

PENGARUH PENDIDIKAN KARYAWAN DAN PELATIHAN KARYAWAN TERHADAP KUALITAS KERJA KARYAWAN (STUDI KASUS KARYAWAN PT. ANUGRAH MANDIRI SEJATERAH)

Anisatul Fauziah

Institut Teknologi dan Bisnis Widya Gama Lumajang, Indonesia

Corresponding Author: AnisatulFauziah3@gmail.com

Info Article Received : 03 April 2023 Revised : 02 Mei 2024 Accepted : 01 Juni 2024 Publication : 30 Juni 2024	Abstract: <i>Competition in the current work environment is increasingly fierce, this requires companies to continuously develop their businesses to be able to compete with other companies. Therefore, company management is needed, which is usually called Human Resources Management. This research aims to determine the effect of education and training on the quality of work of employees of Pt. Anugrah Mandiri Sejaterah which is located in Getem Village, Jember Regency, either partially or simultaneously. This type of research uses quantitative descriptive methods sourced from internal data and external data that provide information about the company. Data collection methods include documentation and distributing questionnaires. The measurement scale used to determine the value of the answers given by respondents is a Likert scale with data analysis using multiple linear regression analysis. The results of the education obtained are that education partially influences the quality of employee work, training partially influences employee work quality, and simultaneously the two independent variables influence employee work quality)</i> Abstrak: untuk dapat bersaing dengan perusahaan lain. Oleh karena itu dibutuhkan pengelola manajemen perusahaan yang biasa disebut dengan Manajemen Sumber Daya Manusia. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kualitas kerja karyawan Pt. Anugrah Mandiri Sejaterah yang terletak di desa getem kabupaten jember, baik secara parsial maupun secara simultan. Jenis penelitian ini menggunakan metode Dekriptif kuantitatif yang bersumber dari data internal maupun data eksternal yang bersifat memberi informasi mengenai perusahaan. Metode pengumpulan data berupa dokumentasi dan penyebaran kuesioner. Skala pengukuran yang digunakan untuk menentukan nilai jawaban yang diberikan responden adalah skala likert dengan analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil pendidikan yang diperoleh adalah pendidikan berpengaruh terhadap kualitas kerja karyawan secara parsial, pelatihan secara parsial berpengaruh terhadap kualitas kerja karyawan, dan secara simultan kedua variabel independen berpengaruh terhadap kualitas kerja karyawan).
Keywords: Entrepreneurship, Education, Employees, Training Kata Kunci: Kewirausahaan, Pendidikan, Karyawan, Pelatihan	
Licensed Under a Creative Commons Attribution 4.0 International License 	

PENDAHULUAN

Persaingan usaha dewasa ini dirasakan semakin kompetitif, hal ini dikarenakan oleh banyak faktor, baik faktor bersekala lokal, nasional, regional hingga faktor bersekala global. Untuk faktor lokal misalkan berupa persaingan antar pelaku usaha dalam wilayah dalam mengembangkan usahanya, sementara untuk faktor berskala nasional adanya peningkatan kompetisi dalam menguasai pasar secara nasional. Perusahaan-perusahaan bersaing baik secara sehat ataupun tidak sehat untuk menguasai pasar, sehingga usahanya dapat bertahan apalagi pasca pandemi corona virus tahun 2019 hingga 2022 ini. Persaingan usaha secara kompetitif juga mengalami peningkatan pada skala regional dan global. Untuk skala regional ini dimulai sejak diberlakukannya pasar bebas ASEAN tahun 2015 dan secara global sudah dimulai sejak adanya perdagangan pasar bebas.

Dari data tersebut, mau tidak mau setiap perusahaan harus mengelolah manajemen sumberdaya manusia karyawannya secara masif. Hal ini dilakukan agar perusahaan-perusahaan tersebut dapat bertahan dan berkembang dengan baik di pasca pandemi corona ini. Lingkungan kerja, SDM merupakan faktor utama sebagai pengambil keputusan dan juga sebagai penggerak utama dalam organisasi perusahaan. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi pekerja dalam menjalankan tugas-tugas perusahaan yang diterimanya (Nitisemito, 2013:87). Sumber Daya Manusia (SDM) harus menjadi perhatian dan disiapkan untuk bertanggung jawab atas tugas yang diterimanya, sehingga setiap perusahaan dituntut untuk memiliki Sumber Daya Manusia (SDM) yang memiliki kualitas kerja yang baik yang dapat membawa perusahaan ke arah yang lebih baik lagi.

