

**PENGARUH PENDIDIKAN DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PT.LANGKAT NUSANTARA KEPONG
CABANG KEBUN MARYKE KECAMATAN
KUTAMBARU KABUPATEN LANGKAT**

SKRIPSI

OLEH:

MIA LESTARI BR SITEPU

NPM : 188320119



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2022**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 15/12/22

Access From (repository.uma.ac.id)15/12/22

**PENGARUH PENDIDIKAN DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PT.LANGKAT NUSANTARA KEPONG
CABANG KEBUN MARYKE KECAMATAN
KUTAMBARU KABUPATEN LANGKAT**

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh
Gelar Sarjana di Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Medan Area

OLEH :
MIA LESTARI BR SITEPU
NPM : 188320119

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2022**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 15/12/22

Access From (repository.uma.ac.id)15/12/22

HALAMAN PENGESAHAN

Judul Skripsi : Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt.Langkat Nusantara Kepong Cabang Kebun Maryke Kecamatan Kutambaru Kabupaten Langkat
Nama : **MIA LESTARI BR SITEPU**
NPM : 188320119
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Disetujui Oleh :
Komisi Pembimbing

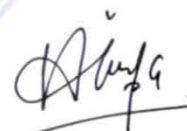


(Drs. Muslim Wijaya, M.Si)
Pembimbing

Mengetahui :



(Ahmad Rafiqi, Ph.D., (Hons), MMgt, Ph.D., CIMA)
Dekan



(Nindya Yunita, S.Pd, M.Si)
Ka. Prodi Manajemen

Tanggal/Bulan/Tahun Lulus : 26 September 2022

HALAMAN PERNYATAAN

Saya menyatakan bahwa skripsi saya yang berjudul “Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt.Langkat Nusantara Kepong Cabang Kebun Maryke Kecamatan Kutambaru Kabupaten Langkat” merupakan hasil karya tulis saya sendiri. Skripsi yang saya susun sebagai syarat memperoleh gelar Sarjana di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area. Adapun bagian-bagian tertentu dalam penulisan skripsi ini yang saya kutip dari hasil karya orang lain telah dituliskan sumbernya secara jelas dengan norma, kaidah dan etikan penulisan karya ilmiah.

Medan, 26 September 2022
Yang Membuat Pernyataan



Mia Lestari Br Sitepu
188320119

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI SKRIPSI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMISI

Sebagai sivitas Akademik Universitas Medan Area, saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Mia Lestari Br Sitepu

NPM : 188320119

Program Studi : Manajemen

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan keputusan kepada Universitas Medan Area Hak Bebas Royalti Noneksklusif (Non exclusive Royalty-Free Right) atas karya ilmiah yang berjudul “Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt.Langkat Nusantara Kepong Cabang Kebun Maryke Kecamatan Kutambaru Kabupaten Langkat”. Dengan Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalih media/format-kan mengelola dalam bentuk pengkalan data (*database*), merawat dan mempublikasikan skripsi saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya.

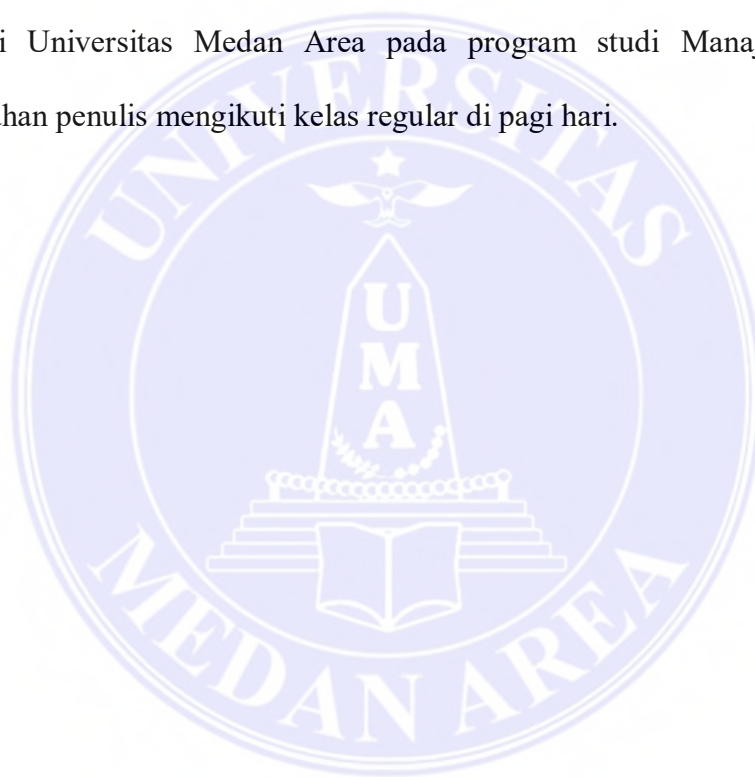
Dibuat di : Medan
Pada tanggal : 26 September 2022
Yang Menyatakan



Mia Lestari Br Sitepu
188320119

RIWAYAT HIDUP

Penulis dilahirkan di Maryke, Kecamatan Kutambaru, Sumatera Utara pada tanggal 10 Maret 2000 yang merupakan anak dari Bapak Sungkunen Sitepu dan Ibu Leni Wati Br Ginting. Penulis merupakan anak keempat dari empat bersudara. Pada tahun 2012 penulis lulus dari SD Negeri 053960 Maryke, tahun 2015 lulus dari SMP Negeri 1 Salapaian, dan pada tahun 2018 lulus dari SMA Negeri 1 Binjai. Dan pada tahun 2018 peneliti melanjutkan pendidikan di perguruan tinggi swasta, yaitu di Universitas Medan Area pada program studi Manajemen. Selama perkuliahan penulis mengikuti kelas reguler di pagi hari.



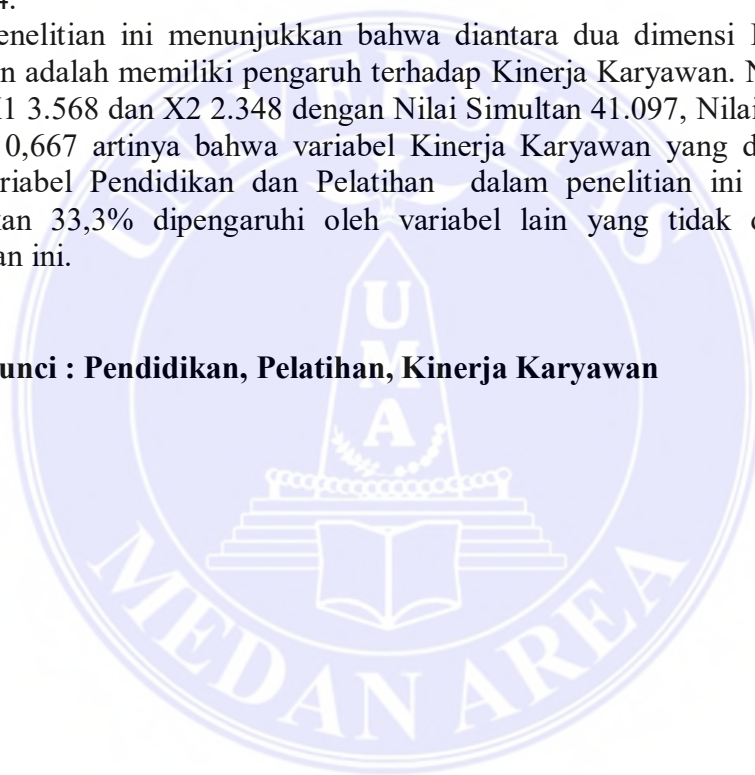
ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Langkat Nusantara Kepong Kecamatan Kutamaru Kabupaten Langkat. Jenis penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif yaitu suatu penelitian yang bertujuan untuk menjelaskan suatu fenomena empiris yang disertai data statistik, karakteristik dan hubungan antar variabel yang teknik pengumpulan datanya menggunakan kuesioner.

Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan melalui penyebaran kuesioner dengan menggunakan skala Likert. Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan kantor PT. Langkat Nusantara Kepong yang berjumlah 44 responden. Metode yang digunakan dalam pengambilan data adalah teknik non-probability sampling analisisnya menggunakan analisis regresi linier berganda dengan bantuan program SPSS 24.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa diantara dua dimensi Pendidikan dan Pelatihan adalah memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Nilai Uji Parsial untuk X_1 3.568 dan X_2 2.348 dengan Nilai Simultan 41.097, Nilai R^2 persamaan sebesar 0,667 artinya bahwa variabel Kinerja Karyawan yang dapat dijelaskan oleh variabel Pendidikan dan Pelatihan dalam penelitian ini sebesar 66,7% sedangkan 33,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dijelaskan oleh penelitian ini.

Kata Kunci : Pendidikan, Pelatihan, Kinerja Karyawan



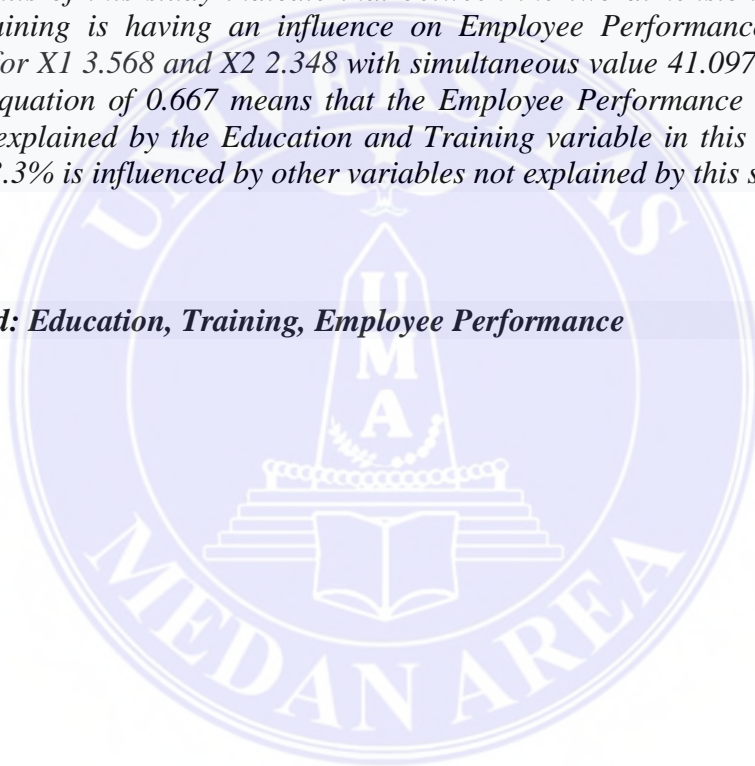
ABSTRACT

This research was conducted with the aim of knowing the effect of Education and Training on Employee Performance at PT. Langkat Nusantara Kepong, Kutambaru District, Langkat Regency. This type of research is descriptive quantitative, which is a study that aims to explain an empirical phenomenon accompanied by statistical data, characteristics and relationships between variables whose data collection techniques use questionnaires.

Data collection in this study was carried out by distributing questionnaires using a Likert scale. The sample in this study were office employees of PT. Langkat Nusantara Kepong, totaling 44 respondents. The method used in data collection is a non-probability sampling technique whose analysis uses multiple linear regression analysis with the help of the SPSS 24 program.

The results of this study indicate that between the two dimensions of Education and Training is having an influence on Employee Performance. Partial Test Values for X1 3.568 and X2 2.348 with simultaneous value 41.097. The R2 value of the equation of 0.667 means that the Employee Performance variable which can be explained by the Education and Training variable in this study is 66.7% while 33.3% is influenced by other variables not explained by this study.

Keyword: Education, Training, Employee Performance



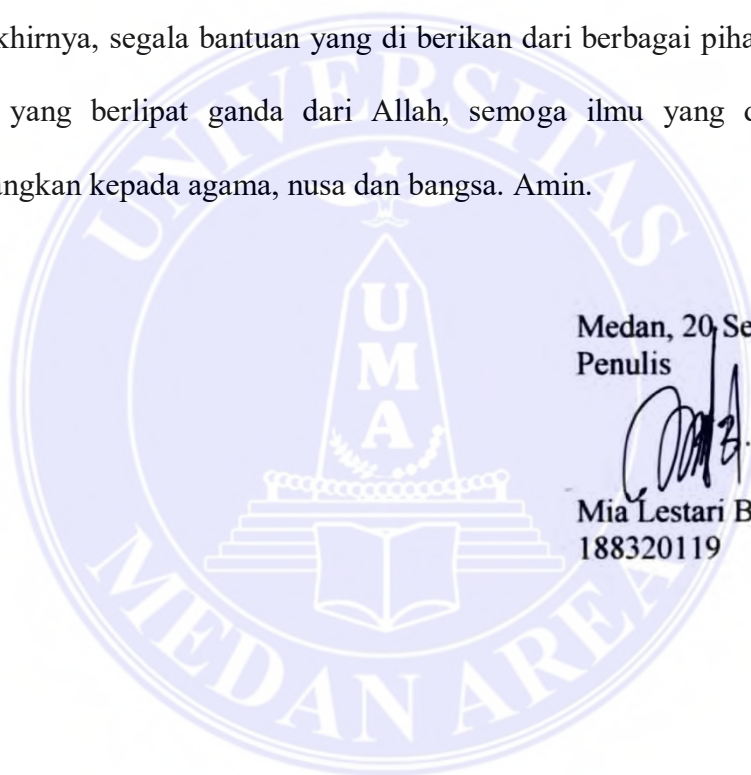
KATA PENGANTAR

Dengan mengucapkan puji syukur kehadiran Tuhan yang telah melimpahkan segala rahmat dan nikmatnya sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini dengan baik. Adapun judul dari penelitian ini adalah **“Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Langkat Nusantara Kepong Cabang Kebun Maryke Kecamatan Kutambaru Kabupaten Langkat”**. Tujuan dari penulisan skripsi ini adalah sebagai salah satu syarat untuk dapat memperoleh gelar Sarjana Ekonomi di Universitas Medan Area. Selama proses penyusunan skripsi ini, penulis mendapat bimbingan, arahan, bantuan dan dukungan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis mengucapkan terimakasih yang pertama kepada kedua orang tuaku yaitu Ayahku dan Ibuku bapak Sungkunen Sitepu dan Ibu Leni Wati Br Ginting yang selalu memberikan doa dan dukungannya. Dan yang pastinya saya juga berterima kasih kepada:

1. Bapak Prof. Dadan Ramdan, selaku Rektor Universitas Medan Area.
2. Bapak Ahmad Rafiki, BBA, MA, P.hD, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area.
3. Ibu Nindya Yunita, S.Pd., M.Si, selaku Ketua Program Fakultas Ekonomi/Manajemen Universitas Medan Area.
4. Bapak Drs. MuslimWijaya, M.Si, selaku Dosen Pembimbing yang telah meluangkan waktu untuk memberi arahan dan bimbingan sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.
5. Bapak Alfito, SE, M.Si, selaku sekretaris yang telah membantu saya dalam melakukan penelitian.

6. Ibu Dr. Hj, Nur Aisyah Nasution SE, MM selaku Dosen Pembimbing yang telah memberikan arahan dan bimbingan mengenai ketentuan penulisan sehingga proposal ini dapat tersusun dengan rapi dan sistematis.
7. Kepada seluruh dosen Universitas Medan Area yang telah memberikan banyak informasi dan ilmu bagi saya.
8. Kepada teman seperjuangan yang selalu mendukung dalam penyusunan skripsi ini.

Akhirnya, segala bantuan yang di berikan dari berbagai pihak mendapatkan balasan yang berlipat ganda dari Allah, semoga ilmu yang diperoleh dapat disumbangkan kepada agama, nusa dan bangsa. Amin.



