

**PENGARUH PENDIDIKAN DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA
KARYAWAN BAGIAN ADMINISTRASI
DI PT.INDOMARCO PRISMATAMA CABANG JEMBER**

Endrik Eko Setiawan ¹⁾, Asmuni ²⁾

¹⁾Prodi Ilmu Administrasi Negara

STIA Pembangunan Jember

email: 79753bilqish@gmail.com

²⁾Dosen Prodi Ilmu Administrasi Negara

STIA Pembangunan Jember

email: asmuni.mumun01@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui sejauh manakah pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan bagian Administrasi yang bertempat di PT.Indomarco Prismatama Cabang Jember, Dugaan masalah dalam penelitian ini adalah Karyawan PT.Indomarco Prismatama belum memberikan kinerja yang baik dan optimal. Populasi dalam penelitian ini yaitu sebanyak 28 orang, sedangkan teknik pengambil sampel penelitian ini menggunakan Teknik sampel jenuh, yaitu sebanyak 28 orang. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan korelasi statistik non parametris, yaitu koefisien korelasi dan analisis regresi linear sederhana dengan jumlah populasi sebanyak 28 orang responden, sedangkan taraf signifikansi dalam penelitian ini yaitu sebesar 0,05 atau taraf kepercayaan 95%. Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh Pendidikan dan Pelatihan karyawan tidak mempunyai pengaruh yang kuat terhadap Kinerja Karyawan pada kantor PT.Indomarco Prismatama cabang Jember.

Kata Kunci: Pendidikan dan Pelatihan, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

This study aims to determine to what extent the influence of education and training on the performance of employees in the administration section located at PT.Indomarco Prismatama, Jember branch. The alleged problem in this study is that employees of PT Indomarco Prismatama have not provided good and optimal performance. The population in this study were 28 people, while the sampling technique used in this study was saturated sampling technique, namely 28 people. The data analysis in this study used non-parametric statistical correlation, namely the correlation coefficient and simple linear regression analysis with a population of 28 respondents, while the significance level in this study was 0.05 or 95% confidence level. The results showed that the influence of employee education and

training did not have a strong influence on employee performance at the Jember branch of PT Indomarco Prismatama.

Keywords: *Education and Training, Employee Performance*

1. PENDAHULUAN

Setiap perusahaan yang bergerak di bidang perdagangan jasa/ barang baik nasional maupun multinasional dalam menjalankan manajemen operasionalnya sehari-hari yang berkaitan dengan ketenagakerjaan pastinya membutuhkan suatu peraturan perusahaan yang berlaku dan dipatuhi oleh seluruh karyawan agar dapat berjalan dengan baik dan sesuai dengan peraturan Perundang-undangan yang berlaku. Pengertian peraturan perusahaan berdasarkan pasal 1 angka 20 Undang-undang nomer 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan (UU Ketenagakerjaan) adalah peraturan yang dibuat secara tertulis oleh pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja dan tata tertib perusahaan. Menurut pasal 111 UU Ketenagakerjaan, Peraturan perusahaan sekurang-kurangnya memuat : Hak dan Kewajiban Pengusaha, Hak dan Kewajiban Pekerja, Syarat-syarat kerja, Tata tertib perusahaan, Jangka waktu berlakunya peraturan perusahaan.

Perubahan yang terjadi dalam era teknologi informasi dan komunikasi telah mengubah cara perusahaan dalam menjalankan bisnis serta perilakunya, preferensi dan tuntutan konsumen. Struktur persaingan pun berubah menjadi sangat kompetitif dan akan dimenangkan oleh perusahaan yang mempunyai daya saing tinggi dan berkelanjutan (speed, innovation and sustainable) dalam hal ini perusahaan harus menyiapkan tenaga kerja yang berkompeten dalam berbagai bidang masing-masing. Salah satu cara yang dapat dilakukan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan melalui pengembangan karyawan yaitu dengan melakukan pendidikan dan pelatihan (Sulistiyani dan Rosidah, 2009-175).

Manusia merupakan sumber daya terpenting dalam suatu organisasi. Dalam mengoperasikan organisasinya, setiap manusia atau SDM yang memiliki perilaku dan pemikiran yang berbeda juga akan mengakibatkan perbedaan dalam kinerjanya. Oleh karena itu diperlukan sebuah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan peninjauan terhadap kinerja. “Menurut Payaman J.Simanjuntak (2011:107) Kinerja adalah tingkat pencapaian atau hasil kerja seseorang dari sasaran yang harus dicapai atau tugas yang harus dilaksanakan dalam kurun waktu tertentu” yang biasanya disebut dengan Manajemen Kinerja atau performance management. Hal ini dianggap sebagai proses yang sistematis dimana organisasinya melibatkan karyawannya dalam mencapai misi dan tujuan organisasinya. Menurut Dessler (2003:322), Manajemen Kinerja adalah Proses mengonsolidasikan penetapan tujuan, penilaian dan pengembangan kinerja ke

dalam satu sistem tunggal bersama yang bertujuan memastikan kinerja karyawan mendukung tujuan strategis perusahaan.

