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 digapai 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.

### **2.2.2 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**

Itu adalah 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.

#### **4. Lingkungan kerja**

Yakni suasana di tempat kerja. Lingkungan kerja bisa berbentuk ruangan, tempat, sarana serta prasarana dan hubungan kerja bersama rekan kerja.

#### **5. Budaya organisasi**

Yakni kebiasaan dan norma pada sebuah instansi.

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

Itu adalah sumber kekuatan batin seseorang. Dengan energi, seseorang bisa bereaksi serta menanggapi apa pun yang dibutuhkan tanpa berpikir, hingga menghasilkan tingkat ketajaman mental dan fokus lebih tinggi di pekerjaan administrasi.

d. Teknologi

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 digapai 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.

### **2.2.1.1 Indikator kinerja**

Indikator kinerja karyawan menurut (Christiawan, 2020), yaitu:

1. Kualitas, kualitas kerja dihitung dari persepsi karyawan pada kualitas pekerjaan dan kesempurnaan tugas pada keterampilan serta kemampuan.
2. Kuantitas, jumlah yang diukur dengan jumlah unit, jumlah siklus aktivitas.
3. Ketepatan Waktu, Waktu untuk menyelesaikan aktivitas di awal waktu. Dalam hal mengkoordinasikan hasil output dan memaksimalkan waktu untuk aktivitas lain.
4. Efektivitas, tingkat pemakaian sumber daya organisasi dioptimalkan untuk menaikkan hasil dari tiap unit di pemakaian sumber daya.
5. Kemandirian, level karyawan bakal dapat menjalankan pekerjaannya. Yakni level dimana karyawan punya komitmen kerja bersama instansi serta tanggung jawab karyawan pada kantor.

## 2.3 Penelitian Terdahulu

Penelitian terkait dengan pengaruh kompensasi, semangat kerja, serta komunikasi pada kinerja karyawan yang sudah diteliti peneliti sebelumnya. Penelitian itu banyak memberi masukan dan kontribusi tambahan sebagai acuan bagi peneliti yang akan datang.

### 1. Hariandja (2002: 169)

Hal itu memperlihatkan level pendidikan karyawan bisa menaikkan daya saing perusahaan serta meningkatkan kinerja perusahaan. Dengan mengenyam pendidikan tertentu, pegawai dibekali pengetahuan tertentu sehingga ia bisa serta punya kemampuan menjalankan tugasnya. Karenanya, pendidikan memberi pengaruh pada kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan penelitian Mamahit (2013) yang memperlihatkan level pendidikan memberi pengaruh positif dan signifikan pada karyawan.

### 2. Rivai (2008: 14)

Kinerja diartikan sebagai penilaian seseorang (pegawai) dalam kurun waktu tertentu, bentuk evaluasi dapat berupa hasil evaluasi pelaksanaan tugas dan penyelesaian tujuan kerja, serta telah tercapainya kesepakatan. Menurut Mangkunegara (2013:67), kinerja mengacu pada kualitas serta kuantitas yang digapai pegawai saat menjalankan tugas sesuai bebannya. Karyawan akan dituntut untuk memenuhi kewajibannya sesuai peraturan yang telah berlaku di perusahaan tempat karyawan itu bekerja agar nantinya perusahaan dapat menggapai tujuan yang sudah diputuskan perusahaan. Dari pengertian kinerja para ahli, bisa diambil kesimpulan kinerja yakni evaluasi serta realisasi kualitas dan kuantitas hasil kerja pegawai saat menjalankan tugas yang dipercayakan kepadanya. Menyajikan hubungan variabel level pendidikan serta pengembangan karir pada kinerja.

### 3. Sinambela (2012)

Diyakini level pendidikan serta pengembangan karir bisa mempengaruhi kinerja karyawan. Teori ini didukung oleh temuan empiris Dewi (2016) bahwa tingkat pendidikan serta pengembangan karir secara simultan mempengaruhi kinerja pegawai. Makin tinggi tingkat pendidikan karyawan makin tinggi pengembangan karir maka kinerja perusahaan meningkat.