Medan, 20 September 2022

Penulis

Mia Lestari Br Sitepu
188320119

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	v
DAFTAR TABEL	vii
DAFTAR Gambar	viii
BAB I. PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	5
1.3 Tujuan Penelitian	6
1.4 Manfaat Penelitian	6
BAB II. TINJAUAN PUSTAKA	8
2.1 Kinerja Karyawan	8
2.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan	8
2.1.2 Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan...	10
2.1.3 Indikator Kinerja Karyawan	12
2.2 Pendidikan	13
2.2.1 Pengertian Pendidikan.....	13
2.2.2 Faktor dan Manfaat Pendidikan	16
2.2.3 Peran Pendidikan Untuk Kinerja Karyawan.....	17
2.2.4 Indikator Pendidikan	18
2.3 Pelatihan	19
2.3.1 Pengertian Pelatihan	19
2.3.2 Faktor Mempengaruhi Pelatihan	21
2.3.3 Peran Pelatihan Untuk Kinerja Karyawan.....	22
2.3.4 Indikator Pelatihan	23
2.4 Penelitian Terdahulu.	24
2.5 Kerangka Konseptual.....	26
2.6 Hipotesis.....	26
BAB III METODE PENELITIAN	27
3.1 Jenis Penelitian	27
3.2 Tempat Dan Waktu Penelitian.....	27
3.3 Populasi Dan Sampel	29
3.4 Defenisi Operasional.....	29
3.5 Jenis Dan Sumber Data	30
3.6 Tehnik Pengumpulan Data	31
3.7 Tehnik Analisis Data.....	32
BAB IV. HASIL DAN PEMBAHASAN	36
4.1 Profil.....	36

4.2 Pengumpulan Data	40
4.3 Hasil Penelitian.....	41
4.3.1 Karakteristik Responden.....	41
4.3.2 Analisis Variabel Penelitian.....	43
4.3.3 Instrumen Penelitian.....	48
4.3.4 Uji Asumsi Klasik.....	51
4.3.4.1 Uji Normalitas.....	51
4.3.4.2 Uji Multikolinearitas.....	53
4.3.4.3 Uji Heteroskedastisitas.....	55
4.3.5 Analisis Regresi Linear Berganda.....	56
4.3.6 Uji Hipotesis.....	58
4.3.6.1 Uji Parsial (T).....	58
4.3.6.2 Uji Simultan (F).....	59
4.3.6.3 Uji Koefisien Determinasi (R^2).....	59
4.4 Pembahasan.....	60
BAB V. KESIMPULAN DAN SARAN	64
5.1 Kesimpulan.....	64
5.2 Saran.....	65
Daftar Pustaka.....	66
Lampiran.....	69

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1 Data Karyawan.....	4
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu.....	24
Tabel 3.1 Waktu Penelitian	28
Tabel 3.2 Defenisi Operasional Variabel	30
Tabel 3.3 Skala Pengukur Likert	31
Tabel 4.1 Penyebaran Kuesioner	40
Tabel 4.2 Distribusi responden berdasarkan jenis kelamin.....	41
Tabel 4.3 Distribusi responden berdasarkan Usia	42
Tabel 4.4 Distribusi responden berdasarkan Pendidikan	42
Tabel 4.5 Analisis variabel X1	43
Tabel 4.6 Analisis variabel X2	45
Tabel 4.7 Analisis Variabel Y	46
Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas X1	48
Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas X2	48
Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas Y	49
Tabel 4.11 Reliabilitas X1	50
Tabel 4.12 Reliabilitas X2.....	50
Tabel 4.13 Reliabilitas Y.....	51
Tabel 4.14 Uji Multikolonieritas	54
Tabel 4.15 Regresi Linear Berganda	57
Tabel 4.16 Uji Signifikan Parsial (Uji T).....	58
Tabel 4.17 Uji Koefisien Uji Simultan (F).....	59
Tabel 4.18 Uji Signifikan Determinasi (R^2).....	60

Daftar Gambar

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Konseptual.....	26
Gambar 4.1 Struktur Organisasi	39
Gambar 4.2 Grafik Histogram.....	52
Gambar 4.3 Penelitian P-Plot	53
Gambar 4.4 Uji Heteroskedastisitas.....	56



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pada prinsipnya perusahaan atau badan usaha yang diatur dan dijalankan oleh orang-orang yang memiliki keahlian dan keterampilan tertentu agar tujuan perusahaan dapat tercapai sesuai dengan direncanakan. Target atau tujuan tersebut tidak akan mungkin tercapai tanpa sumber daya yang memadai. Sumber daya yang memiliki peran penting dalam pencapaian tujuan perusahaan maupun organisasi adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia atau karyawan yang baik dapat dilihat salah satunya dengan kinerja yang diberikan.

Karyawan merupakan aset sebuah perusahaan untuk membuat perusahaan terus maju dan bertahan dalam perkembangan perusahaan. Setiap perusahaan menginginkan karyawan yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi dalam memajukan perusahaan, karena jika karyawan memiliki komitmen yang tinggi maka kemungkinan besar tujuan perusahaan akan cepat tercapai dan perusahaan akan terus bertahan dan berkembang baik. Karyawan adalah sebagai penggerak jalannya sebuah roda organisasi atau perusahaan, untuk meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan memberikan dorongan yang berupa kompensasi pada karyawan. Untuk meningkatkan kinerja karyawan tersebut perusahaan mengadakan berbagai program diantaranya seperti pengembangan karir yang meliputi pelatihan, promosi, dan mutasi.

Menurut Mangkunegara (2013:67) “kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Kinerja karyawan dapat digambarkan sebagai fungsi proses dari respon individu terhadap kinerja yang diharapkan organisasi, yang mencakup desain kinerja, proses pemberdayaan, dan pembimbingan, serta dari sisi individu itu sendiri yang mencakup ketrampilan kemampuan dan pengetahuan kinerja merupakan hasil suatu proses pekerjaan dan organisasi. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya adalah faktor kemampuan dan pelatihan. Untuk mencapai tujuan perusahaan, hendaknya perusahaan harus mempunyai karyawan handal yang memiliki prestasi yang baik.

Meningkatkan kemampuan (*ability*) sebagai salah satu faktor dalam meningkatkan kinerja pegawai perusahaan maka dibutuhkan pengembangan sumber daya manusia salah satunya dengan cara pendidikan dan pelatihan (diklat), menurut Mulia (2014, 69) timbulnya kebutuhan program pendidikan dan pelatihan adalah untuk melatih dan mendidik karyawan baru serta mengantisipasi kemajuan teknologi. Bagi karyawan baru kegunaan pendidikan dan pelatihan adalah untuk mengerti pengoperasian peralatan atau mesin, kepada siapa bertanggungjawab dan bagaimana cara mengatasi kalau kecelakaan kerja serta hal-hal yang menyangkut suatu pekerjaan karena seorang pegawai yang baru dipekerjakan biasanya tidak selalu cakap dalam melaksanakan pekerjaannya karena perbedaan kemampuan dan latar belakang pendidikan setiap pegawai. Bagi karyawan lama untuk lebih

meningkatkan hasil pekerjaan baik sekarang maupun masa datang, mencegah penurunan produktivitas pegawai apabila mendapat promosi jabatan.

Menurut Sastrohadiwiryono (2013:198) pendidikan dan pelatihan harus dilaksanakan untuk memperoleh nilai tambah tenaga kerja yang bersangkutan, terutama yang berhubungan dengan meningkatnya dan berkembangnya pengetahuan, sikap dan keterampilan tenaga kerja yang bersangkutan dengan tujuan menciptakan tenaga kerja yang berdaya guna dan berhasil guna yang sebesar-besarnya dapat terwujud.

Menurut Mangkunegara (2013:44) pelatihan adalah meningkatkan pengetahuan dan keterampilan teknis, dalam rangka meningkatkan kemampuan konseptual dan kemampuan dalam mengambil keputusan. Pelatihan-pelatihan yang diberikan pada karyawan akan mendorong karyawan bekerja lebih keras.

Hal ini disebabkan karyawan yang telah mengetahui dengan baik tugas-tugas dan tanggung jawab akan berusaha mencapai tingkat moral kerja yang lebih tinggi. Pengetahuan karyawan maupun pengetahuan umum yang mempengaruhi pelaksanaan tugas sangat menentukan berhasil tidaknya pelaksanaan tugas tersebut. Karyawan yang kurang memiliki pengetahuan cukup tentang bidang kerjanya akan tersendat-sendat.

Tabel 1.1
Data Karyawan Kantor PT. Langkat Nusantara Kepong
Bulan Juni-Desember 2021

Bulan	Jumlah Karyawan
	Kantor
Juni	45
Juli	45
Agustus	45
September	45
Oktober	45
November	45
Desember	45

Sumber : Laporan Data Karyawan PT. Langkat Nusantara Kepong (2022)

PT. Langkat Nusantara Kepong yang bergerak dibidang perkebunan sawit melayani juga pembinaan untuk para petani sawit dalam memberikan penyuluhan untuk meningkatkan mutu sawit sehingga memiliki kualitas ekport yang bisa diandalkan menjadi andalan Sumatera Utara. Berdasarkan pra riset yang dilakukan di PT. Langkat Nusantara Kepong, latar belakang pendidikan di PT. Langkat Nusantara Kepong berbeda-beda, sehingga masih ada karyawan yang kurang pengetahuan tentang sistem pekerjaan di dalam perusahaan. Hal tersebut menyebabkan perusahaan tidak dapat mencapai tujuan dan persaingan dengan perusahaan lain. Dalam upaya melaksanakan kemampuan dan keterampilan dengan perkembangan pengetahuan dan teknologi, maka perkembangan karyawan sangat dibutuhkan. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kemampuan sumber daya manusia adalah dengan program pelatihan. Dengan demikian pengembangan karyawan yang diharapkan dapat meningkatkan kualitas kerja bagi karyawan sehingga tercipta efesiensi dalam melaksanakan pekerjaannya yang dapat meningkatkan kinerja perusahaan sehingga mencapai tujuan yang diinginkan.

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan pendidikan dan pelatihan sebagai variabel bebas dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat. Maka penulis menetapkan lokasi penelitian yaitu PT. Langkat Nusantara Kepong dan karyawan kantor sebagai objek penelitian. Berdasarkan uraian latar belakang di atas maka peneliti mengambil judul penelitian **“Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Langkat Nusantara Kepong Cabang Kebun Maryke Kecamatan Kutambaru Kabupaten Langkat”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka ada beberapa permasalahan yang akan dikaji dalam penelitian ini. Adapun permasalahan yang dirumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimana pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Langkat Nusantara Kepong ?
2. Bagaimana pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Langkat Nusantara Kepong ?
3. Bagaimana pendidikan dan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Langkat Nusantara Kepong?

1.3 Tujuan Penelitian

Dari rumusan masalah diatas, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui apakah pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Langkat Nusantara Kepong.
2. Untuk mengetahui apakah pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Langkat Nusantara Kepong.
3. Untuk mengetahui apakah pendidikan dan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Langkat Nusantara Kepong.

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat yakni :

1. Manfaat secara teoritis
 - a. Bagi para akademisi, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan untuk pengembangan literatur terkait manajemen sumber daya manusia.
 - b. Hasil penelitian ini diharapkan dapat mendorong adanya penelitian manajemen sumber daya manusia yang serupa serta sebagai referensi bagi penelitian di masa yang akan datang.

2. Manfaat secara praktis

- a. Bagi Peneliti :

Mengetahui hasil pengujian secara empiris mengenai Pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja karyawan. Selain itu hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi peneliti, menambah pengalaman dan membuka wawasan baru, karena suatu ilmu

pengetahuan bukan hanya untuk sekedar dipelajari tetapi setelah itu harus pula dipraktikkan.

- b. Bagi Perusahaan : Hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan sumbangan pikiran atau hasil penelitian dapat digunakan sebagai bahan masukan untuk lebih mengetahui Pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja karyawan.



BAB II

TINJAUAN PUSTKA

2.1 Kinerja

2.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Suatu pekerjaan yang dalam melakukan tugasnya memerlukan teknik dan prosedur ilmiah memiliki dedikasi serta cara menyikapi lapangan pekerjaan yang berorientasi pada pelayanan yang ahli. Seorang karyawan yang mempunyai tingkat ketrampilan rendah tetapi memiliki sikap yang baik mungkin membutuhkan pelatihan. Suatu strategi motivasi tepat dilakukan dalam tiga kasus, yaitu seorang mempunyai keterampilan tetapi tidak memiliki keinginan, atau dalam kasus lain para karyawan mungkin berbakat dan bermotivasi, tetapi tidak mampu menyelesaikan tugas-tugas mereka karena keterbatasan wewenang atau sumber daya untuk menyelesaikan pekerjaannya.

Kinerja karyawan perlu adanya penilaian dengan maksud untuk memberikan satu peluang yang baik kepada karyawan atas rencana karier mereka dilihat dari kekuatan dan kelemahan, sehingga perusahaan dapat menetapkan pemberian gaji, memberikan promosi, dan dapat melihat perilaku karyawan. Penilaian kinerja dikenal dengan istilah “*performance rating*” atau “*performance appraisal*”. Kinerja karyawan tidak hanya sekedar informasi untuk dapat dilakukannya promosi atau penetapan gaji bagi perusahaan. Akan tetapi bagaimana perusahaan dapat memotivasi karyawan dan mengembangkan satu rencana untuk memperbaiki kemerosotan kinerja dapat dihindari. Pengelolaan dan pengembangan karir akan meningkatkan efektifitas dan kreatifitas sumber daya manusia dalam upaya mendukung perusahaan untuk mencapai tujuannya.

Karir adalah perkembangan vertikal yang meliputi jabatan, kepangkatan, pendidikan dan penugasan yang dialami oleh seseorang dalam rangkaian susunan kepegawaian dan digunakan sebagai dasar penggajian, adapun indikator pengembang karir yaitu promosi, pendidikan, masa kerja, dan pangkat. Keterampilan karyawan, merupakan salah satu faktor utama dalam usaha mencapai sukses bagi pencapaian tujuan organisasi. Bagi karyawan-karyawan yang menghadapi pekerjaan baru diperlukan adanya tambahan keterampilan guna melaksanakan tugas-tugasnya dengan baik.

Menurut Robbins (2006:12), kinerja karyawan merupakan pencapaian yang optimal sesuai dengan potensi yang dimiliki seorang karyawan merupakan hal yang selalu menjadi perhatian para pemimpin organisasi. Kinerja ini menggambarkan sejauh mana aktivitas seseorang dalam melaksanakan tugas dan berusaha dalam mencapai tujuan yang ditetapkan.

Menurut Munandar (2008:287), penilaian kinerja adalah proses penilaian ciri-ciri kepribadian, perilaku kerja, dan hasil kerja seseorang tenaga kerja atau karyawan (pekerja dan manajer), yang dianggap menunjang untuk kerjanya, yang digunakan sebagai bahan pertimbangan untuk pengambilan keputusan tentang tindakan-tindakan terhadap bidang ketenagakerjaan.

Suatu perusahaan melakukan penilaian kinerja didasarkan pertimbangan bahwa perlu adanya suatu sistem evaluasi yang objektif terhadap organisasional. Selain itu, dengan adanya penilaian kinerja, manajer puncak dapat memperoleh dasar yang objektif untuk memberikan kompensasi sesuai dengan prestasi yang disumbangkan masing-masing pusat pertanggungjawaban kepada perusahaan

secara keseluruhan. Semua ini diharapkan dapat membentuk motivasi dan rangsangan kepada masing-masing bagian untuk bekerja lebih efektif dan efisien.