Kata pendidikan dan pelatihan adalah kata yang telah umum kita dengar dan bicarakan. Untuk mencapai kinerja yang diharapkan dalam suatu organisasi atau instansi, para karyawan harus mendapatkan program pendidikan dan pelatihan yang memadai untuk jabatannya sehingga karyawan terampil dalam melaksanakan pekerjaannya. Dalam meningkatkan mutu atau kinerja karyawan melalui pendidikan dan pelatihan harus dipersiapkan dengan baik untuk mencapai hasil yang memuaskan. Pentingnya program pendidikan dan pelatihan akhirnya menjadi sebuah keharusan dan kebutuhan bagi perusahaan yang ingin meningkatkan kemampuan, pengetahuan dan pengalaman karyawan di semua level organisasi. Perusahaan haruslah mampu mengidentifikasi kebutuhan organisasi, individu, model dan jenis pendidikan dan pelatihan serta departemen atau level yang akan dilatih agar dapat disesuaikan dengan tujuan yang ingin dicapai sehingga membuka peluang terjadinya alih keterampilan, pengetahuan dan pengalaman untuk pekerjaan yang lebih baik di masa depan.

Program pendidikan dan pelatihan yang efektif dapat meningkatkan kinerja, keterampilan, sikap/moral dan potensi organisasi. Untuk melihat efektivitas program pendidikan dan pelatihan maka perusahaan perlu melakukan penilaian terhadap perubahan sikap dan keterampilan para karyawan, yang berdampak pada peningkatan prestasi kerja. Sehingga penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan diharapkan dapat mendukung karir karyawan yang dapat dicapai selama masa tugasnya dan mempunyai berbagai manfaat bagi pengembangan karir jangka panjang yang membantu karyawan untuk menerima tugas dan tanggung jawab yang lebih besar di waktu yang akan datang.

Menurut Mangkunegara (2006:13) faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (ability) dan faktor motivasi (motivation).

Menurut Flippo dalam Hasibuan (2012:69) pelatihan merupakan suatu usaha peningkatan dan keahlian seorang karyawan untuk mengerjakan suatu pekerjaan tertentu. Pendidikan memberikan pengetahuan bukan saja yang langsung dengan pelaksana tugas, tetapi juga landasan untuk mengembangkan diri serta kemampuan memanfaatkan semua sarana yang ada untuk kelancaran kinerja pelaksana tugas. Saat ini ada organisasi yang mempersingkat atau bahkan meniadakan program pendidikan dan pelatihan pada saat iklim bisnis tidak menguntungkan dan melaksanakannya kembali saat kondisi ekonomi pulih kembali. Namun perlu diingat untuk wawasan jangka panjang lebih bijaksana bila diterapkan saat ini .

Menurut Rahmawati (2008:119), jika pendidikan dan pelatihan ditiadakan untuk sementara waktu saja, resiko-resiko berikut tetap saja bisa muncul, kemampuan karyawan berkurang, kinerja menurun, kehilangan gairah belajar dan merasa tidak dihargai lagi, membangun lagi sarana dan fasilitas pelatihan juga

akan menyita waktu dan biaya. Namun banyak juga organisasi yang berkeyakinan bahwa pendidikan dan pelatihan justru paling diperlukan saat bisnis sedang lesu, karena beban pekerjaan karyawan agak berkurang sehingga mempunyai waktu yang cukup untuk belajar. Persoalan yang timbul dalam pendidikan dan pelatihan yang dilakukan perusahaan sering kali belum sesuai dengan kebutuhan organisasi, tugas, dan individu sehingga tidak mendukung kinerja dan karir karyawan, sedangkan biaya yang dikeluarkan cukup besar. Penelitian mengenai pendidikan dan pelatihan yang dilakukan seringkali tidak menyelesaikan masalah, hal ini disebabkan karena perusahaan memilih metode yang salah.

Perkembangannya yang pesat mengindikasikan sebagai salah satu bentuk investasi yang menarik, sekaligus membantu pelaku usaha dalam memulai suatu usaha sendiri dengan tingkat kegagalan yang rendah. Meski bisnis waralaba yang ditawarkan semakin beragam, namun untuk menjatuhkan pilihan terhadap bisnis waralaba secara tepat, terkadang mengalami kesulitan. Padahal pilihan awal akan sangat menentukan. Ada hal mendasar dalam menentukan pilihan. Paling tidak bidang usahanya stabil dan berprospek serta track record pewaralaba (franchisor) baik dan berpengalaman. Sebagai strategi ekspansi yang melibatkan modal pihak lain, bisnis waralaba mau tidak mau harus transparan dan konsepnya saling menguntungkan serta saling percaya di antara pewaralaba dengan terwaralaba (franchise). Minimal selama 5 tahun bisnis waralaba tersebut mampu membuktikan sebagai perusahaan sehat, yang didukung oleh sistem dan format bisnis yang telah teruji. Bidang usaha yang relatif stabil adalah bisnis ritel.