## **BAB III METODE PENELITIAN**

### **3.1 Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel**

Definisi operasional variabel penelitian yakni nilai obyek ataupun kegiatan dengan variasi yang sudah diputuskan peneliti untuk dipelajari serta diambil kesimpulan (Sugiyono, 2019:61).

#### **3.1.1 Definisi Operasional Variabel**

Pada model penelitian ini memakai dua variabel yakni variabel independen serta dependen. Variabel independen penelitian ini terdiri dari pendidikan, pelatihan dan komunikasi. Sedangkan variabel independen yang nantinya dipengaruhi oleh variabel independen adalah kinerja karyawan punya berbagai indikator yakni :

##### **1. Pendidikan (X1)**

Menurut UU SISDIKNAS No. 20 Tahun 2003, indikator pendidikan yakni menurut jenjang pendidikan formal serta nonformal.

##### **1. Pendidikan formal (X1.1)**

Pendidikan formal merupakan Pendidikan yang wajib dimiliki oleh semua tenaga kerja yang dari jenjang Pendidikan terakhir yang dimiliki oleh tenaga kerja yang dimiliki oleh calon tenaga kerja

## 2. Pendidikan non formal(X1.2)

Pendidikan yang berhubungan atau relevan dengan pekerjaan yang ditekuni oleh calon tenaga kerja

## 3. Pendidikan Informal (X1.3)

Pendidikan diluar Pendidikan formal yang bertujuan untuk meningkatkan kualitas atau nilai dari dalam diri, agar memiliki kepribadian yang berkualitas

## **2. Pelatihan (X2)**

Indikator Pelatihan (Diklat) yakni menurut Rae dalam Sofyandi Herman (2013:131):

### 1. Isi pelatihan.(X2.1)

Apakah kegiatan pelatihan ini relevan dengan pekerjaan yang akan dihadapi oleh peserta, dan apakah pelatihan ini sudah dilakukan pembaruan atau mengikuti pelatihan yang terbaru.

### 2. Metode pelatihan.(X2.2)

Apakah metode pelatihan ini sesuai dengan peserta sebagai subjek dari kegiatan pelatihan.

### 3. Lama waktu pelatihan(X2.3)

Waktu yang diberikan kepada peserta pelatihan dalam mengikuti kegiatan.

## **3. Kinerja Karyawan (Y)**

Kinerja yakni hasil kerja seseorang dengan menyelesaikan tugas yang dibebankan dengan kecakapan, pengalaman serta kesungguhan dan waktu, indikator kinerja karyawan menurut (Christiawan, 2020), yaitu:

### a) Kualitas(Y1.1)

Kualitas kerja diukur dari hasil apa yang sudah dijalankan atau apa yang sudah dihasilkan oleh kinerja karyawan, indikator sebuah perusahaan adalah apa yang telah dihasilkan oleh tenaga kerja dari perusahaan tersebut.

b) Kuantitas (Y1.2)

Jumlah adalah satuan yang biasa berupa unit yang terbilang oleh angka dan dapat ditentukan pasti .

c) Ketepatan waktu(Y1.3)

Waktu merupakan alat ukur dari suatu kinerja dari karyawan sebuah perusahaan, dimana apabila seorang karyawan yang telah diberikan tenggat sesuai dengan waktu yang diberikan atau sesuai dengan response time namun tidak dapat dikerjakan sesuai yang telah diberikan maka kinerja dari perusahaan tersebut belum dapat dinyatakan baik.

