

PENGARUH PENDIDIKAN DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT DIPA PUSPA LABSAINS JAKARTA

Agung Tri Putranto¹, Putri Widiyawati²

Universitas Teknologi Nusantara, Universitas Pamulang,

agung.tputranto@gmail.com

Article Info

Keywords:

Education, Training, Performance Employee

JM Classification:

Accessible

DOI:

<https://doi.org/10.65978/jm.v2i1.19>

Abstract

The purpose of this study was to determine the effect of education and training on employee performance at PT Dipa Puspa Labsains Jakarta in a manner. The research method used is quantitative descriptive, the population is all employees of PT Dipa Puspa Labsains Jakarta, which is 40 people and uses a saturated sample technique because the number of populations is used as a sample. Data collection techniques use observation, interviews and questionnaires. The analysis method uses the validity test method, reliability test, classical assumption test, regression analysis, correlation coefficient analysis, determination coefficient analysis, hypothesis test. The results of this study are the Effect of Education and Training on Employee Performance at PT. Dipa Puspa Labsains, Jakarta, can be seen in the results of the multiple correlation coefficient value of 0.612. This means that there is a strong positive relationship between education and training on employee performance. The determination test between education and training on performance is 57%, which means that education and training contribute 57% while the remaining 43% is influenced by other variables unknown to the author. The results of multiple regression tests between education and training on performance are that if education increases by one unit, it will increase employee performance by 0.290 and if training increases by one unit, it will increase employee performance by 0.324. And if education and training (X1 and X2) do not exist = 0, then the performance value (Y) still exists at = 22.188. So the regression equation is $Y = 22.188 + 0.290 (X1) + 0.324 (X2)$. The significant test is obtained from $t_{count} = 4.040$, thus, if $t_{count} > t_{table}$, namely $4.040 > 2.026$, which means H_0 is rejected and H_1 is accepted, meaning that there is a positive and significant influence between education and training on employee performance at PT. Dipa Puspa Labsains, Jakarta.

I. PENDAHULUAN

Dalam pencapaian tujuan yang telah ditetapkan perusahaan dituntut untuk dapat memaksimalkan kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa perusahaan harus mampu

menganalisis faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Dalam mengatasi hal tersebut sumber daya manusia (SDM) adalah paling utama yang harus diperhatikan perkembangannya karena dengan adanya SDM yang baik dan profesional akan sangat membantu dalam memaksimalkan kinerja dalam suatu perusahaan.

Untuk meningkatkan sumber daya manusia dibutuhkan pelatihan yang bertujuan untuk mewujudkan citra seorang karyawan yang penuh kesetiaan pada perusahaan. Pelatihan juga bertujuan untuk menjadikan sumber daya manusia yang berkualitas tinggi dan bertanggung jawab sebagai unsur penentu dalam perusahaan.

Pentingnya pendidikan dan pelatihan yang dimiliki oleh karyawan memiliki hubungan yang sangat erat dengan mengarahkan perusahaan kearah yang telah ditentukan. Karena itulah melalui pelatihan merupakan salah satu alternatif yang tepat sebagai upaya meningkatkan kinerja kerja.

Dengan adanya pendidikan dan pelatihan akan memberikan kesempatan bagi para karyawan mengembangkan keahlian dan kemampuan baru dalam bekerja agar apa yang diketahui dan dikuasai saat ini mampu untuk masa mendatang.

Menurut UU RI No. 20 Pasal 1 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, Pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan akhlak mulia serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara. Sedangkan menurut Hasbullah (2019:2) pendidikan diartikan sebagai usaha yang dijalankan oleh seseorang atau kelompok orang lain agar menjadi dewasa atau mencapai tingkat hidup atau penghidupan yang lebih tinggi dalam arti mental.

Disamping bekerja seringkali pendidikan merupakan syarat pokok untuk memegang fungsi tertentu, pada dasarnya fungsi pendidikan adalah sama dengan fungsi latihan yaitu memperlancar dalam melaksanakan tugas, kegiatan memperbaiki dan pengembangan tingkah laku, keterampilan dan pengetahuan pegawai yang bersangkutan.