Di Indonesia bisnis ini terus berkembang seiring dengan kebutuhan penduduk yang jumlahnya terus meningkat. Salah satu bisnis ritel yang melayani kebutuhan pokok dan kebutuhan sehari-hari adalah minimarket. Indomaret yang tetap konsisten berkecimpung di bidang minimarket (lokal) dikelola secara profesional dan dipersiapkan memasuki eraglobalisasi. Tahun 1997 Indomaret melakukan pola kemitraan (waralaba) dengan membuka peluang bagi masyarakat luas untuk turut serta memiliki dan mengelola sendiri gerai Indomaret. Pola waralaba ini ditawarkan setelah Indomaret terbukti sehat dengan memiliki lebih dari 700 gerai, yang didukung oleh sistem dan format bisnis yang baik. Pengalaman panjang yang telah teruji itu mendapat sambutan positif masyarakat, terlihat dari meningkat tajamnya jumlah gerai waralaba Indomaret, dari 2 gerai pada tahun 1997 menjadi 1097 gerai pada Mei 2008. Program waralaba Indomaret yang tidak rumit terbukti dapat diterima masyarakat. Bahkan, sinergi pewaralaba (Indomaret) dan terwaralaba (masyarakat) ini merupakan salah satu keunggulan domestik dalam memasuki era globalisasi. Dalam mencermati bisnis baru, kadang pebisnis hanya terfokus pada keuntungan finansial. Padahal banyak keuntungan lain yang bisa diperoleh, khususnya yang membeli hak waralaba, dan Indomaret memberikan berbagai keuntungan sehingga dapat menjadi kekuatan bagi yang hendak memasuki dunia wirausaha

Setiap perusahaan yang bergerak di bidang perdagangan jasa/ barang baik nasional maupun multinasional dalam menjalankan manajemen operasionalnya sehari-hari yang berkaitan dengan ketenagakerjaan pastinya membutuhkan suatu peraturan perusahaan yang berlaku dan dipatuhi oleh seluruh karyawan agar dapat berjalan dengan baik dan sesuai dengan peraturan Perundang-undangan yang berlaku. Pengertian peraturan perusahaan berdasarkan pasal 1 angka 20 Undang-undang nomer 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan (UU Ketenagakerjaan) adalah peraturan yang dibuat secara tertulis oleh pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja dan tata tertib perusahaan. Menurut pasal 111 UU Ketenagakerjaan, Peraturan perusahaan sekurang-kurangnya memuat : Hak dan Kewajiban Pengusaha, Hak dan Kewajiban Pekerja, Syarat-syarat kerja, Tata tertib perusahaan, Jangka waktu berlakunya peraturan perusahaan.

Kata pendidikan dan pelatihan adalah kata yang telah umum kita dengar dan bicarakan. Untuk mencapai kinerja yang diharapkan dalam suatu organisasi atau instansi, para karyawan harus mendapatkan program pendidikan dan pelatihan yang memadai untuk jabatannya sehingga karyawan terampil dalam melaksanakan pekerjaannya. Dalam meningkatkan mutu atau kinerja karyawan melalui pendidikan dan pelatihan harus dipersiapkan dengan baik untuk mencapai hasil yang memuaskan. Pentingnya program pendidikan dan pelatihan akhirnya menjadi sebuah keharusan dan kebutuhan bagi perusahaan yang ingin meningkatkan kemampuan, pengetahuan dan pengalaman karyawan di semua level organisasi. Perusahaan haruslah mampu mengidentifikasi kebutuhan organisasi, individu, model dan jenis pendidikan dan pelatihan serta departemen atau level yang akan dilatih agar dapat disesuaikan dengan tujuan yang ingin dicapai sehingga membuka peluang terjadinya alih keterampilan, pengetahuan dan pengalaman untuk pekerjaan yang lebih baik di masa depan.

Program pendidikan dan pelatihan yang efektif dapat meningkatkan kinerja, keterampilan, sikap/moral dan potensi organisasi. Untuk melihat efektivitas program pendidikan dan pelatihan maka perusahaan perlu melakukan penilaian terhadap perubahan sikap dan keterampilan para karyawan, yang berdampak pada peningkatan prestasi kerja. Sehingga penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan diharapkan dapat mendukung karir karyawan yang dapat dicapai selama masa tugasnya dan mempunyai berbagai manfaat bagi pengembangan karir jangka panjang yang membantu karyawan untuk menerima tugas dan tanggung jawab yang lebih besar di waktu yang akan datang.