2.1.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Kinerja (*Performance*) adalah hasil pekerjaan yang tercapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*job requirement*). Suatu pekerjaan mempunyai persyaratan tertentu untuk dapat dilakukan dalam mencapai tujuan, yang disebut sebagai standar pekerjaan (*job standard*). Untuk menentukan kinerja karyawan yang baik atau tidak, tergantung pada hasil perbandingannya dengan standar pekerjaan. Standar kinerja adalah tingkat yang diharapkan suatu pekerja tertentu untuk dapat diselesaikan, dan merupakan pembandingan (*benchmarks*) atas tujuan atau target yang ingin dicapai. Hasil pekerjaan merupakan hasil yang diperoleh seorang karyawan dalam mengerjakan pekerjaan sesuai persyaratan pekerjaan atau standar kinerja. Kinerja karyawan adalah salah satu aspek yang harus diperhatikan dalam sebuah perusahaan. Pasalnya, jika kinerja dari pegawai di perusahaan tidak baik, maka akan berpengaruh terhadap perkembangan dan kemajuan dari perusahaan itu sendiri. Pekerjaan dengan hasil yang tinggi harus dicapai oleh karyawan. Mangkunegara (2012:67) menyatakan bahwa ukuran yang perlu diperhatikan dalam penilaian kinerja antara lain:

1. Kualitas kerja, yaitu kerapian, ketelitian, dan keterkaitan hasil kerja dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan. Dengan adanya kualitas kerja yang baik dapat menghindari tingkat kesalahan dalam penyelesaian suatu pekerjaan serta produktivitas kerja yang dihasilkan dapat bermanfaat bagi kemajuan perusahaan.

2. Kuantitas Kerja, yaitu volume kerja yang dihasilkan dibawah kondisi normal. Kuantitas kerja menunjukkan banyaknya jenis pekerjaan yang dilakukan dalam satu waktu sehingga efisiensi dan efektivitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan perusahaan.

3. Tangung jawab, yaitu menunjukkan seberapa besar karyawan dapat mempertanggungjawabkan hasil kerjanya, sarana dan prasarana yang dipergunakan serta perilaku kerjanya.

4. Inisiatif, yaitu menunjukkan seberapa besar kemampuan karyawan untuk menganalisis, menilai, menciptakan dan membuat keputusan terhadap penyelesaian masalah yang dihadapinya.

5. Kerja sama, yaitu merupakan kesediaan karyawan untuk berpartisipasi dan bekerja sama dengan karyawan lain secara vertical atau horizontal didalam maupun diluar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan semakin baik.

6. Ketaatan,

yaitu merupakan kesediaan karyawan dalam mematuhi peraturan-peraturan yang melakukan pekerjaannya sesuai dengan instruksi yang diberikan kepada karyawan.

Sedangkan menurut Mangkunegara (2015:67) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah:

1. Faktor kemampuan (*ability*) Secara psikologis kemampuan (*ability*) dan kemampuan *reality* (*knowledge dan skill*) artinya pegawai dengan IQ di atas rata-rata (110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka akan lebih mudah mencapai

kinerja diharapkan. Oleh karena itu pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

2. Faktor motivasi, Motivasi berbentuk sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai terarah untuk mencapai tujuan kerja

2.1.3 Indikator Kinerja Karyawan

Indikator kinerja sangat berperan penting dalam sebuah perusahaan karena indikator tersebut bisa menentukan kuantitas dan kualitas dari kinerja para karyawan.

Berdasarkan penjelasan dari Robbins (2006:13), ada 6 indikator kinerja karyawan yang bisa Anda gunakan untuk menilai kinerja karyawan tersebut.

1. Mutu

Indikator yang pertama yaitu mutu. Mutu kinerja dari pekerja bisa diukur dengan kualitas tugas yang dikerjakan oleh karyawan. Selain itu, indikator mutu juga sangat krusial keberadaannya karena berpengaruh terhadap kemajuan dan kemunduran suatu perusahaan.

2. Kuantitas

Indikator yang selanjutnya yaitu kuantitas. Kuantitas adalah jumlah pekerjaan yang karyawan hasilkan. Jumlah pekerjaan tersebut bisa dinilai dengan target saat perencanaan deskripsi pekerjaan, jadi penilaian kuantitas kinerja menjadi lebih mudah.

3. Ketepatan Waktu

Indikator kinerja selanjutnya yaitu ketepatan waktu. Ketepatan waktu adalah hal yang juga krusial dalam pekerjaan karena berkaitan dengan target pekerjaan.

4. Efektivitas Penggunaan Sumber Daya

Efektivitas penggunaan sumber daya perusahaan juga salah satu indikator kemampuan. Apabila karyawan dalam sebuah perusahaan efektif menggunakan sumber daya perusahaan, seperti uang, tenaga, teknologi dan bahan baku, maka hasil kerja akan menjadi semakin baik. Oleh karena itu, penggunaan sumber daya yang efektif bisa meningkatkan kinerja karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan.

5. Mandiri

Sikap mandiri juga salah satu indikator kemampuan karyawan yang krusial dalam menilai kinerja karyawan. Meski kemandirian karyawan penting, bukan berarti harus menghilangkan kemampuan bekerja dalam tim yang baik.

6. Berkomitmen

Indikator kinerja yang selanjutnya adalah komitmen. Komitmen adalah indikator yang juga penting karena bisa menentukan motivasi karyawan dalam bekerja.

2.2 Pendidikan

2.2.1 Pengertian Pendidikan

Pendidikan adalah pembelajaran pengetahuan, keterampilan, dan kebiasaan sekelompok orang yang diturunkan dari satu generasi ke generasi berikutnya

melalui pengajaran, pelatihan, atau penelitian. Pendidikan sering terjadi di bawah bimbingan orang lain, tetapi juga memungkinkan secara otodidak. Pendidikan adalah suatu aset bangsa, tujuan pendidikan adalah memberikan keterampilan kepada anak agar tidak canggung menghadapi masa depan. Pendidikan merupakan suatu proses integral yang melibatkan beberapa faktor, di antaranya tujuan pendidikan, pendidik, peserta didik, alat pendidikan dan lingkungan.

Pendidikan adalah pengaruh, bantuan atau tuntutan yang diberikan oleh orang yang bertanggung jawab kepada anak didik, untuk membentuk pribadi serta mampu menjalankan tugas dan fungsi, maka dapat dikatakan bahwa peran pendidikan adalah sebagai landasan untuk membentuk, mempersiapkan, membina, dan mengembangkan kemampuan sumber daya manusia yang sangat menentukan dalam keberhasilan pembangunan dimasa yang akan datang. Masalah pokok yang terpenting sebagai landasan berpikir secara filsafat tentang pendidikan yakni tujuan pendidikan. Hal ini adalah suatu komitmen yang berkaitan dengan nilai dan prasyarat logis untuk kesepakatan nasional merupakan tujuan pendidikan nasional adalah berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada tuhan yang maha esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab. Tinjauan berdasarkan perkembangan ekonomi suatu negara, diperlukan suatu *spectrum* keterampilan karyawan dengan selang dari karyawan dengan keterampilan manual sampai tingkat saintis terlatih dengan kesanggupan analitik dan pemecahan masalah berdasarkan pemikiran yang kritis, Berdasarkan kajian kebijakan pendidikan dari negara-negara maju bahwa, makin maju perekonomian suatu negara, maka makin tinggi kebutuhan atas tenaga kerja

terlatih dengan keterampilan tinggi dan kompleks. Tenaga kerja dalam memerlukan tambahan kualitas dalam bekerja, salah satunya adalah melalui pendidikan dan pelatihan tambahan, kebijakan yang paling umum adalah membantu memperbaiki kinerja dan memberikan penghargaan terhadap pribadi mereka, namun yang perlu digaris bawahi adalah pendidikan dan pelatihan berguna untuk membimbing tenaga kerja agar menjadi lebih cakap, berguna, dan bernilai. Peran pendidikan adalah memberikan bimbingan, pengajaran, dan pelatihan. Disatu pihak, organisasi yang memperkerjakan tenaga kerja yang menjalankan roda organisasi mulai dari kelompok manajerial sampai dengan petugas yang menjalankan kegiatan yang bersifat teknis operasional, mengharap dan bahkan menuntut kinerja dan produktivitas kerja yang tinggi. Sedangkan dilain pihak, pendidikan formal yang ditempuh merupakan modal penting, karena dapat menguasai suatu disiplin ilmu. Walaupun ilmu masih perlu diadaptasikan kepada persyaratan dan tuntutan khusus yang ditentukan oleh suatu organisasi tertentu

Menurut Hariandja (2009:138) Pendidikan adalah segala sesuatu usaha untuk membina kepribadian dan mengembangkan kemampuan manusia Indonesia, jasmani dan rohani yang berlangsung seumur hidup, baik didalam maupun diluar sekolah dalam rangka pembangunan persatuan Indonesia dan masyarakat yang adil, makmur berdasarkan Pancasila

Pendidikan sangat berperan penting dalam meningkatkan sumber daya manusia, dalam suatu instansi. Pendidikan sangat diperlukan karena setiap individu, dan instansi selalu berhadapan dengan perubahan sehingga pendidikan harus dilakukan secara berkesinambungan (Hariandja 2018:40).

Menurut Mudyaharjo (2013:49) pendidikan adalah pengaruh yang diupayakan dan direkayasa sekolah terhadap anak dan remaja yang diserahkan kepadanya agar mereka mempunyai kemampuan yang sempurna dan kesadaran penuh terhadap hubungan-hubungan dan tugas-tugas sosial mereka.

Menurut Sugihartono dkk (2017: 3) pendidikan adalah suatu usaha yang dilakukan secara sadar untuk mengubah tingkah laku manusia baik secara individu maupun kelompok untuk mendewasakan manusia melalui upaya pengajaran dan pelatihan sehingga mempunyai kemampuan untuk bertanggung jawab terhadap segala perbuatannya. Dengan diperolehnya pendidikan yang tinggi, akan meningkat pula kemampuan dan keterampilan yang dimilikinya. Seseorang yang memiliki pendidikan tinggi cenderung memperoleh penghasilan yang lebih tinggi dibandingkan dengan seseorang yang memiliki pendidikan rendah. Dari pengertian diatas pendidikan adalah sebuah usaha untuk mengembangkan kemampuan dan keterampilan yang mereka miliki, agar bisa berguna bagi masyarakat sekitar.

2.2.2 Faktor dan Manfaat Pendidikan

Tujuan pokok pendidikan adalah membentuk anggota masyarakat menjadi orang-orang yang berpribadi, berkemanusiaan maupun menjadi anggota masyarakat yang dapat mendidik dirinya sesuai dengan watak masyarakat itu sendiri, mengurangi beberapa kesulitan atau hambatan perkembangan hidupnya dan berusaha untuk memenuhi kebutuhan hidup maupun mengatasi problematikanya. Menurut Simamora (2010 : 29) menyebutkan manfaat yang diperoleh dari diadakannya kegiatan pendidikan yaitu:

1. Meningkatkan kualitas dan kuantitas produktifitas.
2. Mengurangi waktu belajar yang di perlukan karyawan untuk mencapai standar kinerja yang di tentukan.
3. Menciptakan sikap, loyalitas dan kerjasama yang lebih menguntungkan.
4. Memenuhi persyaratan sumber daya manusia.
5. Mengurangi jumlah dan biaya kecelakaan kerja.
6. Membantu karyawan dalam peningkatan dan pengembangan pribadi mereka.

2.2.3 Peran Pendidikan Untuk Kinerja Karyawan

Peran pendidikan adalah memberikan bimbingan, pengajaran, dan pelatihan. Disatu pihak, organisasi yang memperkerjakan tenaga kerja yang menjalankan roda organisasi mulai dari kelompok manajerial sampai dengan petugas yang menjalankan kegiatan yang bersifat teknis oprasional, mengharap dan bahkan menuntut kinerja dan produktivitas kerja yang tinggi. Sedangkan dilain pihak, pendidikan formal yang ditempuh merupakan modal penting, karena dapat menguasai suatu disiplin ilmu. Walaupun ilmu masih perlu diadaptasikan kepada persyaratan dan tuntutan khusus yang ditentukan oleh suatu organisasi tertentu.

Pengembangan karir sebenarnya tidak sekedar promosi, pengembangan karir mempunyai makna yang lebih dari itu. Apabila kita selalu menganalogkan pengembangan karir sebagai promosi, kedudukan, pangkat atau jabatan, suatu saat kita akan sampai pada titik dimana kita tidak mampu melaksanakan tugas dengan baik. Pengembangan karir pada dasarnya merupakan tanggung jawab kita sendiri secara pribadi, hasil dari berbagai studi pada perusahaan atau individu dalam pengelolaan karir ditinjau dari perusahaan maupun pribadi adalah dimulai dari pengelolaan karir oleh diri sendiri. Apapun jenis perusahaanya (departemen

pemerintah, yang sangat tersentralisasi maupun industry yang di nasionalisasi atau perusahaan niaga), perkembangan manajemen nya pada dasarnya sama. Perusahaan memerlukan rencana, pengarahan, dan control dan ketiga nya tidak memungkinkan tanpa komunikasi yang efektif. Sumber Daya Manusia, Sesungguhnya mencakup dua kajian, yaitu fisik dan non fisik namun yang berhubungan dengan dunia pendidikan slalu dihubungkan dengan yang non fisik, (aspek kecerdasan dan mental), hal ini mengingat upaya yang slalu dilakukan gerakan program latihan dan pembinaan ke arah ini tidak dapat di lepas dari upaya pendidikan (Hasbullah 2007:23).

2.2.4 Indikator Pendidikan

Tujuan pokok pendidikan adalah membentuk anggota masyarakat menjadi orang-orang yang berpribadi, berkemanusiaan maupun menjadi anggota masyarakat yang dapat mendidik dirinya sesuai dengan watak masyarakat itu sendiri, mengurangi beberapa kesulitan atau hambatan perkembangan hidupnya dan berusaha untuk memenuhi kebutuhan hidup maupun mengatasi problematikanya adapun menurut Hariandja (2009:169) menyatakan bahwa terdapat dua indikator pendidikan:

1. Latar belakang pendidikan

Tahap pendidikan yang berkelanjutan, yang ditetapkan berdasarkan tingkat dari seorang pegawai, karena dengan pendidikan yang memadai pengembangan pengetahuan dan keterampilan pegawai tersebut akan lebih luas dan mampu untuk menyelesaikan persoalan yang dihadapi.

2. Wawasan pengetahuan

Bagian yang menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan diluar sistem pendidikan yang berlaku dalam waktu relatif singkat dengan metode yang lebih mengutamakan pada praktek dari pada teori.

2.3 Pelatihan.

2.3.1 Pengertian Pelatihan.

Istilah pelatihan berasal dari kata training dalam bahasa inggris yang berarti pelatihan merupakan proses jangka pendek yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisasi dimana karyawan non manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan terbatas. Pelatihan terdiri dari program-program yang disusun terencana untuk memperbaiki kinerja dilevel individual, kelompok, dan organisasi, memperbaiki kinerja yang dapat diukur perubahannya melalui pengetahuan, keterampilan, sikap dan perilaku sosial dari karyawan itu. Kegiatan pelatihan dan pengembangan memberikan dividen kepada karyawan dan perusahaan, berupa keahlian dan keterampilan yang selanjutnya akan menjadi asset yang berharga bagi perusahaan. Melalui pelatihan karyawan akan bertambah kemampuannya, dengan demikian pula bagi perusahaan, yaitu dalam rangka memenuhi tuntutan para manajer dan departemen SDM. Namun kegiatan pelatihan dan pengembangan bukanlah solusi universal yang dapat memenuhi semua kebutuhan, rancangan tugas yang efektif, pemilihan/seleksi, penempatan dan kegiatankegiatan juga diperlukan, meskipun begitu kegiatan pelatihan juga dapat memberikan kontribusi yang berarti kalau dikerjakan secara

benar. Idealnya, pelatihan harus dirancang untuk mewujudkan tujuan - tujuan organisasi, yang pada waktu bersamaan juga mewujudkan tujuan - tujuan para pekerja secara perorangan. Pelatihan sering dianggap sebagai aktivitas yang paling umum dan para pimpinan mendukung adanya pelatihan karena melalui pelatihan, para pekerja akan menjadi lebih trampil dan karenanya akan lebih produktif sekalipun manfaat - manfaat tersebut harus diperhitungkan dengan waktu yang tersita ketika pekerja sedang dilatih. Kemampuan pegawai dalam bekerja untuk mencapai tujuan organisasi/ instansi dipengaruhi oleh faktor secara internal, salah satunya adalah melalui pelatihan, dimana melalui program tersebut diharapkan organisasi maupun instansi dapat mempertahankan pegawai yang berpotensi maupun yang berkualitas. Pelatihan (*training*) merupakan suatu usaha peningkatan pengetahuan dan keahlian pegawai untuk mengerjakan suatu pekerjaan tertentu. Dengan adanya peningkatan keahlian, pengetahuan, wawasan, dan sikap karyawan pada tugas-tugasnya melalui program pelatihan yang sudah dilaksanakan dalam organisasi dapat meningkatkan kinerja pegawai organisasi tersebut.