Pelatihan merupakan bagian dari investasi sumber daya manusia untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan kerja karena dengan demikian dapat meningkatkan kinerja pegawai, Mangkunegara (2015:30). Hal senada juga tertulis dalam peraturan pemerintah No.101 tahun 2000 tentang diklat jabatan PNS yaitu pendidikan dan pelatihan didefinisikan sebagai proses penyelenggara belajar mengajar dalam rangka meningkatkan kerja PNS.

Kinerja menjadi cerminan kemampuan dan keterampilan dalam pekerjaan tertentu. Menurut Hasibuan (2014:94) Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

Berdasarkan teori diatas dapat disimpulkan bahwa pendidikan dan pelatihan merupakan suatu proses yang berkesinambungan yang tidak dapat dipisahkan dari sistem organisasi. Adanya pegawai yang baru dan yang akan menempati posisi baru, mendorong pihak kepegawaian senantiasa menyelenggarakan program pendidikan dan pelatihan.

PT Dipa Pusapa Labsains salah satu perusahaan terbesar dibidang distributor dan importir produk ilmiah untuk kebutuhan laboratorium. Dalam perusahaan ini yang menjadi hal penting adalah yang langsung terjun ke lapangan yaitu tim *marketing* dan *customer services*. Karyawan lapangan adalah karyawan yang paling dekat dengan pelanggan dan berpengaruh terhadap pelanggan. Menurut Kepala Cabang area Jakarta, masalah yang dihadapi perusahaan adalah pengelolaan sumber daya manusia khususnya karyawan lapangan. *Background* pendidikan dalam kualifikasi yang diminta untuk tim sales dan marketing adalah S1 atau minimal D3 *Sains*, sehingga sebagian besar mereka tidak memiliki *background* marketing yang kuat. Atau malah sebaliknya, berpengalaman di marketing namun tidak memiliki *background* pendidikan yang mendukung. Dalam perusahaan kurang adanya pelatihan tentang pendalaman produk dan *marketing communication* kepada karyawan lapangan menjadikan karyawan kurang paham secara lebih dalam tentang produk yang akan mereka tawarkan.

Berikut data persentase kesesuaian *background* pendidikan untuk karyawan didivisi sales dan marketing.

Tabel 1.1
Persentase Background Pendidikan Karyawan PT Dipa Puspa Labsains

No.	Tahun	Background Pendidikan (S1/D3)	Presentase Jumlah Karyawan	
			Karyawan Lama	Karyawan Baru
1	2019	MIPA (Matematika dan Ilmu Pengetahuan Alam	40%	27%
		Ekonomi/Manajemen	20%	10%
		Lainnya	2%	1%
2	2018	MIPA (Matematika dan Ilmu Pengetahuan Alam	50%	25%
		Ekonomi/Manajemen	15%	9%
		Lainnya	1%	0%

3	2017	MIPA (Matematika dan Ilmu Pengetahuan Alam)	55%	25%
		Ekonomi/Manajemen	10%	8%
		Lainnya	0%	0%

Sumber : PT Dipa Puspa Labsains

Dari data tersebut terlihat bahwa persentase karyawan dengan latar belakang pendidikan bidang MIPA di tahun 2016 lebih tinggi dan semakin menurun persentasenya di tahun-tahun berikutnya. Dan berikut adalah hasil wawancara dengan beberapa karyawan pada divisi sales dan marketing.

Tabel 1.2
Penyebab Menurunnya Kinerja karyawan PT Dipa Puspa Labsains

No.	Faktor Penyebab Menurunnya Kinerja Karyawan	Persentase (%)
1	Background Pendidikan	35%
2	Pelatihan	30%
3	Tingkat Penghasilan	15%
4	Budaya Organisasi	10%
5	Promosi Jabatan	10%

Sumber : PT Dipa Puspa Labsains

Berdasarkan informasi dari karyawan PT Dipa Puspa Labsains, diketahui bahwa ketika menawarkan produk yang mereka kuasai bukan hanya spesifikasi produknya saja namun cara penggunaan dan penyimpanan produk agar tidak terkontaminasi sampai dengan reaksi produk terhadap lingkungan yang tidak sesuai ataupun reaksi terhadap senyawa lain. Sehingga adanya kesulitan untuk karyawan baru di divisi sales dan marketing dengan background pendidikan non sains untuk dapat memahami produk yang akan mereka tawarkan.