Menurut Mangkunegara (2006:13) faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (ability) dan faktor motivasi (motivation). Faktor kemampuan terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (knowledge+skill). Karyawan dengan IQ dan pendidikan yang memadai akan mampu dan terampil untuk mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka akan lebih mudah mencapai kinerja maksimal. Faktor motivasi terkait dengan sikap

pimpinan terhadap karyawan di lingkungan organisasinya. Semakin tinggi faktor kemampuan dan faktor motivasi tersebut maka semakin besar kinerja karyawan.

Di Indonesia bisnis ini terus berkembang seiring dengan kebutuhan penduduk yang jumlahnya terus meningkat. Salah satu bisnis ritel yang melayani kebutuhan pokok dan kebutuhan sehari-hari adalah minimarket. Indomaret yang tetap konsisten berkecimpung di bidang minimarket (lokal) dikelola secara profesional dan dipersiapkan memasuki eraglobalisasi. Tahun 1997 Indomaret melakukan pola kemitraan (waralaba) dengan membuka peluang bagi masyarakat luas untuk turut serta memiliki dan mengelola sendiri gerai Indomaret. Pola waralaba ini ditawarkan setelah Indomaret terbukti sehat dengan memiliki lebih dari 700 gerai, yang didukung oleh sistem dan format bisnis yang baik. Pengalaman panjang yang telah teruji itu mendapat sambutan positif masyarakat, terlihat dari meningkat tajamnya jumlah gerai waralaba Indomaret, dari 2 gerai pada tahun 1997 menjadi 1097 gerai pada Mei 2008. Program waralaba Indomaret yang tidak rumit terbukti dapat diterima masyarakat. Bahkan, sinergi pewartalaba (Indomaret) dan terwaralaba (masyarakat) ini merupakan salah satu keunggulan domestik dalam memasuki era globalisasi. Dalam mencermati bisnis baru, kadang pebisnis hanya terfokus pada keuntungan finansial. Padahal banyak keuntungan lain yang bisa diperoleh, khususnya yang membeli hak waralaba, dan Indomaret memberikan berbagai keuntungan sehingga dapat menjadi kekuatan bagi yang hendak memasuki dunia wirausaha

Sebagai salah satu perusahaan terbesar terkemuka dalam bidang penjualan barang retail menyadari bahwa untuk terus berada di depan dalam persaingan di bidangnya. Sehingga memerlukan dukungan yang besar partisipasi aktif karyawannya. Dengan kondisi tersebut karyawan dituntut memenuhi target kerja dan kedisiplinan kerja. Suatu perusahaan untuk menjadi yang terdepan tidak saja ditentukan dari berbagai

upaya menarik hati pelanggan, tapi juga karyawan yang merupakan aset perusahaan terbesar adalah pihak yang sangat diprioritaskan pula pengembangannya. Sebuah perusahaan harus mengejar pencapaian produktivitas kerja yang tinggi, bahkan lebih pada proses pencapaian kinerja. Karena Kinerja adalah suatu dimana orang-orang dan sumber daya lain di dalam suatu organisasi secara bersama-sama membawa hasil akhir yang didasarkan pada tingkat mutu dan standard yang telah ditetapkan. Suatu organisasi memerlukan sumber daya manusia yang memiliki keahlian dan kemampuan yang unit dengan visi dan misi organisasi. Dengan kondisi semakin diperketatnya kebijaksanaan terutama berkaitan dengan efisiensi dan kinerja karyawan yang dilakukan oleh PT.Indomarco Prismatama Cabang Jember, serta masih adanya beberapa permasalahan yang terjadi di PT.Indomarco Prismatama terkait kinerja karyawan seperti kualitas kerja yang dihasilkan kurang baik, kuantitas pekerjaan yang dihasilkan belum maksimal, penyelesaian pekerjaan yang tidak tepat waktu, sering

kali tidak disiplin waktu dalam hal kehadiran/absensi, serta masih minimnya kemampuan kerjasama antar rekan kerja/ tim sehingga memberikan dampak yang kurang baik terhadap perusahaan. Oleh karena itu peneliti ingin mengetahui “**Seberapa Besar Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan**”.