### 3.1.2 Pengukuran Variabel

Skala pengukuran variable penelitian ini yakni skala ordinal dengan teknik pengukuran likert, yaitu variabel yang diukur diuraikan jadi indikator variable. Lalu indikator itu menjadi acuan menyusun instrumen yang berbentuk pernyataan ataupun pertanyaan, yang akan dipakai untuk mengukur tingkat keberhasilan suatu kegiatan

Sangat Setuju : 5 poin

Setuju : 4 poin

Netral : 3 poin

Tidak Setuju : 2 poin

Sangat Tidak Setuju : 1 poin

Pada kegiatan penelitian ini, responden dibebaskan memilih pilihan jawaban yang ada, lalu hasil jawaban tersebut akan diberikan poin tertentu. Setelah mendapatkan poin dari semua ktotol skor. Total skor ini yang di tafsir posisi responden di skala Likert.

### 3.2 Teknik Pengambilan Sample

a) Populasi

Populasi menurut Sugiyono (2019:117) yakni wilayah generalisasi yang meliputi objek ataupun subjek dengan kualitas serta karakteristik yang diputuskan peneliti untuk dipelajari lalu diambil kesimpulannya. Populasi penelitian ini yakni 48 karyawan penjualan(pemasaran) yang ada di kantor UPBU Lagaligo

b) Sampel

Menurut Sugiyono (2019:81) Sampel yakni sebagian dari jumlah serta sifat sebuah populasi, sampel yang diambil dari suatu populasi wajib mewakili populasi yang diteliti. Pengambilan sampel memakai teknik probability sampling serta non-probability sampling.

Non-probability sampling yakni teknik pengambilan sampel dengan memberi semua anggota populasi kesempatan sama untuk dipilih jadi anggota sampel yakni 48 orang karyawan.

### **3.3 Teknik Pengumpulan Data**

#### **3.3.1 Jenis Data**

##### **a. Data Primer**

Di penelitian ini, peneliti memakai data Primer yakni data yang belum pernah dikumpulkan langsung sebelumnya serta dikumpulkan demi kebutuhan survei (Sugiyono, 2019: 111). Data primer, didapat peneliti langsung dari responden penelitian lewat kuesioner penelitian kepada pegawai kantor UPBU di Lagaligo:

##### **b. Data Sekunder**

Data sekunder didapat peneliti dengan tidak langsung lewat perantara serta dicatat pihak lain terkait masalah peneliti.

#### **3.3.2 Sumber Data**

Sumber data yang diambil peneliti dari objek yang diteliti yakni berupa data kuesioner informasi tentang kompensasi, semangat kerja, komunikasi dan kinerja karyawan yang didapat dari hasil kuesioner di Kantor UPBU lagaligo.

#### **3.3.3 Metode Pengumpulan Data**

Pengumpulan data penelitian ini dilaksanakan memakai cara berikut:

##### **a. Kuesioner**

Pengumpulan data lewat menyebarkan kuesioner yang terdiri atas serangkaian pertanyaan tertulis yang diajukan kepada responden. Di penelitian ini, peneliti memakai dua variabel yakni variabel bebas serta variabel terikat dalam analisis data. Variabel bebas yakni variabel yang dipengaruhi, dan variabel terikat adalah variabel yang mempengaruhi (Sugiyono, 2019:81).

### **3.4 Uji Validitas dan Reliabilitas**

#### **3.4.1 Uji Validitas**

Uji validitas yakni mempelajari tingkat ketelitian alat ukur mengenai kandungan sebenarnya yang diukur. Analisis validitas butir punya tujuan melakukan uji apakah setiap butir pertanyaan benar-benar efektif, minimal untuk memastikan bahwa data yang diperoleh mendekati tinggi yang dipertimbangkan di pengukuran. Sebagai alat ukur yang

dipakai, analisis dilakukan lewat mengkorelasikan skor item dengan skor item total. Dalam hal ini koefisien korelasi dengan nilai signifikansi kurang dari 5% (tingkat signifikansi) memperlihatkan item itu valid sebagai indikator.