Sebagai bahan perbandingan terlampir informasi data pencapaian sales tiga tahun terakhir di PT Dipa Puspa Labsains divisi divisi training sales & marketing sebagai berikut.

Tabel 1.3
Pencapaian Sales PT Dipa Puspa Labsains

No.	Tahun	Target	Sales	Achievement (%)
1	2019	18.000.000.000	13.412.670.240	74,51%

2	2018	17.500.000.000	13.879.045.000	79,31%
3	2017	16.500.000.000	14.568.905.430	88,30%

Sumber : PT Dipa Puspa Labsains

Berdasarkan data tersebut dapat dilihat adanya penurunan pencapaian target sales yang disebabkan oleh kurangnya pengetahuan mengenai produk serta kurangnya pelatihan marketing dilapangan yang mengakibatkan penurunan angka pencapaian target sales di tiap tahunnya. Berdasarkan uraian di atas, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah apakah Pendidikan dan pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Dipa Puspa Labsains?

II. METODE

1. Desain Penelitian

Penelitian ini bersifat deskriptif kuantitatif, yakni penelitian yang memberikan gambaran suatu data yang dilakukan dalam hal ini untuk mengetahui adanya hubungan antara variabel bebas yaitu pendidikan (X_1), pelatihan (X_2) dan variabel terikat (Y) yaitu kinerja pegawai.

Menurut Sugiyono (2014:147) mengemukakan metode deskriptif adalah metode yang digunakan untuk menganalisis data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi. Penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positifisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

2. Populasi

Dalam metode penelitian, kata populasi amat populer di pakai untuk menyebutkan serumpun atau sekelompok objek yang menjadi sasaran penelitian. Menurut Bungin dalam Syofian Siregar (2015:56) populasi penelitian merupakan keseluruhan (universal) dari objek penelitian yang dapat berupa manusia, hewan, tumbuh-tumbuhan, udara, gejala, nilai, peristiwa, sikap hidup dan sebagainya. Sehingga objek-objek ini dapat menjadi sumber data penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT Dipa Puspa Labsains, Jakarta sebanyak 40 karyawan.

3. Sampel

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *nonprobability* yaitu sampel jenuh atau sering disebut *total sampling*. Menurut Sugiyono (2013:124) sampel jenuh yaitu teknik penentuan sampel dengan cara mengambil seluruh anggota populasi sebagai responden atau sampel.

Menurut Arikunto (2012:104) jika jumlah populasinya kurang dari 100 orang, maka jumlah sampelnya diambil secara keseluruhan, tetapi jika populasinya lebih besar dari 100 orang, maka bisa diambil 10-15% atau 20-25% dari jumlah populasinya. Oleh karena itu, sampel dalam penelitian ini merupakan sampel jenuh yaitu seluruh jumlah karyawan di tempat penelitian yang berjumlah 40 karyawan.

4. Pengumpulan Data dan Analisa Data

Teknik pengumpulan data dilakukan dengan observasi, kajian study pustaka dan penyebaran angket atau kuisioner serta dokumentasi. Analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi, koefisien korelasi, koefisien determinasi dan uji hipotesis.

III. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Analisis Regresi

1. Analisis Regresi Linear Berganda

Untuk mengetahui prediksi perubahan nilai variabel dependen (Y) yang diakibatkan pengaruh beberapa variabel independen (X_1 dan X_2) digunakan analisis regresi berganda. Hasil pengolahan menggunakan program *IBM SPSS Statistics 24* diperoleh nilai konstanta, koefisien dan t_{hitung} seperti yang ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 1.4
Hasil Pengujian Regresi Berganda Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	22.188	5.492		4.040	.022
	Pendidikan (X_1)	.290	.110	.393	2.622	.013
	Pelatihan (X_2)	.324	.339	.143	2.956	.015

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber: Output data olahan SPSS Statistics 24

Dari perhitungan regresi yang telah diolah, diperoleh nilai a sebesar 22,188 nilai b₁ sebesar 0,290 dan nilai b₂ sebesar 0,324 sehingga bentuk persamaan regresinya adalah sebagai berikut:

$$Y = 22,188 + 0,290 X_1 + 0,324 X_2$$

Persamaan regresi di atas mempunyai arti:

- a) Nilai konstanta (a) sebesar 22,188 meskipun tanpa adanya pengaruh variable pendidikan (X₁) dan pelatihan (X₂) maka karyawan memiliki tingkat kinerja sebesar 22,188.
- b) b₁ = 0,290 merupakan koefisien arah regresi yang positif, yang artinya bahwa setiap kenaikan pendidikan (X₁) sebesar satu satuan, maka kinerja (Y) akan meningkat sebesar 0,290 dengan asumsi bahwa pelatihan (X₂) dianggap konstan.
- c) b₂ = 0,324 merupakan koefisien arah regresi yang positif, artinya bahwa setiap kenaikan pelatihan (X₂) sebesar satu satuan, maka kinerja (Y) akan meningkat sebesar 0,324 dengan asumsi bahwa pendidikan (X₁) dianggap konstan.

Berdasarkan nilai taraf signifikan pada table di atas, maka kedua variable independen (pendidikan dan pelatihan) seluruhnya signifikan pada $\alpha = 5\%$. Jadi dapat disimpulkan bahwa variable kinerja dipengaruhi oleh variable pendidikan dan pelatihan.

2. Analisis Koefisien Korelasi Berganda

Untuk mengetahui seberapa kuat tingkat hubungan variabel independen terhadap variabel dependen dan arah korelasi yang terjadi, maka dilakukan analisis korelasi. Dari hasil perhitungan analisis menggunakan *program SPSS Statistics 24* diperoleh nilai koefisien korelasi (R) seperti ditunjukkan pada tabel di bawah ini:

Tabel 1.5
Korelasi Nilai R dan R Square variabel X₁ dan X₂ terhadap variabel Y

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.612 ^a	.570	.525	2.75586
a. Predictors: (Constant), Pelatihan (X ₂), Pendidikan (X ₁)				

Sumber: Olahan data SPSS Statistics 24

Berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai R sebesar 0,612. Untuk mengetahui apakah nilai kuat atau tidak, maka digunakan tabel koefisien korelasi seperti pada tabel di bawah.

Tabel 1.6
Pedoman Untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi

No.	Interval (r)	Kriteria Kekuatan Hubungan
1	0,00 – 0,199	Sangat Rendah
2	0,20 - 0,399	Rendah
3	0,40 – 0,599	Sedang
4	0,60 – 0,799	Kuat
5	0,80 – 1,00	Sangat Kuat

Sumber: Sugiyono (2016:186)

Dari tabel di atas terlihat jelas bahwa nilai R sebesar 0,612 terletak pada kisaran interval 0,40 – 0,599 sehingga korelasinya adalah korelasi kuat yang artinya korelasi antara pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja karyawan adalah kuat.

3. Koefisien Determinasi (R^2)

Untuk mengetahui seberapa besar kontribusi yang diberikan oleh variabel independen terhadap variabel dependen maka dilakukan analisis determinasi. Dari tabel 4.20 diperoleh angka R_{square} atau koefisien determinan sebesar 0,570 yang berarti varian yang terjadi pada variabel kinerja (Y) sebesar:

$$KD = r^2 \times 100\%$$

$$KD = 0,570 \times 100\% = 57\%$$

Jadi, 57% ditentukan oleh variabel pendidikan dan pelatihan, sedangkan sisanya sebesar 43% ditentukan oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Uji Hipotesis

1. Uji t (Uji Parsial)

Untuk mengetahui pengaruh antara pendidikan (X_1) dan pelatihan (X_2) masing-masing terhadap kinerja karyawan (Y) dapat dilakukan dengan uji parsial (Uji T). Sebagai pembanding untuk melihat pengaruh signifikan, maka digunakan kriteria taraf signifikan sebesar 5% (0,05) dan membandingkan t hitung dengan t tabel dengan kriteria sebagai berikut.