2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Pengertian Pendidikan dan Pelatihan

Menurut Jhon Dewey (2003:69) Pendidikan adalah proses pembentukan kecakapan-kecakapan fundamental secara intelektual dan emosional ke arah alam dan sesama manusia. Pendidikan dan pelatihan termasuk dalam fungsi Operasional dari manajemen sumber daya manusia yaitu pengembangan. Menurut Hasibuan (2012:120) pendidikan dan pelatihan adalah suatu proses untuk meningkatkan keahlian teoritis, konseptual, dan moral pegawai. Dengan kata lain orang yang mendapatkan pendidikan dan pelatihan secara berencana cenderung dapat lebih bekerja secara terampil jika dibandingkan dengan pegawai yang tidak mengikuti pendidikan dan pelatihan. Menurut Sutrisno (2010:62) pelatihan membantu karyawan dalam memahami suatu pengetahuan praktis dan penerapannya, guna meningkatkan keterampilan, kecakapan, dan sikap yang diperlukan oleh organisasi dalam usaha mencapai tujuan. Sedangkan pendidikan adalah suatu kegiatan untuk meningkatkan penguasaan teori dan keterampilan memutuskan terhadap persoalan-persoalan yang menyangkut kegiatan mencapai tujuan. Upaya ini dilakukan untuk memperbaiki kontribusi produktif para karyawan dan mengembangkan SDM menghadapi segala kemungkinan yang terjadi akibat perubahan lingkungan.

Menurut Rachmawati (2008:117) pendidikan dan pelatihan adalah unsur sentral dalam pengembangan karyawan. Pelatihan dalam bentuk yang kompleks diberikan untuk membantu karyawan mempelajari keterampilan yang akan meningkatkan kinerja mereka dimana akan membantu perusahaan atau organisasi mencapai sasarnya. Sementara pendidikan diberikan untuk memperoleh pengetahuan yang akan meningkatkan kinerja karyawan serta akan membantu organisasi mencapai sasaran. Adapun kegiatan pendidikan diberikan untuk membantu karyawan mengembangkan kapasitas mereka dan bekerja dengan lebih baik di masa datang. Jadi, pendidikan dan pelatihan yang termasuk di dalam fungsi pengembangan sumber daya manusia bertujuan untuk meningkatkan kualitas dan profesionalisme dan keterampilan para karyawan dalam melaksanakan tugas dan fungsinya secara optimal. Dengan mengembangkan kecakapan karyawan dimaksudkan sebagai setiap usaha dari pimpinan untuk menambah keahlian kerja tiap karyawan sehingga di dalam melaksanakan tugas-tugasnya dapat lebih efisien dan produktif.

2.1.1 Tujuan Pendidikan dan Pelatihan

Tujuan diadakannya pendidikan dan pelatihan, menurut Beach (dalam Sofyandi, 2008:114) meliputi :

- a. Reduce Learning time to teach acceptable performance;
- b. Improve performance on present job;
- c. Attitude formation;
- d. Aid in Solving operation problem;
- e. Fill manpower needs; dan
- f. Benefits to Employee themselves.

2.1.2 Manfaat Pendidikan dan Pelatihan

Menurut Rivai dan Jauvani (2009:2017) Manfaat pendidikan dan pelatihan untuk karyawan adalah sebagai berikut:

- a. Membantu karyawan dalam membuat keputusan dan pemecahan masalah yang lebih efektif;
- b. Membantu mendorong dan mencapai pengembangan diri dan rasa percaya diri;
- c. Membantu karyawan mengatasi stress, tekanan, frustrasi, dan konflik;
- d. Memberikan informasi tentang meningkatnya pengetahuan kepemimpinan, keterampilan komunikasi dan sikap;
- e. Meningkatkan kepuasan kerja dan pengakuan;
- f. Membantu karyawan mendekati tujuan pribadi sementara meningkatkan keterampilan interaksi;
- g. Memenuhi kebutuhan personal peserta dan pelatih;
- h. Memberikan nasihat dan jalan untuk pertumbuhan masa depan;
- i. Membantu pengembangan keterampilan mendengar, bicara dan menulis dengan pelatihan; dan
- j. Membantu menghilangkan rasa takut melaksanakan tugas baru.

2.1.3 Dimensi dan Indikator Pendidikan dan Pelatihan

Menurut Dewi Febriana Siahaan (2010:15), Pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan Spiritual, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, ahlak mulia serta keterampilan yang diperlukan dalam dirinya. Pendidikan meliputi pengajaran keahlian khusus, dan juga sesuatu yang tidak dapat dilihat tetapi lebih mendalam yaitu pemberian pengetahuan, pertimbangan, dan kebijaksanaan.

Menurut (Sofyandi, Herman (2013:112), Pelatihan adalah suatu usaha untuk meningkatkan pengetahuan dan kemampuan pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya lebih efektif dan efisien. Program pelatihan adalah serangkaian program yang dirancang untuk meningkatkan pengetahuan dan kemampuan

pegawai dalam hubungannya dalam pekerjaannya, efektifitas program pelatihan adalah suatu istilah untuk memastikan apakah program pelatihan dijalankan dengan efektif dalam mencapai sasaran yang ditentukan.

Menurut Siswanto (2003:200) indikator-indikator Pendidikan dan Pelatihan antara lain adalah sebagai berikut: Waktu pelaksanaan Diklat, Peserta Diklat, Metode Penyampaian materi Diklat, Instruktur Diklat, Sarana dan Prasarana Diklat, dan Materi Diklat.