### **3.4.2 Uji Reliabilitas**

Uji reliabilitas guna mencari tahu apakah instrumen tersebut punya indeks kepercayaan yang baik apabila diuji berulang kali. Jika hasil pengukuran konsisten dan akurat, instrumen pengukuran dianggap reliabel. Jadi uji reliabilitas diadakan dengan tujuan mencari tahu konsistensi instrument selaku alat ukur, hingga hasil pengukuran bisa dipercaya.

## **3.5 Teknik Analisis dan Uji Hipotesis**

### **3.5.1 Teknik 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 kuisioner 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 ahdiestimasi.

### **3.5.2 Analisis Inner Model**

Inner model diukur memakai beragam kriteria yakni:

1. R2 untuk variabel laten endogen.
2. Estimasi koefisien jalur. Ini ialah nilai estimasi bagi hubungan jalur di model structural yang didapat memakai prosedur bootstrapping dengan nilai yang harus signifikan.

3. F2 untuk effect size.
4. Relevan prediksi(Q2). Jika didapat nilai  $Q2 > nol$  hal itu memberi bukti model punya predictive relevance tapi jika didapat nilai Q2 di bawah nol terbukti model tak punya predictive relevance. Asumsi yang dipakai di PLS yakni:
  - 1) Hubungan antar variabel inten di inner model serta aktif
  - 2) Model structural sifatnya rekursi.

### **3.5.3 Analisis Outer Model**

Outer model dikelompokkan jadi dua yakni reflektif serta formatif. Outer model reflektif dilakukan evaluasi dengan convergent serta discriminant validity dari indikatornya serta composite reliability bagi block indikator. Outer model formatif dilakukan evaluasi menurut substantive content yakni melihat level signifikansi weight.

#### **A. Convergent Validity**

Convergent validity dari measurement model bisa diketahui dari korelasi skor indikator dengan skor variabelnya. Indikator dinilai valid apabila punya nilai AVE  $> 0,5$  ataupun menunjukkan semua outer loading dimensi variabel punya nilai loading  $> 0,5$  (Abdullah, 2015). Penelitian fase awal pengembangan skala pengukuran, nilai loading factor 0,5-0,6 dinilai cukup (Chin, 1998 dalam Ghazali dan Latan 2015). Ghazali dan Latan (2015) menyampaikan validitas convergent terkait prinsip pengukur konstruk yang beda harusnya tak berkolerasi tinggi.

#### **B. Discriminant Validity**

Discriminant validity terjadi jika dua instrument beda mengukur dua konstruk yang diprediksi tak berkolerasi menghasilkan skor tidak berkolerasi (Hartono, 2008: 64 dalam Jogiyanto, 2011). Discriminant validity dari model pengukuran dengan reflektif indikator dinilai menurut cross loading pengukuran konstruk. Menurut (Ghozali dan latan, 2015), metode discriminant validity yakni melakukan uji validitas discriminant memakai indikator reflektif yakni melihat nilai cross loading bagi tiap variabel wajib  $> 0,7$ . Cara lain yang bisa dipakai yakni membandingkan nilai square root of AVE tiap konstruk dengan korelasi antara konstruk lain di model, hingga dinyatakan punya nilai discriminant validity baik (Fornell dan Larcker 1981 dalam Ghazali dan Latan (2015).

#### **C. Composite Reliability**

Menghitung reabilitas sebuah konstruk memakai indikator refleksif bisa dijalankan memakai dua cara yakni memakai Cronbach's Alpha dan Composit Reliability. Tapi memakai Cronbach's Alpha guna melakukan uji reabilitas konstruk bakal memberi nilai lebih rendah higgs disarankan memakai Composit Reliability. Uji reabilitas bisa diketahui dari nilai composite reliability. Composite reliability yakni nilai batas yang didapat untuk tingkat reabiliti komposisi (PC) yakni  $e^{0,7}$  (Abdullah,2015).

### **3.6 Uji Hipotesis**

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