Menurut Sofyandi (2013:113) Pelatihan adalah suatu usaha untuk meningkatkan pengetahuan dan kemampuan pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya lebih efektif dan efisien.

Selanjutnya pengertian pelatihan secara sederhana didefinisikan oleh Chrisogonus D. Pramudyo (2017:16) sebagai “Proses pembelajaran yang dirancang untuk mengubah kinerja orang dalam melakukan pekerjaannya”.

Pelatihan merupakan salah satu usaha dalam meningkatkan mutu sumber daya manusia dalam organisasi karyawan, baik yang baru ataupun yang sudah

bekerja perlu mengikuti pelatihan karena adanya tuntutan pekerjaan yang dapat berubah akibat perubahan lingkungan kerja, strategi, dan lain sebagainya.

2.3.2 Faktor - faktor Yang Mempengaruhi Pelatihan

Dalam menyelenggarakan pelatihan, sebaiknya perusahaan menyiapkan berbagai perangkat dan materi yang disesuaikan dengan kebutuhan perusahaan. Namun banyak faktor yang mempengaruhi pelatihan.

Menurut Hariandja (2012:168), ada beberapa alasan penting untuk mengadakan pelatihan, yaitu:

1. Pengenalan awal

Karyawan yang baru direkrut sering kali belum memahami secara benar bagaimana melakukan pekerjaan.

2. Perubahan - perubahan lingkungan kerja dan tenaga kerja

Perubahan - perubahan disini meliputi perubahan – perubahan dalam teknologi proses seperti munculnya teknologi baru atau munculnya metode kerja baru. Perubahan dalam tenaga kerja seperti semakin beragamnya tenaga kerja yang memiliki latar belakang keahlian, nilai, sikap yang berbeda yang memerlukan pelatihan untuk menyamakan sikap dan perilaku mereka terhadap pekerjaan.

3. Meningkatkan daya saing perusahaan dan memperbaiki produktivitas

Saat ini daya saing perusahaan tidak bisa lagi hanya dengan mengandalkan aset berupa modal yang dimiliki, tetapi juga harus sumber daya manusia yang menjadi elemen paling penting untuk meningkatkan daya saing sebab sumber daya manusia merupakan aspek penentu utama daya saing yang langgeng.

4. Menyesuaikan dengan peraturan - peraturan yang ada

Misalnya standar pelaksanaan pekerjaan yang dikeluarkan oleh asosiasi industri dan pemerintah, untuk menjamin kualitas produksi atau keselamatan dan kesehatan kerja.

Berdasarkan pendapat di atas mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi pelatihan, maka materi, metode pelatihan merupakan faktor yang paling mempengaruhi sehingga pelatihan bisa terlaksana dengan baik.

2.3.3 Peran Pelatihan Untuk Kinerja Karyawan

Kemampuan pegawai dalam berkerja untuk mencapai tujuan organisasi/ instansi dipengaruhi oleh faktor secara internal, salah satunya adalah melalui pelatihan, dimana melalui program tersebut diharapkan organisasi maupun instansi dapat mempertahankan pegawai yang berpotensi maupun yang berkualitas. Pelatihan (*training*) merupakan suatu usaha peningkatan pengetahuan dan keahlian pegawai untuk mengerjakan suatu pekerjaan tertentu. Dengan adanya peningkatan keahlian, pengetahuan, wawasan, dan sikap karyawan pada tugas-tugasnya melalui program pelatihan yang sudah dilaksanakan dalam organisasi dapat meningkatkan kinerja pegawai organisasi tersebut.

Salah satu cara untuk meningkatkan sumber daya manusia organisasi ialah melalui program pendidikan dan pelatihan yang dilaksanakan terencana dan sistematis, dengan kata lain pentingnya pendidikan dan pelatihan dalam organisasi adalah bertujuan untuk memperbaiki kinerja karyawan yang meliputi knowledge dan keterampilan yang mendukung, serta pembentukan sikap setiap para pegawai sesuai yang diinginkan oleh organisasi.

2.3.4 Indikator Pelatihan.

Pelatihan sering sekali dijadikan sarana untuk menilai kemampuan pegawai dalam menjalankan tugasnya sehari-hari. Dan dari penilaian tersebut akan menjadi ukuran bagi perusahaan dalam menentukan materi yang sesuai dengan pelatihan yang akan dilakukan. Namun ada beberapa indikator pelatihan, yang bisa mendorong keberhasilan pelatihan yang dilakukan.

Menurut Sofyandi (2014:114) indikator program pelatihan yang efektif yang diberikan perusahaan kepada pegawainya dapat diukur melalui:

1. Isi pelatihan, yaitu apakah isi program pelatihan relevan dan sejalan dengan kebutuhan pelatihan, dan apakah pelatihan itu *up to date*.
2. Metode pelatihan, apakah metode pelatihan yang diberikan sesuai untuk subjek itu dan apakah metode pelatihan tersebut sesuai dengan gaya belajar peserta pelatihan.
3. Sikap dan keterampilan instruktur, yaitu apakah instruktur mempunyai sikap dan keterampilan penyampaian yang mendorong orang untuk belajar.
4. Lama waktu pelatihan, yaitu berapa lama waktu pemberian materi pokok yang harus dipelajari dan seberapa cepat tempo penyampaian materi tersebut.
5. Fasilitas pelatihan, yaitu apakah tempat penyelenggaraan pelatihan dapat dikendalikan oleh instruktur, apakah relevan dengan jenis pelatihan, dan apakah makanannya memuaskan.

2.4 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

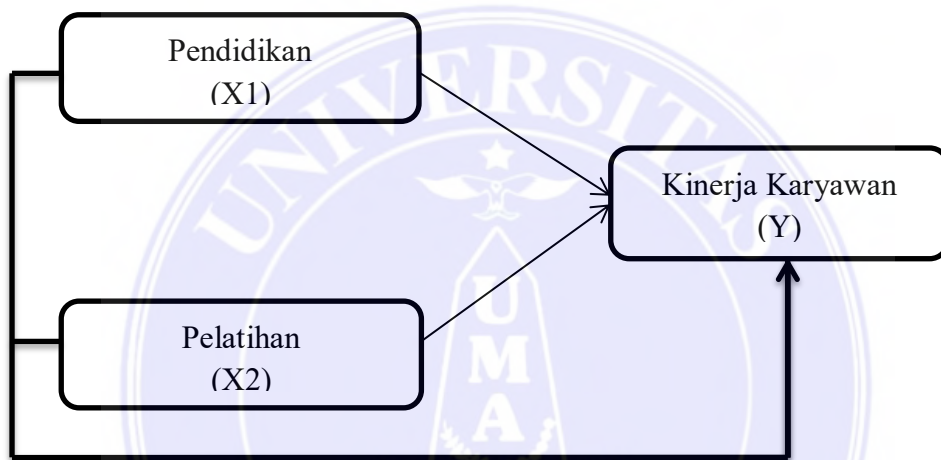
No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1	Rahmatiah (2018)	Pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja pengurus PGRI Kabupaten Parigi Moutong dan Gunung Kidul	Kuantitatif Deskriptif	Disimpulkan bahwa pendidikan dan pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan organisasi memberikan pengaruh terhadap peningkatan kinerja pengurus PGRI
2	Elizar dan Hasrudy Tanjung (2018)	Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai	Kuantitatif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa 1. Secara parsial variabel Pelatihan mempengaruhi kinerja pegawai Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Deli Serdang. 2. Secara parsial Kompetensi mempengaruhi kinerja pegawai. 3. Secara parsial variabel Lingkungan kerja mempengaruhi kinerja pegawai Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Deli Serdang. 4. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel Pelatihan, Kompetensi dan Lingkungan Kerja terhadap kinerja pegawai Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Deli Serdang.
3	Susi Hendriani, Yulia Efni dan Arika Fitriani (2013)	Pengaruh pendidikan dan pelatihan, kompetensi terhadap kinerja Karyawan PT. Bank Riau Kepri Kantor Pusat Pekanbaru	Kuantitatif	Berdasarkan hasil penelitian disimpulkan 1. Pendidikan dan pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Riau Kepri. 2. Kompetensi yang diukur dengan indikator latar belakang pendidikan, kemampuan/keahlian, wawasan dan pengalaman berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Riau Kepri.
4	Miranda Diah Ratnasari dan Bambang Swasto Sunuharyo (2018)	Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Variabel Mediator Kemampuan Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Petrokimia Gresik)	Kuantitatif	1. Pendidikan menghasilkan pengaruh yang signifikan terhadap kemampuan kerja karyawan pada PT Petrokimia Gresik. 2. Pelatihan menghasilkan pengaruh yang signifikan terhadap kemampuan kerja karyawan pada PT Petrokimia Gresik. 3. Kemampuan kerja karyawan menghasilkan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
				Petrokimia Gresik. 4. Pendidikan menghasilkan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Petrokimia Gresik. 5. Pelatihan menghasilkan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Petrokimia Gresik.
5	Mhd.Agung (2017)	Pengaruh Pendidikan, Pelatihan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada PT. Armada Finance Magelang)	Kuantitatif	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial ada pengaruh Pendidikan, terhadap kepuasan, secara parsial ada pengaruh signifikan kompensasi terhadap kepuasan kerja, secara simultan ada pengaruh signifikan budaya organisasi dan kompensasi terhadap kepuasan kerja, secara parsial ada pengaruh signifikan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan, secara parsial ada pengaruh signifikan kompensasi terhadap kinerja karyawan, secara simultan ada pengaruh signifikan budaya organisasi dan kompensasi terhadap kinerja
6	Febri Wahyudi (2009)	Analisis pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja karyawan bagian sumberdaya manusia pada PT. PLN (Persero) wilayah cabang riau pekanbaru	Kuantitatif Deskriptif	Pendidikan dan pelatihan sama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan
7	Fitriana (2008)	Pengaruh pendidikan dan pelatihan karyawan bagian produksi terhadap produktivitas kerja pada PT. Utusan Intergrafika Pers Pekanbaru	Kuantitatif pendekatan deskriptif	Terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara pendidikan dan pelatihan yang dilaksanakan dengan produktivitas kerja karyawan di perusahaan tersebut
8	Fuad Mustofa (2012)	Pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Ramajaya Pramukti Rama-Rama Mill & KCP Kecamatan Tapung Kabupaten Kampar	Kualitatif	Terdapat pengaruh yang signifikan antara pendidikan dan pelatihan (DIKLAT) terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Ramajaya pramukti rama-rama mill & kcp kecamatan tapung kabupaten kampar

2.5 Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual adalah penjelasan sementara terhadap suatu gejala yang menjadi objek permasalahan kita. Kerangka konseptual ini disusun dengan berdasarkan pada tinjauan pustaka dan hasil penelitian yang relevan atau terkait.

Berdasarkan landasan teori dan hasil penelitian terdahulu maka kerangka pikir penelitian disajikan pada gambar 2.1:



Gambar 2.1
Kerangka Konseptual

2.6 Hipotesis

Berdasarkan tinjauan teoritis dan hasil temuan empiris di atas, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

H1: Terdapat pengaruh positif dan signifikan Pendidikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Langkat Nusantara Kepong Kecamatan Kutambaru Kabupaten Langkat.

H2: Terdapat pengaruh positif dan signifikan Pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT. Langkat Nusantara Kepong Kecamatan Kutambaru Kabupaten Langkat.

H3: Terdapat pengaruh positif dan signifikan Pendidikan dan Pelatihan secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Langkat Nusantara Kepong Kecamatan Kutambaru Kabupaten Langkat.



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian.

Berkaitan dengan judul yang dikemukakan, maka jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskripsif. Menurut Suprpto (2001:80) dalam penelitian kuantitatif alat ukur yang digunakan adalah berupa kuesioner, data yang didapat seperti jawaban dari responden.

3.2 Tempat Dan Waktu Penelitian

3.2.1 Tempat Penelitian.

Penelitian berlokasi di PT. Langkat Nusantara Kepong Cabang Kebun Maryke Kecamatan Kutambaru, Kabupaten Langkat, Sumatera Utara.

3.2.2 Waktu Penelitian.

Tabel 3.1.
Pelaksanaan Waktu Penelitian

No	Kegiatan	2022						
		Mar	Apr	Mei	Jun	Jul	Ags	Sep
1	Penyusunan seminar							
2	Seminar Proposal							
3	Pengumpulan data							
4	Pengumpulan Kuisisioner							
5	Seminar hasil							
6	Pengajuan meja hijau							
7	Meja hijau							

3.3 Populasi Dan Sampel

3.3.1 Populasi.

Menurut Sugiyono (2018:130) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Obyek populasi yang akan diteliti oleh penulis telah diketahui bahwa populasi Karyawan yang berada di kantor PT. Langkat Nusantara Kepong Kecamatan Kutambaru, Kabupaten Langkat, Sumatera Utara berjumlah 45 orang.

3.3.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2008:118), Sampel adalah bagian dari populasi yang memiliki karakteristik yang relatif sama dan dianggap bisa mewakili populasi. Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh suatu populasi yang akan diteliti. Pemilihan sampel ditentukan secara *proposive* (sengaja) dengan kriteria sampel adalah Karyawan yang berada di kantor PT. Langkat Nusantara Kepong Kecamatan Kutambaru, Kabupaten Langkat, Sumatera Utara berjumlah 44 orang. Karena jumlah populasi kurang dari 100 orang jadi sampel dalam penelitian ini menggunakan 44 responden (*manager* tidak termasuk).

3.4 Definisi Operasional

Definisi operasional adalah petunjuk untuk melaksanakan mengenai cara mengukur variabel. Definisi operasional merupakan informasi yang sangat membantu penelitian yang akan menggunakan variabel yang sama. Di bawah ini definisi operasional dari penelitian yang akan dilakukan :

Tabel 3.2
Operasional Variabel

No.	Variabel	Defenisi Operasional	Indikator Variabel	Skala ukur
1.	Pendidikan (X1)	(Hariandja 2009:138) Pendidikan adalah segala sesuatu usaha untuk membina kepribadian dan mengembangkan kemampuan manusia Indonesia, jasmani dan rohani yang berlangsung seumur hidup, baik didalam maupun diluar sekolah dalam rangka pembangunan persatuan Indonesia dan masyarakat yang adil, makmur berdasarkan pancasila	Hariandja (2009:169) 1. Latar belakang pendidikan 2. Wawasan pengetahuan	Likert
2.	Pelatihan (X2)	Menurut Sofyandi (2013: 113): Pelatihan adalah suatu usaha untuk meningkatkan pengetahuan dan kemampuan pegawai dalam melaksanakan pekerjaanya lebih efektif dan efisien.	Sofyandi 2014:114 1. Materi Pelatihan 2. Metode Pelatihan 3. Sikap dan Keterampilan Instruktur/ 4. Lama Waktu Pelatihan 5. Fasilitas Pelatihan	Likert
3.	Kinerja (Y)	Menurut Robbins (2006:12), Kinerja merupakan pencapaian yang optimal sesuai dengan potensi yang dimiliki seorang karyawan merupakan hal yang selalu menjadi perhatian para pemimpin organisasi. Kinerja ini menggambarkan sejauh mana aktivitas seseorang dalam melaksanakan tugas dan berusaha dalam mencapai tujuan yang ditetapkan.	Robbins (2006:13), 1. Mutu 2. Kuantitas 3. Ketepatan Waktu 4. Efektivitas Penggunaan Sumber 5. Mandiri 6. Berkomitmen	Likert

3.5 Jenis dan Sumber Data

Jenis dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Data Primer

Data primer diperoleh langsung dari objek penelitian, wawancara dan daftar pertanyaan yang disebarkan kepada responden, diolah dalam bentuk data melalui alat statistik.