2.2 Pengertian Kinerja

Menurut Mangkunegara (2006:9) kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja pada dasarnya merupakan apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan (Mathis dan Jackson, 2006:378). Kinerja merupakan tingkat pencapaian karyawan dalam melaksanakan tugas dan fungsinya sesuai dengan visi dan misi organisasi. Oleh karena itu, tujuan kinerja SDM adalah untuk melihat kemampuan usaha karyawan untuk menghasilkan hasil kerja (output) yang secara baik kualitas maupun kuantitas, sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Setiap karyawan dituntut untuk aktif dalam memberikan hasil kerja yang baik agar tercapainya tujuan perusahaan.

2.2.1 Faktor-Faktor yang mempengaruhi Kinerja

Simamora (2005:327) mengemukakan tiga hal yang dimasukkan dalam penilaian kinerja yaitu : tingkat kedisiplinan, tingkat kemampuan serta perilaku-perilaku inovatif dan spontan. Sedangkan Werther dan Davis (1996:342) menyatakan agar penilaian kinerja yang dilakukan dapat lebih dipercaya obyektif, perlu dirumuskan batasan atau faktor-faktor yang mempengaruhi penilaian kinerja sebagai berikut :

- a. Performance, keberhasilan atau pencapaian tugas dalam jabatan;
- b. Competency, kemahiran atau penguasaan pekerjaan sesuai dengan tuntutan jawaban;
- c. Job Behavior, kesediaan untuk menampilkan perilaku atau mentalitas yang mendukung penilaian prestasi kerja; dan
- d. Potency, kemampuan pribadi yang dapat dikembangkan

Menurut Mangkunegara (2006:13), faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (ability) dan faktor motivasi (motivation) yang dijelaskan sebagai berikut :

- a. Faktor kemampuan (Ability)

Secara Psikologis, kemampuan terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (knowledge+skill). Artinya, pimpinan dan karyawan yang

memiliki IQ di atas rata-rata (IQ 110-120), apalagi IQ Superior, very superior, gifted dan genius dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka akan lebih mudah mencapai kinerja maksimal.

b. Faktor Motivasi

Motivasi diartikan suatu sikap pimpinan dan karyawan terhadap situasi kerja di lingkungan organisasinya. Mereka yang bersikap positif terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja tinggi, dan sebaliknya jika mereka bersikap negatif terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja yang rendah. Situasi kerja yang dimaksud mencakup antara lain hubungan kerja, kualitas kerja, kebijakan pimpinan, pola kepemimpinan kerja dan kondisi kerja.

2.2.2 Dimensi dan Indikator Kinerja

Menurut Mathis dan Jackson (2006:378) Kinerja karyawan yang umum untuk kebanyakan pekerjaan meliputi dimensi dan indikator sebagai berikut :

- a. Kuantitas dari hasil pekerjaan;
- b. Kualitas dari hasil pekerjaan;
- c. Ketepatan waktu dari proses pekerjaan;
- d. Kehadiran atau absensi; dan
- e. Kemampuan bekerjasama

2.3 Hubungan Pendidikan dan Pelatihan dengan Kinerja Karyawan

Menurut Kusdiyah (2008:117), Pendidikan dan Pelatihan adalah unsur sentral dalam pengembangan Kinerja karyawan. Pendidikan dan pelatihan dalam bentuk yang kompleks diberikan untuk membantu karyawan mempelajari keterampilan yang akan meningkatkan kinerja mereka, dimana akan membantu perusahaan atau organisasi mencapai sasarannya.

Setiap perusahaan berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan agar tujuan perusahaan yang bersangkutan dapat berjalan dengan baik. Namun dalam pelaksanaannya tidaklah mudah karena ada berbagai faktor yang dapat mempengaruhi pencapaian kinerja, diantaranya adalah Pendidikan dan Pelatihan.

Pendidikan dan pelatihan untuk karyawan baru maupun karyawan lama. Melalui pendidikan dan pelatihan, karyawan baru diharapkan akan dapat melakukan pekerjaannya dengan baik dan melaksanakan kewajibannya dalam perusahaan. Sedangkan karyawan lama diharapkan akan dapat meningkatkan pekerjaannya. Pada akhirnya mereka diharapkan dapat bekerja sesuai target dan memberikan kontribusi positif untuk dapat membantu perusahaan mewujudkan tujuannya.