Suatu organisasi didirikan karena mempunyai tugas dan tujuan yang harus dicapai. Keberhasilan perusahaan banyak bergantung pada berbagai sumber-sumber yang ada dalam perusahaan salah satunya sumber daya manusia. Dengan kata lain keberhasilan perusahaan bergantung pada pemimpin perusahaan dan segenap karyawan mengoperasikan unit kerja yang terdapat dalam perusahaan yang bersangkutan. Seiring berjalannya waktu tantangan-tantangan yang dihadapi perusahaan maka, banyak perusahaan yang memasukkan pendidikan dan pelatihan karyawan sebagai strategi perusahaan manajemen sumber daya manusia untuk penempatan kerja karyawan agar mampu bersaing dan berkembang dengan pesat. Kita perlu memastikan bahwa pendidikan di Indonesia baik formal maupun yang lainnya dapat memberi keterampilan, pengetahuan dan sikap yang memadai agar dapat menjalankan

kehidupan secara efektif (Kaswa, 2011:1) PT. Anugrah Mandiri Sejaterah merupakan perusahaan yang bergerak pada bidang perikanan. Perusahaan ini membudidayakan udang air payau yang terletak di daerah getem kabupaten jember.

Dengan 35 orang karyawan perusahaan ini dapat mengalami kesulitan dalam mengelolah kinerja karyawan, apalagi pasca pandemi covid 19 sehingga secara tidak langsung berpengaruh terhadap produk udang yang dihasilkan. Dari hasil penuunan produksi udang ini berpengaruh pada persaingan dengan kompetitor kompetitor yang lain. Dari beberapa fakta tersebut peneliti merasa tertarik untuk mengambil judul “Pengaruh Pendidikan Karyawan Dan Pelatihan Karyawan Terhadap Kualitas Kerja Karyawan (Studi Kasus PT. Anugrah Mandiri Sejaterah).

Tri Ayuni Api (2016) dalam studinya “Analisis Peningkatan Kualitas Kerja Melalui Program Pendidikan, Pelatihan, dan Pengembangan Karyawan PT. Kereta Api Indonesia (persero) Daerah Operasi 9 Jember”. dengan hasil Tingkat pendidikan tidak berpengaruh terhadap kualitas kerja Tingkat pendidikan tidak berpengaruh terhadap kualitas kerja Pendidikan dan pelatihan tidak berpengaruh pada kualitas kerja. Edis Qomara (2016) dalam studinya “Pengaruh Pengembangan Pegawai Melalui Tingkat Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kualitas Kerja Pegawai (Studi Kasus Pada Cagar Budaya Serang) dengan hasil Tingkat Pendidikan berpengaruh signifikan terhadap kualitas kerja karyawan Tingkat pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kualitas kerja karyawan Tingkat pendidikan dan pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kualitas kerja karyawan.

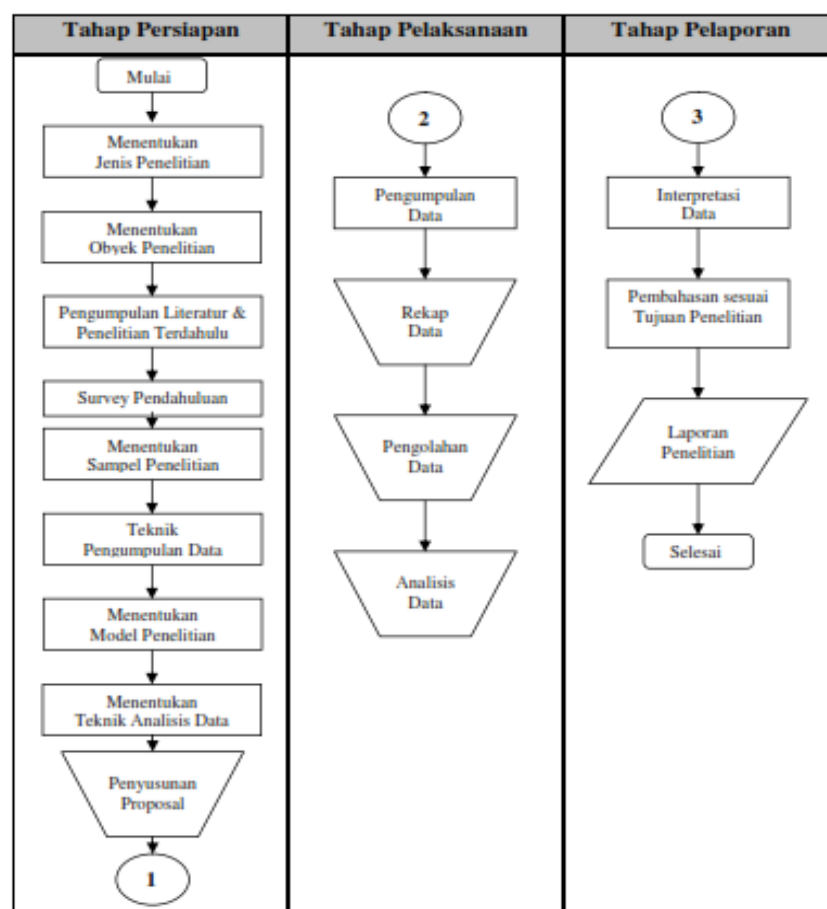
Saputri Mulflikhat (2015) dengan studinya “Analisis Pengembangan Karyawan Dalam Meningkatkan Kualitas Kerja Pada BMT Taruna Sejahtera. hasil studinya meliputi Terdapat pengaruh signifikan antar variable pengembangan terhadap variabel kualitas kerja. H. Djaman Satori, Asep Suryana (2013) dalam studinya “Peningkatan Kualitas Kerja Melalui Pola Pembinaan (Capacity Building) Dosen Muda Pada Program Studi Administrasi Pendidikan SPS UPI”. Hasil studinya Pola pembinaan berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kualitas kerja. Ain K, dkk (2018) dalam studinya “Pelatihan Rancang Bangun Alat Deteksi Kelelahan Berbasis Audiovisual “. Dengan Hasil Studinya Kegiatan pelatihan berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kualitas kerja. Fitri Efendi (2020) dalam studinya “Analisis Kompetensi, Sarana Prasarana dan Perencanaan Program Pelatihan Terhadap Kualitas Tenaga Kerja Pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Balangan Kalimantan Selatan“.