2. Data Sekunder

Data yang diperoleh untuk melengkapi data primer yang meliputi sumber-sumber bacaan serta data mengenai sejarah dan perkembangan perusahaan, struktur organisasi, dan uraian tugas perusahaan yang diperoleh sehubungan dengan masalah yang diteliti.

3.6 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan beberapa teknik antara lain :

1. Pengamatan (*observation*), yaitu dengan mengadakan pengamatan langsung pada objek penelitian.
2. Daftar pertanyaan (*Questionnaire*), yaitu pengumpulan data dengan menggunakan daftar pertanyaan/angket yang sudah dipersiapkan sebelumnya dan diberikan kepada responden. Di mana responden memilih salah satu jawaban yang telah disediakan dalam daftar pertanyaan. Bobot nilai angket yang ditentukan yaitu :

Tabel 3.3
Bobot Nilai Angket

PERNYATAAN	BOBOT
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

3.7. Teknik Analisis Data

a. Uji Validitas

Menurut Ghozali (2014). Uji validitas dilakukan untuk mengetahui sejauh mana ketepatan dan kemampuan instrument untuk mengukur variabel penelitian dalam menjalankan fungsi ukurnya. Setiap item pernyataan dikatakan valid jika r hitung $>$ r tabel, dan jika r hitung $<$ r tabel, maka pernyataan tersebut dikatakan tidak valid.

b. Uji Reliabilitas

Menurut Ghozali (2014). Uji Reliabilitas sebenarnya adalah instrument untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliable atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.

3.7.1. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Untuk pengujian normalitas data dalam penelitian ini dideteksi melalui analisa grafik dan statistik yang dihasilkan melalui perhitungan regresi dengan SPSS.

1. Histogram, yaitu pengujian dengan menggunakan ketentuan bahwa data normal berbentuk lonceng (*Bell shaped*). Data yang baik adalah data yang memiliki pola distribusi normal. Jika data menceng ke kanan atau menceng ke kiri berarti memberitahukan bahwa data tidak berdistribusi secara normal.
2. Grafik *Normality Probability Plot*, ketentuan yang digunakan adalah:

- a) Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- b) Jika data menyebar jauh dari diagonal dan/atau tidak mengikuti arah garis diagonal maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas ditujukan untuk mengetahui deteksi gejala korelasi atau hubungan antara variabel bebas atau independen dalam model regresi tersebut. Asumsi multikolinieritas menyatakan bahwa variabel independen harus terbebas dari gejala multikolinieritas. Uji multikolinieritas dapat dilakukan dengan cara : jika nilai *tolerance* $> 0,1$ dan nilai VIF (*Variance Inflation Factors*) < 10 , maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas antar variabel independent dalam model regresi (Ghozali,2011:160).

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas merupakan uji data yang memiliki nilai Sig. kurang dari 0.05 (Sig. < 0.05) yaitu apabila data memiliki nilai lebih kecil dari nilai Sig. 0.005 maka data memiliki heteroskedastisitas dan cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas dalam penelitian dilakukan dengan menggunakan uji glajser, uji glajser merupakan salah satu uji statistik yang dilakukan dengan meregresikan variabel-variabel bebas terhadap nilai absolut, (Sukardi,2008:172).

3.7.2. Uji Statistik

a. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi berganda, yaitu metode analisis yang digunakan untuk mengetahui pengaruh antara dua atau lebih variabel bebas terhadap variabel. Model regresi linier berganda dengan memakai program *software SPSS 23.00 for windows* yaitu:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Dimana :

Y = Variabel terikat (kinerja karyawan)

X₁ = Variabel bebas (pendidikan)

X₂ = Variabel bebas (pelatihan)

a = Konstanta

b_{1,2} = Koefisien Regresi

e = Standart error (tingkat kesalahan) yaitu 0,5

b. Uji Hipotesis

1) Uji Simultan (Uji F)

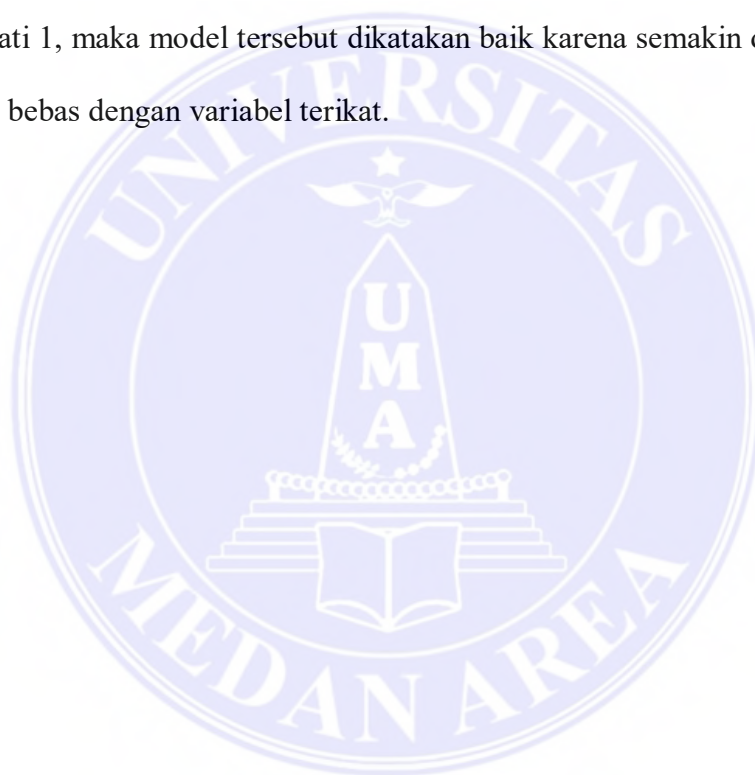
Uji F, dengan maksud menguji apakah secara simultan variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat, dengan tingkat keyakinan 90% ($\alpha = 0,5$).

2) Uji Parsial (Uji t)

Uji t statistik dimaksudkan untuk menguji pengaruh secara parsial antara variabel bebas terhadap variabel terikat dengan asumsi bahwa variabel lain dianggap konstan, dengan tingkat keyakinan 90% ($\alpha = 0,5$).

3.7.3. Koefisien Determinasi (R^2)

Uji ini digunakan untuk mengukur kedekatan hubungan dari model yang dipakai. Koefisien detreminasi (adjusted R^2) yaitu angka yang menunjukkan besarnya kemampuan varians atau penyebaran dari variabel-variabel bebas yang menerangkan variabel terikat atau angka yang menunjukkan seberapa besar variabel terikat dipengaruhi oleh variabel bebasnya. Besarnya koefisien determinasi adalah antara 0 hingga 1 ($0 < \text{adjusted } R^2 < 1$), dimana nilai koefisien mendekati 1, maka model tersebut dikatakan baik karena semakin dekat hubungan variabel bebas dengan variabel terikat.



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan data yang diperoleh dalam penelitian mengenai Pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja karyawan Responden pada penelitian ini berjumlah 44 responden, kemudian telah dianalisa, maka disimpulkan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh positif variabel Pendidikan terhadap kinerja karyawan yang variabel pendidikan diperoleh $t_{hitung} (3.568) > t_{tabel} (1.680)$ dengan nilai signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$. hal ini menunjukkan bahwa secara parsial bahwa ada pengaruh positif dan signifikan pendidikan terhadap kinerja karyawan. Ini dilihat dari hasil kinerja karyawan yang efektif dan efisien.
2. Terdapat pengaruh positif variabel Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan yang ditunjukkan dan pada variabel Pelatihan diperoleh $t_{hitung} (2.348) > t_{tabel} (1,680)$ dengan nilai signifikansi sebesar $0,024 < 0,05$ hal ini menunjukkan bahwa secara parsial bahwa ada pengaruh positif dan signifikan pelatihan terhadap kinerja karyawan.
3. Pengujian yang dilakukan secara simultan menunjukkan bahwa variabel Pendidikan dan Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pad PT. Langkat Nusantara Kepong Kecamatan Kutambaru Kabupaten Langkat. Dengan nilai $F_{hitung} F_{hitung} (41.097) > F_{tabel} (3.210)$ dengan tingkat signifikasi 0.000. Selanjutnya nilai *R Square* yaitu sebesar 0,667 atau 66,7%.

5.2 Saran

Saran yang dapat saya berikan untuk PT.Langkat Nusantara Kepong Cabang Kebun Maryke Kecamatan Kutambaru Kabupaten Langkat sebagai berikut:

1. Diharapkan agar PT.Langkat Nusantara Kepong Cabang Kebun Maryke menempatkan karyawan sesuai dengan pendidikannya.
2. Diharapkan agar PT. Langkat Nusantara Kepong untuk terus meningkatkan pelatihan seperti mengadakan seminar belajar untuk menyelesaikan tugas masing-masing karyawan secara efektif dan efisien. Dengan begitu, perbedaan latar belakang pendidikan karyawan tidak akan menjadi suatu masalah untuk mencapai tujuan perusahaan.
3. Bagi Akademisi dan peneliti selanjutnya, dengan adanya hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebuah bahan referensi untuk kegiatan mengajarnya ataupun penelitiannya. Di karenakan penelitian ini masih memiliki banyak kekurangan, sehingga penelitian selanjutnya di harapkan mampu meneliti dengan menambah variabel dan juga mampu meneliti lebih baik lagi.

DAFTAR PUSTAKA

BUKU

- Ahmad, Shaleh Nazili. 2011. *Pendidikan dan Masyarakat*. Yogyakarta: Sabda Media.
- Anwar Prabu Mangkunegara (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Ashar Sunyoto Munandar (2008). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Penerbit Universitas Indonesia (UI-Press).
- Dwi Siswoyo, dkk. 2017. *Ilmu Pendidikan*. Yogyakarta. UNY Press. : Pustaka Belajar Edisi Pertama, Erlangga.
- Ghozali, 2014. *Aplikasi analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Badan Penerbit UNDIP , Semarang.
- Hariandja, Mariot Tua Effendy. 2016. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jakarta: PT. Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Hasbullah. 2007. *Dasar-Dasar Ilmu Pendidikan*. Jakarta: Edisi Pertama Jakarta: PT Raja Grafindo Persada,
- Henry Simamora, 2010, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Gramedia, Jakarta.
- Herman Sofyandi. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Graha Ilmu. Yogyakarta. Edisi Pertama
- Herman Sofyandi. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Pertama. Yogyakarta. Graha Ilmu.
- Mangkuprawira, 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*, Penerbit Ghalia. Indonesia, Jakarta
- Munandar. (2008). *Psikologi Industri dan Organisasi Original*. UI PRESS, Erlangga, Jakarta
- Nasution, Mulia P. (2014). *Sistem Akuntansi Pemerintahan*. edisi. 2 Erlangga, Jakarta
- Pramudyo, Chrisogonus. D. 2007. *Cara Pinter Jadi Trainer*. Jakarta : Percetakan Galang Press
- Robbins, P. Stephen. (2006). *Perilaku Organisasi*. Edisi Sepuluh. Diterjemahkan oleh: Benyamin Molan. Erlangga, Jakarta.

- Robbins, Stephen. (2004). *Perilaku Organisasi*. Edisi Sembilan. Diterjemahkan oleh: B enyamin Molan. Erlangga, Jakarta.
- Radja Mudyahardjo, *Pengantar Pendidikan*, Edisi Empat Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2013
- Rivai, Veithzal. Ramly. Mutis. Arafah. 2015. “*Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan : Dari Teori Ke Praktik*”. PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Sastrohadiwiryo, 2013, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*, edisi. 2, Bumi Aksara, Jakarta.
- Sugihartono, dkk, 2017. *Psikologi Pendidikan*. Yogyakarta: UNY Pers, edisi pertama, PT Raja Grafindo Persada
- Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung : ALFABETA
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: CV Alfabeta.
- Sukardi. (2010). *Evaluasi Pendidikan, Prinsip dan Operasionalnya*. edisi. 2, Bumi Aksara, Jakarta.
- Suprpto. 2001. *Bertanam Kedelai*. Jakarta: Penebar Swadaya. edisi. 2, Bumi Aksara, Jakarta.
- Yunus, Mahmud, *Kamus Arab Indonesia*, (Ciputat: PT. Mahmud Yunus Wa Dzurriyyah, 2007).

JURNAL

- Agung (2017) *Pengaruh Pendidikan, Pelatihan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening* (Studi Kasus pada PT. Armada Finance Magelang)
- Elizar, Hasrudy (2018), *Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Lingkungan kerja Terhadap Kinerja Pegawai*, Gramedia pustaka utama
- Febri Wahyudi (2009) *Analisis pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja karyawan bagian sumberdaya manusia* pada PT. PLN (Persero) wilayah cabang riau pekanbaru
- Fitriana (2008) *Pengaruh pendidikan dan pelatihan karyawan bagian produksi terhadap produktivitas kerja* pada PT. Utusan Intergrafika Pers Pekanbaru

- Fuad Mustofa (2012) *Pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap produktifitas kerja karyawan* pada PT. Ramajaya Pramukti Rama-Rama Mill & KCP Kecamatan Tapung Kabupaten Kampar
- Marihot Tua Efendi, Hariandja, (2009), *Manajemen Sumber Daya Manusia Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian, dan Peningkatan Produktivitas Pegawai*. Gramedia pustaka utama : Jakarta.
- Mangkunegara AP, 2015, *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Rfika Aditama, Bandung.
- Miranda, Bambang (2018) *Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Variabel Mediator*, PT. Petrokimia Gresik
- Rahmatiah, (2018), *Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja PGRI Kabupaten Parigi Moutong dan Gunung Kidul*, Gramedia Pustaka umum
- Susi, Yulia, Arika, (2013) *Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Riau*, Gramedia pustaka: Riau





LAMPIRAN 1. Kuesioner Penelitian

KUESIONER PENELITIAN

PENGARUH PENDIDIKAN DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT.LANGKAT NUSANTARA KEPONG CABANG KEBUN MARYKE KECAMATAN KUTAMBARU KABUPATEN LANGKAT

Dengan Hormat,

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : MIA LESTARI BR SITEPU

Status : Mahasiswa Universitas Medan Area

Untuk memenuhi penelitian tugas akhir, saya sangat mengharapkan kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/i meluangkan sedikit waktu untuk mengisi kuesioner mengenai tugas akhir saya yang berjudul “Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap kinerja Karyawan Pada PT. Langkat Nusantara Kepong Kecamatan Kutambaru Kabupaten Langkat”. Kuesioner ini murni untuk pengembangan ilmu pengetahuan, dan tidak ada tujuan lain.

Atas kerjasama Bapak/Ibu/Saudara/i, saya ucapkan terimakasih.

Medan, Mei 2022

Hormat Saya,

MIA LESTARI BR SITEPU

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 15/12/22

Access From (repository.uma.ac.id)15/12/22

KUESIONER I: Karakteristik Responden

Pilihlah salah satu jawaban yang sesuai dengan anda, dengan memberi tanda silang (X) pada jawaban yang anda pilih.