Pendidikan dan pelatihan harus dilaksanakan sesuai kebutuhan dan target yang ditetapkan agar dapat meningkatkan kinerja karyawan. Hal tersebut

menjelaskan bahwa pendidikan dan pelatihan memang memiliki hubungan yang erat dengan kinerja karyawan. Pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa pendidikan dan pelatihan yang dilakuka dan memenuhi standar kerja perusahaan, sehingga karyawan dapat melaksanakan tugasnya secara efektif dan efisien sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

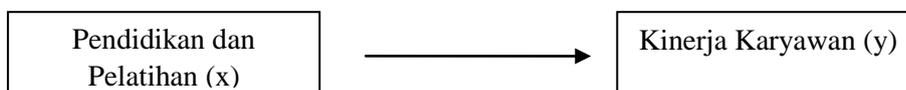
Secara efektif dan efisien dapat berpengaruh positif bagi kinerja karyawan dan perusahaan. Sedangkan pendidikan dan pelatihan yang baik dan mencapai target yang telah ditetapkan perusahaan dan mempunyai pengaruh penting dalam tercapainya tujuan perusahaan.

2.4 Kerangka Konseptual

Berdasarkan teori di atas, dapat diketahui bahwa pendidikan dan pelatihan akan mempengaruhi kinerja karyawan dalam suatu perusahaan. Hal ini juga senada dengan hasil-hasil penelitian terdahulu yang peneliti jadikan rujukan yang menyimpulkan bahwa pendidikan dan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian di atas, maka kerangka konseptual yang disesuaikan untuk mendukung penelitian ini adalah sebagai berikut :

Gambar 1. Kerangka Konseptual



Kerangka konseptual diatas adalah konsep korelasi antara variabel independen (X) pendidikan dan pelatihan dengan variabel dependen (Y) Kinerja karyawan.

2.5 Hipotesis Penelitian

Menurut Nanang Martono (2010:57), Hipotesis dapat didefinisikan sebagai jawaban sementara yang kebenarannya harus diuji atau rangkuman kesimpulan secara teoritis yang diperoleh melalui tinjauan pustaka. Melalui dasar pemikiran di atas dan didukung landasan teori yang ada, maka dapat dikemukakan hipotesis sebagai berikut :

H₀ : Tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT.Indomarco Prismatama Cabang Jember Bagian Administrasi.

Ha : Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kinerja karyawan pada PT.Indomarco Prismatama Cabang Jember Bagian Administrasi.

3 METODE PENELITIAN

Tempat penelitian merupakan lokasi peneliti melakukan penelitian untuk memperoleh data-data yang diperlukan guna menjawab pertanyaan yang sedang diteliti. Dalam hal ini penelitian mengambil lokasi penelitian di Perusahaan PT.Indomarco Prismatama Jl. Piere Tendean No.99A Dusun Tegal bai Summersari K Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Menurut Azwar (1998:5) penelitian dengan pendekatan kuantitatif menekankan analisisnya pada data-data numerikal (angka) yang diolah dengan metode statistika. Kabupaten Jember. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan jenis data ordinal. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Karyawan Admin di PT.Indomarco Prismatama cabang Jember sejumlah 28 orang. Penentuan sampel dalam penelitian ini peneliti menggunakan metode sampling jenuh, yaitu teknik sampling yang menggunakan semua anggota populasi dikarenakan jumlah populasi 28 orang. Teknik utama pengumpulan data dalam penelitian ini adalah dengan kuisioner. Kuisioner merupakan serangkaian pertanyaan yang disusun berdasarkan tujuan penelitian yang diberikan kepada responden, dengan tujuan untuk dijawab.

4 PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil observasi dan Questioner penulis dengan pihak PT.Indomarco Prismatama Cabang Jember bagian Administrasi, maka didapatkan hasil sebagai berikut dengan dibantu menggunakan alat bantu statistika yaitu SPSS 19. For Windows.

Tabel 1: Hasil perhitungan Korelasi Rank Spearman

Correlations			Pendidikan dan Pelatihan	Kinerja
Spearman's rho	Pendidikan dan Pelatihan	Correlation Coefficient	1.000	.167
		Sig. (2-tailed)	.	.397
		N	28	28
	Kinerja	Correlation Coefficient	.167	1.000
		Sig. (2-tailed)	.397	.
		N	28	28

Sumber data: Hasil Penelitian diolah (2020)

Berdasarkan tabel 4.18 hasil uji korelasi Rank Spearman diperoleh angka 0,167 selanjutnya r_{hitung} yaitu 0,167 dibandingkan dengan r_{tabel} 0,377. Hasil perbandingan menunjukkan r_{hitung} lebih kecil dari r_{tabel} , hal ini menunjukkan H_0 diterima, H_1 ditolak artinya tidak ada pengaruh antara Pendidikan dan Pelatihan dengan Kinerja Karyawan. Dalam hasil penelitian ini menunjukkan bahwa peneliti betul-betul mengadakan penelitian di PT.Indomarco Prismatama Cabang Jember, sehingga data yang dibutuhkan didapatkan dengan baik. Populasi yang ada sebanyak 28 (dua puluh delapan) orang karyawan yang dijadikan sampel dengan cara sampling jenuh sebanyak total keseluruhan populasi 28 (dua puluh delapan) orang karyawan yang tingkat pendidikannya terdiri dari Diploma dan SMA.