Jika nilai $\text{sig} < 0,05$ atau $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Jika nilai $\text{sig} > 0,05$ atau $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

Adapun ketentuan t tabel diperoleh dengan cara membandingkan jumlah sampel dengan taraf signifikan. Dan dengan rumus $t \text{ tabel} = (\text{tingkat kepercayaan dibagi } 2 ; \text{ jumlah responden dikurangi jumlah variabel bebas dikurangi } 1)$ atau jika ditulis dalam bentuk rumus dengan data yang telah didapati peneliti, maka:

t tabel = (0,05/2 ; 40-2-1)

t tabel = (0,025 ; 37)

Kemudian bila dilihat pada distribusi nilai t tabel df = 37 pada kolom 0,025 maka ditemukan nilai t tabel sebesar 2,026. Dari hasil penelitian, didapatkan bahwa koefisien regresi, nilai t dan signifikansi secara parsial adalah sebagai berikut:

Tabel 1.7
Uji Parsial (Uji T)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	22.188	5.492		4.040	.022
	Pendidikan (X ₁)	.290	.110	.393	2.622	.013
	Pelatihan (X ₂)	.324	.339	.143	2.956	.015

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber: Output data olahan SPSS Statistics 24

1. Uji T Untuk Variabel Pendidikan (X₁)

Hipotesis yang akan diuji pada bagian ini adalah.

H₀: $\beta_1 = 0$ artinya variabel pendidikan secara parsial tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

H₁: $\beta_1 \neq 0$ artinya variabel pendidikan secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa nilai t hitung sebesar 2,622 sedangkan diperoleh nilai t tabel sebesar 2,026. Karena nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel dan nilai taraf signifikansi (α) $0,013 < 0,05$. maka H₀ ditolak dan H₁ diterima yang berarti dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara pendidikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Dipa Puspa Labsains, Jakarta

2. Uji T Untuk Variabel Pelatihan (X₂)

Hipotesis yang akan diuji pada bagian ini adalah:

H₀: $\beta_1 = 0$ artinya variabel pelatihan secara parsial tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

H₁: $\beta_1 \neq 0$ artinya variabel pelatihan secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa nilai t hitung sebesar 2,956 sedangkan diperoleh nilai t tabel sebesar 2,026. Karena nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel dan nilai taraf signifikansi (α) $0,015 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima yang berarti dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT. Dipa Puspa Labsains, Jakarta.

3. Uji T Untuk Variabel Kinerja (Y)

Hipotesis yang akan diuji pada bagian ini adalah:

$H_0: \beta_1 = 0$ artinya variabel kinerja secara parsial tidak dipengaruhi secara signifikan oleh variabel pendidikan dan pelatihan.

$H_1: \beta_1 \neq 0$ artinya variabel kinerja secara parsial dipengaruhi secara signifikan oleh variabel pendidikan dan pelatihan

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa nilai t hitung sebesar 4,040 sedangkan diperoleh nilai t tabel sebesar 2,026. Karena nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel dan nilai taraf signifikansi (α) $0,022 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima yang berarti dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan pada PT. Dipa Puspa Labsains, Jakarta secara signifikan dipengaruhi oleh variabel pendidikan dan pelatihan.

2. Uji Hipotesis Simultan (Uji F)

Peguajian F statistic adalah uji secara bersama-sama seluruh variabel independennya (pendidikan dan pelatihan) terhadap variabel dependennya (kinerja karyawan). Perhitungan statistic F dari ANOVA dilakukan dengan membandingkan nilai kritis yang diperoleh dari tabel distribusi F pada tingkat signifikan tertentu.

Hipotesis yang akan diuji pada bagian ini adalah.

$H_0: \beta_1 = \beta_2 = 0$ artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel pendidikan dan pelatihan terhadap variabel kinerja karyawan.

$H_1: \beta_1 \neq \beta_2 \neq 0$ terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel pendidikan dan pelatihan terhadap variabel kinerja karyawan.

Sedangkan kriteria pengujiannya adalah:

H_0 diterima apabila F hitung $< F$ tabel atau signifikansi F hitung $> \alpha$

H_0 ditolak apabila F hitung $> F$ tabel atau signifikansi F hitung $< \alpha$

Untuk mencari nilai F tabel menggunakan persamaan:

F tabel = F (jumlah variabel bebas ; jumlah sampel - k) = F (2;38) sehingga didapatkan nilai F tabel = 3,24.