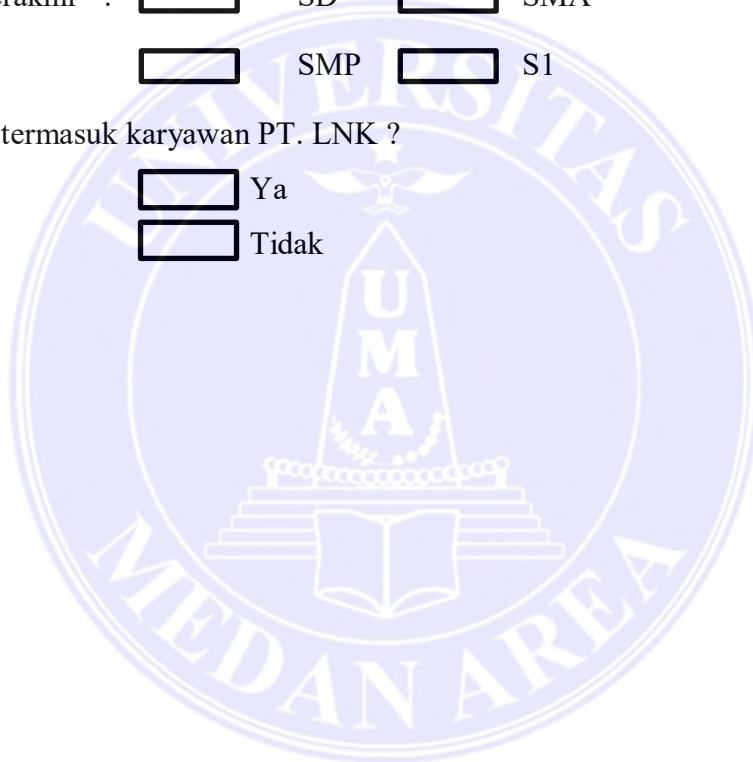
Nama : _____

Usia : _____ Tahun

Jenis Kelamin : Laki-laki
 Perempuan

Pendidikan Terakhir : SD SMA
 SMP S1

Apakah anda termasuk karyawan PT. LNK ?
 Ya
 Tidak



KUESIONER II: Variabel Penelitian

Pilihlah salah satu jawaban yang sesuai dengan anda, dengan memberi tanda silang (X)

atau centang (✓) pada jawaban yang anda pilih.

Keterangan:

SS = Sangat Setuju

S = Setuju

KS = Kurang Setuju

TS = Tidak Setuju

STS = Sangat Tidak Setuju

KINERJA (Y)

No	Pernyataan	Sangat Setuju (SS)	Setuju (S)	Kurang Setuju (KS)	Tidak Setuju (TS)	Sangat Tidak Setuju (STS)
Mutu						
1	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan ketelitian yang tinggi					
Kuantitas						
2	Saya mampu menyelesaikan suatu pekerjaan dengan rapi.					
Ketepatan Waktu						
3	Saya datang ke kantor dengan tepat waktu					
Efektivitas						
4	Saya dapat menggunakan waktu dengan efektif & efisien.					
Mandiri						
5	Saya suka bekerja dan berfikir kritis dan mandiri					
Berkomitmen						
6	Saya mampu bekerja sesuai target					

PENDIDIKAN (X1)

No	Pernyataan	Sangat Setuju (SS)	Setuju (S)	Kurang Setuju (KS)	Tidak Setuju (TS)	Sangat Tidak Setuju (STS)
Latar belakang pendidikan						
1	Perusahaan mengutamakan latar belakang pendidikan untuk merekrut karyawan					
2	Saya merasa puas dengan pendidikan yang saya capai sesuai dengan pekerjaan yang saya lakukan					
4	Saya telah mempersiapkan pendidikan yang sesuai dengan pekerjaan yang akan saya geluti					
Wawasan pengetahuan						
4	Wawasan dan pengetahuan menjadikan saya menjadi pribadi yang lebih baik					
5	Wawasan sangatlah penting untuk membawa kita mencoba hal yang baru					
6	Materi dan metode yang disampaikan sesuai dengan wawasan yang saya miliki					

PELATIHAN (X2)

No	Pernyataan	Sangat Setuju (SS)	Setuju (S)	Kurang Setuju (KS)	Tidak Setuju (TS)	Sangat Tidak Setuju (STS)
Materi Pelatihan						
1	Materi pelatihan yang diberikan sesuai dengan kebutuhan saya, sehingga saya mampu menunjang pekerjaan yang saya lakukan					
Metode Pelatihan						
2	Setelah mengikuti pelatihan, saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan lebih mudah dan cepat					

Sikap dan Keterampilan						
3	Instruktur ahli dalam menyampaikan materi saat pelatihan					
Lama waktu pelatihan						
4	Waktu yang diberikan untuk pelatihan sangat efisien dan terkendali					
Fasilitas Pelatihan						
5	Fasilitas pelatihan yang disediakan perusahaan sangat lengkap					



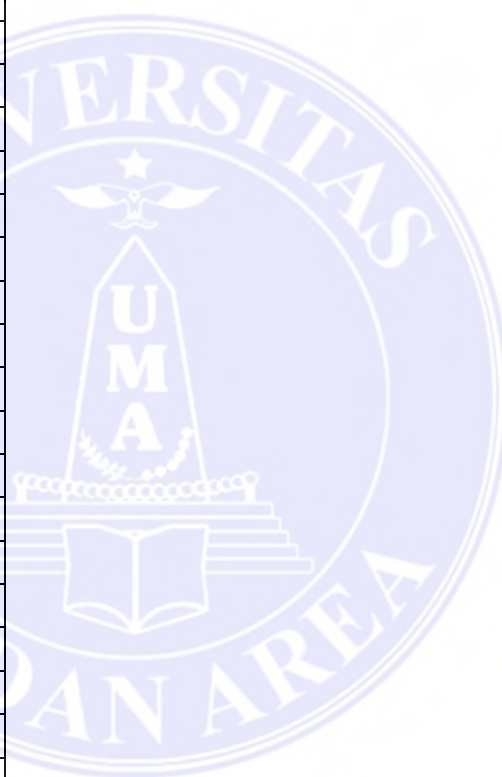
Lampiran 2. Data dan Hasil Responden

Usia		
No	Usia	Kode
1	33	2
2	34	2
3	35	2
4	35	2
5	52	4
6	30	2
7	27	1
8	43	3
9	59	4
10	33	2
11	27	1
12	38	2
13	29	1
14	43	2
15	30	1
16	40	2
17	28	1
18	31	2
19	45	3
20	30	1
21	42	3
22	34	2
23	29	1
24	28	1
25	28	1
26	45	3
27	27	1
28	40	2
29	27	1
30	32	2
31	36	2
32	45	3
33	32	2
34	40	3
35	29	1
36	30	1
37	35	2
38	27	1

39	42	3
40	48	3
41	44	3
42	23	1
43	46	3
44	46	3

Jenis Kelamin		
No	Jenis Kelamin	Kode
1	P	2
2	L	1
3	L	1
4	L	1
5	L	1
6	L	1
7	L	1
8	L	1
9	P	2
10	P	2
11	L	1
12	P	2
13	L	1
14	L	1
15	P	2
16	L	1
17	P	2
18	L	1
19	L	1
20	L	1
21	L	1
22	P	2
23	L	1
24	L	1
25	L	1
26	P	2
27	L	1
28	L	1
29	L	1
30	P	2
31	L	1
32	L	1
33	L	1
34	L	1
35	L	1
36	L	1
37	L	1
38	L	1

39	P	2
40	P	2
41	L	1
42	L	1
43	L	1
44	L	1



Pendidikan		
No	Pendidikan	Kode
1	SMA	3
2	SMA	3
3	SMA	3
4	SMA	3
5	SMA	3
6	SMA	3
7	S1	4
8	S1	4
9	SMA	3
10	SMA	3
11	SMA	3
12	SMA	3
13	SMA	3
14	S1	4
15	SMA	3
16	SMA	3
17	SMA	3
18	SMA	3
19	S1	4
20	SMA	3
21	S1	4
22	S1	4
23	SMA	3
24	SMA	3
25	SMA	3
26	S1	4
27	SMA	3
28	SMA	3
29	S1	4
30	S1	4
31	SMA	3
32	SMA	3
33	S1	4
34	SMA	3
35	SMA	3
36	SMA	3
37	SMA	3
38	SMA	3
39	S1	4
40	SMA	3

41	SMA	3
42	SMA	3
43	S1	4
44	SMA	3

No	PENDIDIKAN						Total
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	
1	4	3	3	4	5	4	23
2	4	3	3	4	4	4	22
3	4	5	3	5	4	5	26
4	3	5	4	3	4	4	23
5	3	4	4	3	3	4	21
6	4	3	4	3	3	4	21
7	2	3	2	3	2	3	15
8	3	3	4	3	3	3	19
9	4	4	4	4	4	4	24
10	3	3	3	2	3	2	16
11	4	2	3	1	3	2	15
12	4	3	4	4	3	3	21
13	5	3	5	2	3	3	21
14	4	3	2	1	2	3	15
15	3	5	2	3	3	3	19
16	5	5	5	4	4	5	28
17	3	1	3	2	3	2	14
18	4	3	4	3	3	5	22
19	4	3	2	3	1	2	15
20	4	5	4	5	3	4	25
21	4	3	1	2	1	2	13
22	3	3	3	3	4	5	21
23	3	3	4	5	3	3	21
24	4	3	4	4	5	3	23
25	4	4	5	3	4	5	25
26	3	3	4	4	4	4	22
27	3	4	2	3	5	4	21
28	4	4	4	1	2	3	18
29	4	3	4	1	4	4	20
30	4	4	4	4	4	4	24
31	4	5	4	3	4	2	22
32	4	4	3	4	4	4	23
33	5	5	3	4	3	4	24
34	5	4	4	4	4	5	26
35	4	4	4	4	4	4	24
36	5	2	4	3	5	4	23
37	3	4	3	2	5	4	21
38	4	3	4	3	3	5	22

39	3	3	4	5	4	3	22
40	5	5	2	3	2	5	22
41	4	4	2	2	2	4	18
42	3	5	4	5	4	4	25
43	5	4	4	4	3	4	24
44	5	4	4	4	2	4	23

No	PELATIHAN					TOTAL
	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	
1	4	3	4	4	5	20
2	4	3	5	4	5	21
3	4	5	4	5	4	22
4	3	5	4	4	3	19
5	3	4	4	5	5	21
6	4	5	4	3	3	19
7	2	3	2	1	2	10
8	3	3	4	4	3	17
9	4	3	4	3	3	17
10	3	3	3	4	3	16
11	4	4	3	4	3	18
12	4	3	4	4	3	18
13	5	3	2	4	3	17
14	4	3	2	1	2	12
15	3	5	2	3	3	16
16	5	5	5	5	5	25
17	4	1	4	2	3	14
18	4	4	4	5	3	20
19	4	3	2	3	1	13
20	4	5	4	5	5	23
21	4	3	1	2	1	11
22	3	3	3	3	5	17
23	4	3	4	5	4	20
24	4	3	4	4	5	20
25	4	4	5	3	4	20
26	3	3	4	4	4	18
27	3	4	5	5	5	22
28	3	3	4	2	1	13
29	3	3	5	5	5	21
30	3	4	4	3	3	17
31	4	4	4	4	3	19
32	4	5	4	4	3	20

33	5	5	3	3	4	20
34	4	3	4	4	3	18
35	5	5	4	4	3	21
36	4	4	3	3	4	18
37	4	5	3	3	3	18
38	4	4	4	3	4	19
39	4	4	3	3	3	17
40	5	4	3	4	4	20
41	4	5	3	3	3	18
42	5	5	3	3	4	20
43	4	5	4	4	3	20
44	4	5	3	4	3	19

No	KINERJA						Total
	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	
1	4	5	5	5	5	5	29
2	4	5	3	3	3	4	22
3	4	4	4	3	4	3	22
4	4	4	3	5	5	5	26
5	5	4	3	4	4	4	24
6	4	5	3	3	3	3	21
7	2	3	3	3	2	1	14
8	4	5	4	4	3	3	23
9	4	5	3	4	3	4	23
10	3	3	4	4	3	3	20
11	3	3	3	4	3	3	19
12	3	3	4	3	3	3	19
13	3	3	3	3	4	1	17
14	3	2	1	3	3	2	14
15	3	4	3	3	3	4	20
16	5	5	5	5	5	5	30
17	4	3	2	3	1	2	15
18	4	4	5	4	4	4	25
19	3	2	1	3	3	2	14
20	4	5	4	5	4	5	27
21	3	1	3	1	2	3	13
22	3	3	4	5	4	5	24
23	4	3	3	3	3	4	20
24	4	3	3	3	4	4	21
25	5	5	4	3	4	5	26
26	3	4	3	3	4	4	21

27	5	3	4	3	3	4	22
28	3	4	5	3	4	5	24
29	3	4	4	3	5	4	23
30	4	3	3	4	5	3	22
31	4	3	5	3	5	4	24
32	3	4	5	3	5	5	25
33	4	4	5	4	5	3	25
34	3	3	5	3	4	5	23
35	3	4	4	3	5	4	23
36	4	4	4	5	5	4	26
37	5	4	3	3	4	4	23
38	4	5	4	5	4	4	26
39	4	4	4	4	4	3	23
40	4	5	5	3	3	4	24
41	4	3	4	4	4	4	23
42	4	4	5	5	4	4	26
43	4	4	4	5	3	4	24
44	4	3	5	5	4	4	25

Lampiran 3. Output Hasil Uji Statistik

Uji Reliabilitas

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	44	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	44	100.0

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.669	6

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1_1	17.34	10.835	.193	.684
X1_2	17.57	9.414	.350	.644
X1_3	17.73	9.087	.428	.617
X1_4	17.95	8.091	.471	.600
X1_5	17.82	9.036	.373	.637
X1_6	17.50	8.349	.577	.564

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 15/12/22

Access From (repository.uma.ac.id)15/12/22

Scale: ALL VARIABLES**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	44	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	44	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.669	5

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2_1	14.43	8.484	.165	.704
X2_2	14.43	7.414	.240	.697
X2_3	14.70	6.446	.489	.587
X2_4	14.68	5.431	.659	.492
X2_5	14.84	5.486	.576	.535

Scale: ALL VARIABLES**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	44	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	44	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.795	6

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y_1	18.55	12.858	.416	.791
Y_2	18.55	10.951	.567	.759
Y_3	18.55	10.533	.580	.756
Y_4	18.64	11.446	.503	.774
Y_5	18.52	10.999	.563	.760
Y_6	18.57	10.065	.661	.734

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 15/12/22

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
 2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
 3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (repository.uma.ac.id)15/12/22

Frekuensi Jawaban Responden

X1_1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TIDAK SETUJU	1	2.3	2.3	2.3
	RAGU-RAGU/KURANG SETUJU	13	29.5	29.5	31.8
	SETUJU	22	50.0	50.0	81.8
	SANGAT SETUJU	8	18.2	18.2	100.0
	Total	44	100.0	100.0	

X1_2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SANGAT TIDAK SETUJU	1	2.3	2.3	2.3
	TIDAK SETUJU	2	4.5	4.5	6.8
	RAGU-RAGU/KURANG SETUJU	19	43.2	43.2	50.0
	SETUJU	13	29.5	29.5	79.5
	SANGAT SETUJU	9	20.5	20.5	100.0
	Total	44	100.0	100.0	

X1_3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SANGAT TIDAK SETUJU	1	2.3	2.3	2.3
	TIDAK SETUJU	7	15.9	15.9	18.2
	RAGU-RAGU/KURANG SETUJU	10	22.7	22.7	40.9
	SETUJU	23	52.3	52.3	93.2
	SANGAT SETUJU	3	6.8	6.8	100.0
	Total	44	100.0	100.0	