- a. Berdasarkan tabel-tabel yang penulis sampaikan tersebut di atas sesuai dengan tanggapan yang diberikan oleh responden menunjukkan bahwa ada tanggapan yang diberikan sangat baik, baik, cukup baik, kurang baik, sangat kurang baik hal ini menunjukkan bahwa tanggapan yang diberikan oleh responden perlu ada peningkatan mutu karyawan untuk meningkatkan tanggapan dari cukup baik, dan kurang baik menjadi minimal tanggapan yang diberikan baik.
- b. Berdasarkan hasil perhitungan Korelasi Rank Spearman menunjukkan bahwa Hipotesis yang penulis sampaikan tersebut di atas menunjukkan bahwa Hipotesis H_1 ditolak dan Hipotesis H_0 diterima, artinya tidak ada hubungan antara variabel (X) Pendidikan dan Pelatihan dengan variabel (Y) Kinerja Karyawan di PT.Indomarco Prismatama cabang Jember Bagian Administrasi.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan analisis data dan pembahasan tersebut di atas menunjukkan bahwa hipotesis H_1 ditolak dan hipotesis H_0 diterima, artinya tidak ada pengaruh antara variabel (X) Pendidikan dan Pelatihan dengan variabel (Y) Kinerja Karyawan di PT.Indomarco Prismatama cabang Jember bagian Administrasi dibuktikan dengan hasil : $t_{hitung} (0,167) < t_{tabel} (0,377)$.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan tersebut di atas maka saran yang dapat saya berikan sebagai berikut :

- a. Saran untuk karyawan agar selalu dapat meningkatkan kinerjanya, khususnya bagi yang telah mendapatkan Pendidikan dan Pelatihan;
- b. Saran untuk perusahaan diharapkan agar memberikan Pendidikan dan Pelatihan lebih intensif serta tepat sasaran sesuai dengan kebutuhan organisasi; dan

- c. Saran untuk perusahaan diharapkan lebih sering melakukan evaluasi terkait perkembangan kinerja pada setiap karyawan, serta evaluasi terhadap apa yang masih menjadi kekurangan/kelemahan terkait adanya program pengembangan Pendidikan dan Pelatihan.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. (2002). "Metodologi Penelitian". Penerbit PT. Rineka Cipta. Jakarta.
- Arikunto, Suharsimi. 2002. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Azwar. Saifudin. 1998. *Metode Penelitian: Pustaka Pelajar*
- Gomes, Cardoso. Faustino. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Hadi, Sutrisno. 1995. *Metodologi Research*. Yogyakarta: UGM
- Jalal, F., Samani, M., Chang, M. C., Stevenson, R., Ragatz, A. B., Negara, S. D. 2009. *Teacher Certification in Indonesia: A Strategy for Teacher Quality Improvement*. Departemen Pendidikan Nasional Republik Indonesia.
- Kasiram, M. 2008. *Metodologi Penelitian: Refleksi Pengembangan Pemahaman dan Penguasaan Metodologi Penelitian*. Malang: UIN-Malang Press.
- Koentjoroningrat. 1997. *Metode Penelitian Masyarakat*. Jakarta: PT Gramedia
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Nazir, M. 2007. *Metode Penelitian*. Bogor Selatan: Ghalia Indonesia.
- Sugiyono. 2011. *Statistik Non Parametris*. Bandung: Alfabeta.
- Siegel, Sidney. 1997. *Statistik Non Parametrik*, Jakarta: Gramedia
- Siagian, Sondang. 2004. *Manajemen Abad 21*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Simanjuntak, J Payaman (2005). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Jakarta: Lembaga Penerbit FEUI
- Handoko, T. Tani. (2000). "Manajemen Sumber Daya Manusia". Yogyakarta: BPEE.
- Martoyo, Susilo. (2002). "Manajemen Sumber Daya manusia". Edisi Kedelapan. BPFE. Yogyakarta.
- Mathis Robert, Jackson John. (2002). "Manajemen Sumber Daya Manusia". Jakarta : Salemba empat
- Nasution, (2002). *Metode Research: "Penelitian ilmiah"*. Jakarta, PT. Bumi Aksara
- Nazir, M. (2009). "Metode Penelitian". Ghalia Indonesia. Jakarta. 410 hal
- Poerwadarminta. (2002). "Kamus besar bahasa Indonesia". Depdiknas edisi III, Cetakan kedua. Balai Pustaka : Jakarta
- Sarwono, Jonathan. (2006). "Metode Penelitian Kuantitatif & Kualitatif". Yogyakarta: Graha Ilmu.

Stoner, James A. F and R. Edward Freeman. (2010). "Principles of Management".
New Delhi: Phi Beta Kappa.

Sugiyono.(2007). "Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif,
Kualitatif, dan R&D". Bandung: Alfabeta.

Dessler, Gary. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia edisi kesepuluh jilid