Hasil pengujian simultan pengaruh variabel independen (pendidikan dan pelatihan) terhadap variabel dependen (kinerja karyawan) seperti ditunjukkan pada tabel berikut

Tabel 1.8
Hasil Uji Simultan (Uji F) Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	170.901	2	85.450	3.778	.000 ^b
	Residual	836.874	37	22.618		
	Total	1007.775	39			
a. Dependent Variable: Kinerja (Y)						
b. Predictors: (Constant), Pelatihan (X ₂), Pendidikan (X ₁)						

Sumber: Output data olahan SPSS Statistics 24

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa nilai F hitung sebesar 3,778 sedangkan diperoleh nilai F tabel sebesar 3,24. Karena nilai F hitung lebih besar dari nilai F tabel dan nilai taraf signifikansi $0,000 < \alpha$, maka H₀ ditolak dan H₁ diterima yang berarti dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT. Dipa Puspa Labsains, Jakarta.

IV. KESIMPULAN

Pendidikan pada PT. Dipa Puspa Labsains, Jakarta berdasarkan hasil kuesioner 40 responden dan 10 pertanyaan diperoleh $SS = 20,25\% + S = 13,5\% = 33,75\%$. Dari data di atas jawaban yang tertinggi dari SS dan S terdapat pada indikator kesesuaian jurusan dan indikator kompetensi dalam pekerjaan .

Pelatihan pada PT. Dipa Puspa Labsains, Jakarta berdasarkan hasil kuesioner 40 responden dan 10 pertanyaan diperoleh $SS = 0,25\% + S = 0,25\% = 0,50\%$. Dari data di atas jawaban tertinggi dari SS dan S terdapat pada indikator metode pelatihan dan fasilitas yang digunakan pelatihan.

Kinerja pada PT. Dipa Puspa Labsains, Jakarta berdasarkan hasil kuesioner 40 responden dan 10 pertanyaan diperoleh $SS = 5,75\% + S = 10\% = 15,75\%$. Dari data di atas jawaban tertinggi dari SS dan S terdapat pada indikator ketepatan waktu dalam mengerjakan pekerjaan.

Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Dipa Puspa Labsains, Jakarta, dapat dilihat pada hasil nilai koefisien korelasi berganda sebesar 0,612. Artinya ada hubungan positif yang kuat antara pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja karyawan. Uji determinasi antara pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja sebesar 57% yang artinya pendidikan dan pelatihan berkontribusi sebesar 57% sedangkan sisanya 43% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diketahui oleh penulis. Hasil uji regresi berganda antara pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja adalah jika pendidikan naik satu satuan maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,290 dan jika pelatihan naik satu satuan maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,324. Dan jika pendidikan dan pelatihan (X_1 dan X_2) tidak ada = 0, maka nilai kinerja (Y) masih ada sebesar = 22,188. Jadi persamaan regresinya adalah $Y = 22,188 + 0,290 (X_1) + 0,324 (X_2)$. Uji signifikan diperoleh dari $t_{hitung} = 4,040$, dengan demikian, jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $4,040 > 2,026$ yang artinya H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya ada pengaruh yang positif dan signifikan antara pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT. Dipa Puspa Labsains, Jakarta.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* Bandung : Remaja Rosdakarya.
- H. Malayu SP. Hasibuan, (2014). *Manajemen : Dasar, Pengertian, dan Masalah*, Jakarta : Bumi Aksara.
- Hasbullah, (2019) *Dasar – Dasar Ilmu Pendidikan* Bandung : Raja Grafindo.
- Helmawati, (2014) *Pendidikan Keluarga Teoritis dan Praktis*, Bandung : Rosda Karya
- Helmawati, (2014) *Pendidikan Keluarga: Teoritis dan Praktis* Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Imam Machali dan Ara Hidayat, (2016) *The Handbook of Education Management Teori dan praktik pengelolaan sekolah/Maradrasah di Indonesia*, Jakarta : Kencana.
- Raymond dkk, (2013) *Manajemen Sumber Daya Manusia Mencapai Keunggulan Bersaing* Jakarta : Salemba Empat.
- Teguh Tiwanto, (2014) *Pengantar Pendidikan*, Jakarta : PT Bumi Aksara.
- Umar Tirtarahardja & S. L. La Sulo, (2018) *Pengantar Pendidikan*, Malang : Rineka Cipta.
- Wilson Bangun, (2017) *Manajemen Sumber Daya Manusia : Hubungan Industrial*, Jakarta : Erlangga.