X1_4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SANGAT TIDAK SETUJU	4	9.1	9.1	9.1
	TIDAK SETUJU	6	13.6	13.6	22.7
	RAGU-RAGU/KURANG SETUJU	15	34.1	34.1	56.8
	SETUJU	14	31.8	31.8	88.6
	SANGAT SETUJU	5	11.4	11.4	100.0
	Total	44	100.0	100.0	

X1_5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
--	--	-----------	---------	---------------	--------------------

Valid	SANGAT TIDAK SETUJU	2	4.5	4.5	4.5
	TIDAK SETUJU	6	13.6	13.6	18.2
	RAGU-RAGU/KURANG SETUJU	15	34.1	34.1	52.3
	SETUJU	16	36.4	36.4	88.6
	SANGAT SETUJU	5	11.4	11.4	100.0
	Total	44	100.0	100.0	

X1_6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TIDAK SETUJU	6	13.6	13.6	13.6
	RAGU-RAGU/KURANG SETUJU	10	22.7	22.7	36.4
	SETUJU	20	45.5	45.5	81.8
	SANGAT SETUJU	8	18.2	18.2	100.0
	Total	44	100.0	100.0	

X2_1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TIDAK SETUJU	1	2.3	2.3	2.3
	RAGU-RAGU/KURANG SETUJU	11	25.0	25.0	27.3

SETUJU	26	59.1	59.1	86.4
SANGAT SETUJU	6	13.6	13.6	100.0
Total	44	100.0	100.0	

X2_2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SANGAT TIDAK SETUJU	1	2.3	2.3	2.3
	RAGU-RAGU/KURANG SETUJU	18	40.9	40.9	43.2
	SETUJU	11	25.0	25.0	68.2
	SANGAT SETUJU	14	31.8	31.8	100.0
	Total	44	100.0	100.0	

X2_3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SANGAT TIDAK SETUJU	1	2.3	2.3	2.3
	TIDAK SETUJU	5	11.4	11.4	13.6
	RAGU-RAGU/KURANG SETUJU	11	25.0	25.0	38.6
	SETUJU	22	50.0	50.0	88.6
	SANGAT SETUJU	5	11.4	11.4	100.0
	Total	44	100.0	100.0	

X2_4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SANGAT TIDAK SETUJU	2	4.5	4.5	4.5
	TIDAK SETUJU	3	6.8	6.8	11.4
	RAGU-RAGU/KURANG SETUJU	14	31.8	31.8	43.2
	SETUJU	17	38.6	38.6	81.8
	SANGAT SETUJU	8	18.2	18.2	100.0
	Total	44	100.0	100.0	

X2_5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SANGAT TIDAK SETUJU	3	6.8	6.8	6.8
	TIDAK SETUJU	2	4.5	4.5	11.4
	RAGU-RAGU/KURANG SETUJU	21	47.7	47.7	59.1
	SETUJU	9	20.5	20.5	79.5
	SANGAT SETUJU	9	20.5	20.5	100.0
	Total	44	100.0	100.0	

Y_1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TIDAK SETUJU	1	2.3	2.3	2.3
	RAGU-RAGU/KURANG SETUJU	15	34.1	34.1	36.4
	SETUJU	23	52.3	52.3	88.6
	SANGAT SETUJU	5	11.4	11.4	100.0
	Total	44	100.0	100.0	

Y_2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SANGAT TIDAK SETUJU	1	2.3	2.3	2.3
	TIDAK SETUJU	2	4.5	4.5	6.8
	RAGU-RAGU/KURANG SETUJU	15	34.1	34.1	40.9
	SETUJU	16	36.4	36.4	77.3
	SANGAT SETUJU	10	22.7	22.7	100.0
	Total	44	100.0	100.0	

Y_3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SANGAT TIDAK SETUJU	2	4.5	4.5	4.5
	TIDAK SETUJU	1	2.3	2.3	6.8

RAGU-RAGU/KURANG SETUJU	15	34.1	34.1	40.9
SETUJU	15	34.1	34.1	75.0
SANGAT SETUJU	11	25.0	25.0	100.0
Total	44	100.0	100.0	

Y_4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SANGAT TIDAK SETUJU	1	2.3	2.3	2.3
	RAGU-RAGU/KURANG SETUJU	23	52.3	52.3	54.5
	SETUJU	10	22.7	22.7	77.3
	SANGAT SETUJU	10	22.7	22.7	100.0
	Total	44	100.0	100.0	

Y_5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SANGAT TIDAK SETUJU	1	2.3	2.3	2.3
	TIDAK SETUJU	2	4.5	4.5	6.8
	RAGU-RAGU/KURANG SETUJU	14	31.8	31.8	38.6
	SETUJU	17	38.6	38.6	77.3
	SANGAT SETUJU	10	22.7	22.7	100.0

Total	44	100.0	100.0
-------	----	-------	-------

Y_6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SANGAT TIDAK SETUJU	2	4.5	4.5	4.5
	TIDAK SETUJU	3	6.8	6.8	11.4
	RAGU-RAGU/KURANG SETUJU	10	22.7	22.7	34.1
	SETUJU	20	45.5	45.5	79.5
	SANGAT SETUJU	9	20.5	20.5	100.0
	Total	44	100.0	100.0	

Frekuensi Responden

USIA

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20-30	15	34.1	34.1	34.1
	31-40	16	36.4	36.4	70.5
	41-50	11	25.0	25.0	95.5
	51-60	2	4.5	4.5	100.0
	Total	44	100.0	100.0	

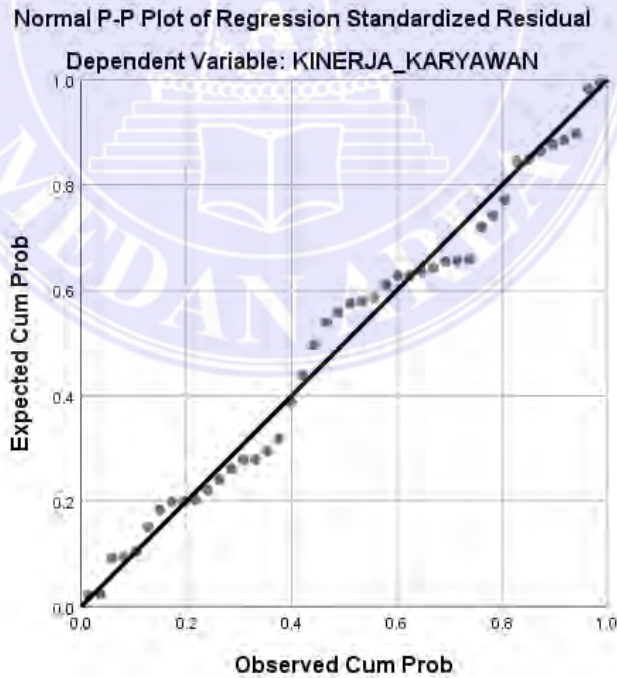
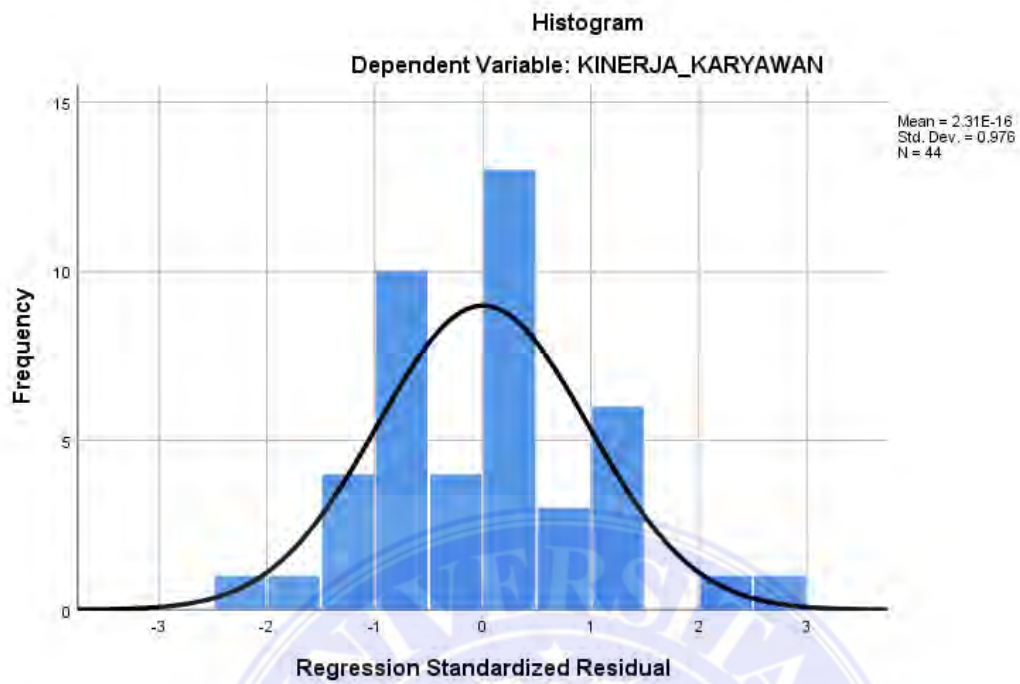
JENIS_KELAMIN

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-Laki	33	75.0	75.0	75.0
	Perempuan	11	25.0	25.0	100.0
	Total	44	100.0	100.0	

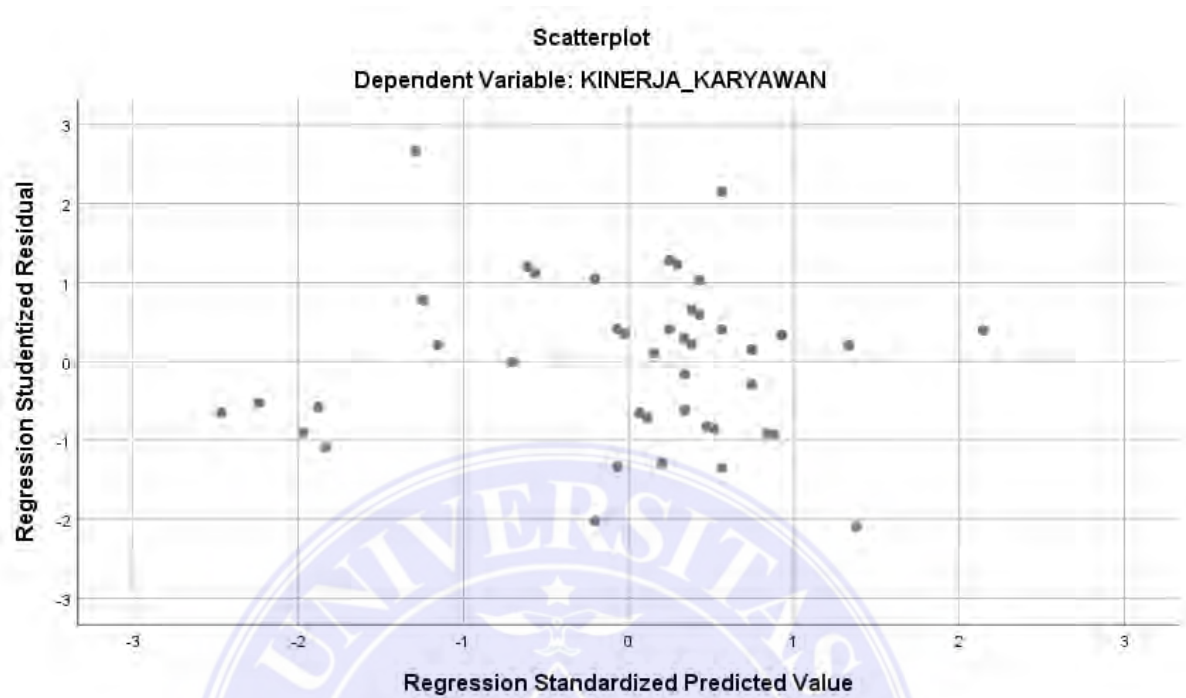
PENDIDIKAN

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA	32	72.7	72.7	72.7
	S1	12	27.3	27.3	100.0
	Total	44	100.0	100.0	

Uji Asumsi Klasik**Uji Normalitas**



Uji Heteroskedastisitas



Uji Hipotesis

Uji R Square

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.817 ^a	.667	.651	2.31938	1.908

a. Predictors: (Constant), PELATIHAN, PENDIDIKAN

b. Dependent Variable: KINERJA_KARYAWAN

Uji F (Simultan)**ANOVA^a**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	442.167	2	221.084	41.097	.000 ^b
	Residual	220.560	41	5.380		
	Total	662.727	43			

a. Dependent Variable: KINERJA_KARYAWAN

b. Predictors: (Constant), PELATIHAN, PENDIDIKAN

Uji T (Parsial)**Coefficients^a**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.039	2.261		.902	.372
	PENDIDIKAN	.581	.163	.520	3.568	.001
	PELATIHAN	.434	.185	.342	2.348	.024

Uji Mutikolonieritas**Coefficients^a**

Collinearity Statistics

Model		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	PENDIDIKAN	.382	2.617
	PELATIHAN	.382	2.617

a. Dependent Variable: KINERJA_KARYAWAN

Coefficient Correlations^a

Model			PELATIHAN	PENDIDIKAN
1	Correlations	PELATIHAN	1.000	-.786
		PENDIDIKAN	-.786	1.000
	Covariances	PELATIHAN	.034	-.024
		PENDIDIKAN	-.024	.027

a. Dependent Variable: KINERJA_KARYAWAN

DISTRIBUSI NILAI r_{tabel} SIGNIFIKANSI 5% dan 1%

N	The Level of Significance		N	The Level of Significance	
	5%	1%		5%	1%
3	0.997	0.999	38	0.32	0.413
4	0.95	0.99	39	0.316	0.408
5	0.878	0.959	40	0.312	0.403
6	0.811	0.917	41	0.308	0.398
7	0.754	0.874	42	0.304	0.393
8	0.707	0.834	43	0.301	0.389
9	0.666	0.798	44	0.297	0.384
10	0.632	0.765	45	0.294	0.38
11	0.602	0.735	46	0.291	0.376
12	0.576	0.708	47	0.288	0.372
13	0.553	0.684	48	0.284	0.368
14	0.532	0.661	49	0.281	0.364
15	0.514	0.641	50	0.279	0.361
16	0.497	0.623	55	0.266	0.345
17	0.482	0.606	60	0.254	0.33
18	0.468	0.59	65	0.244	0.317
19	0.456	0.575	70	0.235	0.306
20	0.444	0.561	75	0.227	0.296
21	0.433	0.549	80	0.22	0.286
22	0.432	0.537	85	0.213	0.278
23	0.413	0.526	90	0.207	0.267
24	0.404	0.515	95	0.202	0.263
25	0.396	0.505	100	0.195	0.256
26	0.388	0.496	125	0.176	0.23
27	0.381	0.487	150	0.159	0.21
28	0.374	0.478	175	0.148	0.194
29	0.367	0.47	200	0.138	0.181
30	0.361	0.463	300	0.113	0.148
31	0.355	0.456	400	0.098	0.128
32	0.349	0.449	500	0.088	0.115
33	0.344	0.442	600	0.08	0.105
34	0.339	0.436	700	0.074	0.097
35	0.334	0.43	800	0.07	0.091
36	0.329	0.424	900	0.065	0.086
37	0.325	0.418	1000	0.062	0.081

Tabel Uji F

$\alpha =$ 0,05	$df_1=(k-1)$							
	$df_2=(n$ $-k-1)$	1	2	3	4	5	6	7
1	161.44 8	199,500	215.70 7	224,583	230,162	233.98 6	236,768	238,883
2	18,513	19,000	19,164	19,247	19,296	19,330	19,353	19,371
3	10,128	9,552	9,277	9,117	9,013	8,941	8,887	8,845
4	7,709	6,944	6,591	6,388	6,256	6,163	6,094	6,041
5	6,608	5,786	5,409	5,192	5,050	4,950	4,876	4,818
6	5,987	5,143	4,757	4,534	4,387	4,284	4,207	4,147
7	5,591	4,737	4,347	4,120	3,972	3,866	3,787	3,726
8	5,318	4,459	4,066	3,838	3,687	3,581	3,500	3,438
9	5,117	4,256	3,863	3,633	3,482	3,374	3,293	3,230
10	4,965	4,103	3,708	3,478	3,326	3,217	3,135	3,072
11	4,844	3,982	3,587	3,357	3,204	3,095	3,012	2,948
12	4,747	3,885	3,490	3,259	3,106	2,996	2,913	2,849
13	4,667	3,806	3,411	3,179	3,025	2,915	2,832	2,767
14	4,600	3,739	3,344	3,112	2,958	2,848	2,764	2,699
15	4,543	3,682	3,287	3,056	2,901	2,790	2,707	2,641
16	4,494	3,634	3,239	3,007	2,852	2,741	2,657	2,591
17	4,451	3,592	3,197	2,965	2,810	2,699	2,614	2,548
18	4,414	3,555	3,160	2,928	2,773	2,661	2,577	2,510
19	4,381	3,522	3,127	2,895	2,740	2,628	2,544	2,477
20	4,351	3,493	3,098	2,866	2,711	2,599	2,514	2,447
21	4,325	3,467	3,072	2,840	2,685	2,573	2,488	2,420
22	4,301	3,443	3,049	2,817	2,661	2,549	2,464	2,397
23	4,279	3,422	3,028	2,796	2,640	2,528	2,442	2,375
24	4,260	3,403	3,009	2,776	2,621	2,508	2,423	2,355
25	4,242	3,385	2,991	2,759	2,603	2,490	2,405	2,337
26	4,225	3,369	2,975	2,743	2,587	2,474	2,388	2,321
27	4,210	3,354	2,960	2,728	2,572	2,459	2,373	2,305
28	4,196	3,340	2,947	2,714	2,558	2,445	2,359	2,291
29	4,183	3,328	2,934	2,701	2,545	2,432	2,346	2,278

30	4,171	3,316	2,922	2,690	2,534	2,421	2,334	2,266
31	4,160	3,305	2,911	2,679	2,523	2,409	2,323	2,255
32	4,149	3,295	2,901	2,668	2,512	2,399	2,313	2,244
33	4,139	3,285	2,892	2,659	2,503	2,389	2,303	2,235
34	4,130	3,276	2,883	2,650	2,494	2,380	2,294	2,225
35	4,121	3,267	2,874	2,641	2,485	2,372	2,285	2,217
36	4,113	3,259	2,866	2,634	2,477	2,364	2,277	2,209
37	4,105	3,252	2,859	2,626	2,470	2,356	2,270	2,201
38	4,098	3,245	2,852	2,619	2,463	2,349	2,262	2,194
39	4,091	3,238	2,845	2,612	2,456	2,342	2,255	2,187
40	4,085	3,232	2,839	2,606	2,449	2,336	2,249	2,180
41	4,079	3,226	2,833	2,600	2,443	2,330	2,243	2,174
42	4,073	3,220	2,827	2,594	2,438	2,324	2,237	2,168
43	4,067	3,214	2,822	2,589	2,432	2,318	2,232	2,163
44	4,062	3,209	2,816	2,584	2,427	2,313	2,226	2,157
45	4,057	3,204	2,812	2,579	2,422	2,308	2,221	2,152
46	4,052	3,200	2,807	2,574	2,417	2,304	2,216	2,147
47	4,047	3,195	2,802	2,570	2,413	2,299	2,212	2,143
48	4,043	3,191	2,798	2,565	2,409	2,295	2,207	2,138
49	4,038	3,187	2,794	2,561	2,404	2,290	2,203	2,134
50	4,034	3,183	2,790	2,557	2,400	2,286	2,199	2,130
51	4,030	3,179	2,786	2,553	2,397	2,283	2,195	2,126
52	4,027	3,175	2,783	2,550	2,393	2,279	2,192	2,122
53	4,023	3,172	2,779	2,546	2,389	2,275	2,188	2,119
54	4,020	3,168	2,776	2,543	2,386	2,272	2,185	2,115
55	4,016	3,165	2,773	2,540	2,383	2,269	2,181	2,112
56	4,013	3,162	2,769	2,537	2,380	2,266	2,178	2,109
57	4,010	3,159	2,766	2,534	2,377	2,263	2,175	2,106
58	4,007	3,156	2,764	2,531	2,374	2,260	2,172	2,103
59	4,004	3,153	2,761	2,528	2,371	2,257	2,169	2,100
60	4,001	3,150	2,758	2,525	2,368	2,254	2,167	2,097
61	3,998	3,148	2,755	2,523	2,366	2,251	2,164	2,094
62	3,996	3,145	2,753	2,520	2,363	2,249	2,161	2,092
63	3,993	3,143	2,751	2,518	2,361	2,246	2,159	2,089
64	3,991	3,140	2,748	2,515	2,358	2,244	2,156	2,087
65	3,989	3,138	2,746	2,513	2,356	2,242	2,154	2,084
66	3,986	3,136	2,744	2,511	2,354	2,239	2,152	2,082

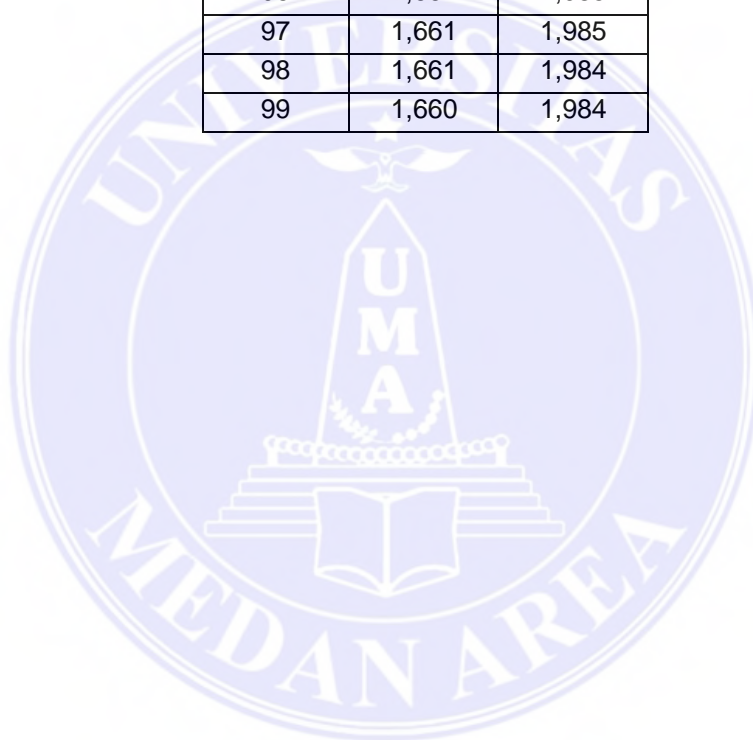
67	3,984	3,134	2,742	2,509	2,352	2,237	2,150	2,080
68	3,982	3,132	2,740	2,507	2,350	2,235	2,148	2,078
69	3,980	3,130	2,737	2,505	2,348	2,233	2,145	2,076
70	3,978	3,128	2,736	2,503	2,346	2,231	2,143	2,074
71	3,976	3,126	2,734	2,501	2,344	2,229	2,142	2,072
72	3,974	3,124	2,732	2,499	2,342	2,227	2,140	2,070
73	3,972	3,122	2,730	2,497	2,340	2,226	2,138	2,068
74	3,970	3,120	2,728	2,495	2,338	2,224	2,136	2,066
75	3,968	3,119	2,727	2,494	2,337	2,222	2,134	2,064
76	3,967	3,117	2,725	2,492	2,335	2,220	2,133	2,063
77	3,965	3,115	2,723	2,490	2,333	2,219	2,131	2,061
78	3,963	3,114	2,722	2,489	2,332	2,217	2,129	2,059
79	3,962	3,112	2,720	2,487	2,330	2,216	2,128	2,058
80	3,960	3,111	2,719	2,486	2,329	2,214	2,126	2,056
81	3,959	3,109	2,717	2,484	2,327	2,213	2,125	2,055
82	3,957	3,108	2,716	2,483	2,326	2,211	2,123	2,053
83	3,956	3,107	2,715	2,482	2,324	2,210	2,122	2,052
84	3,955	3,105	2,713	2,480	2,323	2,209	2,121	2,051
85	3,953	3,104	2,712	2,479	2,322	2,207	2,119	2,049
86	3,952	3,103	2,711	2,478	2,321	2,206	2,118	2,048
87	3,951	3,101	2,709	2,476	2,319	2,205	2,117	2,047
88	3,949	3,100	2,708	2,475	2,318	2,203	2,115	2,045
89	3,948	3,099	2,707	2,474	2,317	2,202	2,114	2,044
90	3,947	3,098	2,706	2,473	2,316	2,201	2,113	2,043
91	3,946	3,097	2,705	2,472	2,315	2,200	2,112	2,042
92	3,945	3,095	2,704	2,471	2,313	2,199	2,111	2,041
93	3,943	3,094	2,703	2,470	2,312	2,198	2,110	2,040
94	3,942	3,093	2,701	2,469	2,311	2,197	2,109	2,038
95	3,941	3,092	2,700	2,467	2,310	2,196	2,108	2,037
96	3,940	3,091	2,699	2,466	2,309	2,195	2,106	2,036
97	3,939	3,090	2,698	2,465	2,308	2,194	2,105	2,035
98	3,938	3,089	2,697	2,465	2,307	2,193	2,104	2,034
99	3,937	3,088	2,696	2,464	2,306	2,192	2,103	2,033
100	3,936	3,087	2,696	2,463	2,305	2,191	2,103	2,032

Tabel Uji t

df=(n-k)	$\alpha = 0.05$	$\alpha = 0.025$
1	6,314	12,706
2	2,920	4,303
3	2,353	3,182
4	2,132	2,776
5	2,015	2,571
6	1,943	2,447
7	1,895	2,365
8	1,860	2,306
9	1,833	2,262
10	1,812	2,228
11	1,796	2,201
12	1,782	2,179
13	1,771	2,160
14	1,761	2,145
15	1,753	2,131
16	1,746	2,120
17	1,740	2,110
18	1,734	2,101
19	1,729	2,093
20	1,725	2,086
21	1,721	2,080
22	1,717	2,074
23	1,714	2,069
24	1,711	2,064
25	1,708	2,060
26	1,706	2,056
27	1,703	2,052
28	1,701	2,048
29	1,699	2,045
30	1,697	2,042
31	1,696	2,040
32	1,694	2,037
33	1,692	2,035
34	1,691	2,032
35	1,690	2,030
36	1,688	2,028
37	1,687	2,026
38	1,686	2,024
39	1,685	2,023
40	1,684	2,021
41	1,683	2,020

42	1,682	2,018
43	1,681	2,017
44	1,680	2,015
45	1,679	2,014
46	1,679	2,013
47	1,678	2,012
48	1,677	2,011
49	1,677	2,010
df=(n-k)	$\alpha = 0.05$	$\alpha = 0.025$
51	1,675	2,008
52	1,675	2,007
53	1,674	2,006
54	1,674	2,005
55	1,673	2,004
56	1,673	2,003
57	1,672	2,002
58	1,672	2,002
59	1,671	2,001
60	1,671	2,000
61	1,670	2,000
62	1,670	1,999
63	1,669	1,998
64	1,669	1,998
65	1,669	1,997
66	1,668	1,997
67	1,668	1,996
68	1,668	1,995
69	1,667	1,995
70	1,667	1,994
71	1,667	1,994
72	1,666	1,993
73	1,666	1,993
74	1,666	1,993
75	1,665	1,992
76	1,665	1,992
77	1,665	1,991
78	1,665	1,991
79	1,664	1,990
80	1,664	1,990
81	1,664	1,990
82	1,664	1,989
83	1,663	1,989
84	1,663	1,989

85	1,663	1,988
86	1,663	1,988
87	1,663	1,988
88	1,662	1,987
89	1,662	1,987
90	1,662	1,987
91	1,662	1,986
92	1,662	1,986
93	1,661	1,986
94	1,661	1,986
95	1,661	1,985
96	1,661	1,985
97	1,661	1,985
98	1,661	1,984
99	1,660	1,984



Lampiran 4. Surat Riset



UNIVERSITAS MEDAN AREA

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Kampus I : Jl. Kolam No. 1 Medan Estate Telp (061) 7366878, 7360168, 7364348, 7366781, Fax. (061) 7366998
 Kampus II : Jl. Sei Serayu No. 70A/Jl. Setia Budi No. 79B Medan Telp (061) 8225602, 8201994, Fax. (061) 8226331
 Email : univ.medanarea@uma.ac.id Website.uma.ac.id/ekonomi.uma.ac.id email fakultas :ekonomi@uma.ac.id

Nomor : 1640/FEB/01.1/IV/2022
 Lamp :
 Perihal : Izin Research / Survey

13 April 2022

Kepada Yth,
PT. Langkat Nusantara Kepong
Kecamatan Kutambaru Kabupaten Langkat

Dengan hormat, Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Medan Area di Medan, mengharapakan bantuan saudara kepada mahasiswa kami :

Nama : MIA LESTARI BR SITEPU
 N P M : 188320119
 Program Studi : Manajemen
 Judul : **Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Langkat Nusantara Kepong Kecamatan Kutambaru Kabupaten Langkat**

Untuk diberi izin Research / Survey yang Saudara pimpin selama Satu Bulan. Hal ini dibutuhkan sehubungan dengan tugasnya menyusun Skripsi sebagai salah suatu syarat untuk menyelesaikan studi pada Perguruan Tinggi dengan memenuhi ketentuan dan peraturan administrasi di Instansi / Perusahaan Bapak/Ibu.

Dapat kami beritahukan bahwa Research ini dipergunakan hanya untuk kepentingan ilmiah semata-mata. Kami mohon kiranya diberikan kemudahan dalam pengambilan data yang diperlukan, serta memberikan surat keterangan yang menyatakan telah selesai melakukan penelitian.

Demikian kami sampaikan atas bantuan dan kerjasama yang baik kami ucapkan terima kasih.

Wakil Dekan Bidang
 Inovasi, Kemahasiswaan dan Alumni



Dr. Wac Suryani, SE, M.Si

Tembusan :

1. Wakil Rektor Bidang Akademik
2. Kepala LPPM
3. Mahasiswa ybs
4. Pertiinggal

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 15/12/22

Lampiran 5. Surat Balasan Riset



PT. LANGKAT NUSANTARA KEPONG
KEBUN MARYKE
Kecamatan Kutambaru, Kabupaten Langkat, Sumatera Utara
Kode Pos 20773

Maryke, 27 Juni 2022

SURAT KETERANGAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Basaruddin Rambe
Jabatan : Manager
Alamat : Kebun Maryke

Menerangkan bahwa :

Nama : Mia Lestari Br Sitepu
NPM : 188320119
Program Studi : Management Universitas Medan Area (UMA)

benar telah selesai melakukan Research/survey di PT. Langkat Nusantara Kepong Kebun Maryke Kec. Kutambaru Kab. Langkat, dengan judul Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap kinerja karyawan selama 24 hari mulai tanggal 07s/d 30 Juni 2022.

Demikian surat keterangan ini kepada nama tersebut diatas dan diberikan untuk dapat dipergunakan seperlunya.

PT. Langkat Nusantara Kepong
Kebun Maryke
Manager

Basaruddin Rambe

Cc :
- Pertinggal