Dengan hasil studi Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kualitas tenaga kerja Sarana prasarana berpengaruh signifikan terhadap kualitas tenaga kerja Perencanaan program pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kualitas tenaga kerja Kompetensi, sarana prasarana, perencanaan program pelatihan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kualitas tenaga kerja. Wahyu Hermanto (2018) dengan studinya “Guna Meningkatkan Kualitas Kerja Awak Kapal di PT. Pertamina Perkapalan Jakarta”. Hasil studinya berpengaruh signifikan terhadap kualitas kerja. Ningsih L.A,dkk (2020) dengan studinya “Analisis kebijakan Pelatihan Kerja dalam Meningkatkan Kaulitas Kerja Karyawan pada UD Bengkel Las Maju Bersama di Kabupaten Barito Kuala”. Hasil Studi Kegiatan pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap kualitas kerja.

METHOD

Alur Data Penelitian

Alur data dalam penelitian ini meliputi tahap persiapan, tahap pelaksanaan dan tahap pelaporan. Alur data penelitian ini diuraikan dalam gambar berikut :



Gambar 2.1 Alur Penelitian

Jenis Penelitian

Penelitian ini termasuk jenis penelitian survei (survey research) yaitu penelitian yang tidak melakukan perubahan atau tidak ada perlakuan khusus terhadap variabel variabel yang diteliti (nonexperimental). Tujuan penelitian ini bersifat eksplanatori (explanatory research) dimana penelitian eksplanatori merupakan jenis penelitian yang menjelaskan hubungan kausal antara satu variabel dengan variabel lainnya melalui pengujian hipotesis. Berdasarkan sifatnya, penelitian ini bersifat eksploratif karena pengujian lebih lanjut atas suatu penelitian diperlukan maka penelitian tersebut bersifat eksploratif.

Obyek Penelitian

Penelitian ini dilakukan terhadap masyarakat Lumajang yang juga merupakan Karyawan PT. Anugrah Mandiri Sejaterah. Alasan dipilihnya obyek ini karena dengan memilih karyawan tersebut maka diharapkan data atau tanggapan yang ingin diperoleh dari penelitian ini bisa memberikan hasil yang akurat tentang faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan mereka.

Sumber dan Jenis Data

Data yang dipakai dalam penelitian ini yakni data primer dan sekunder. Data primer dikumpulkan oleh peneliti untuk menjawab suatu pertanyaan penelitian. Dalam penelitian ini data primer yang digunakan adalah hasil pengisian kuesioner oleh responden. Jenis data adalah data internal diperoleh dari PT. Anugrah Mandiri Sejaterah

Populasi dan Teknik Pengambilan Sampel

Populasi yang diambil dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Anugrah Mandiri Sejaterah Sejaterah dengan jumlah karyawan 35 orang. Jumlah karyawan tersebut diketahui saat peneliti melakukan pengamatan pra penelitian pada PT. Anugrah Mandiri Sejaterah Penentuan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan jenis *Non Probability Sampling* atau sampel yang digunakan tidak dipilih secara acak. Berdasarkan penelitian ini karena populasi kurang dari 100 orang maka peneliti menggunakan sampel keseluruhan dari jumlah populasi yang ada pada PT. Anugrah Mandiri Sejaterah Sejaterah yang berjumlah 35 karyawan sebagai responden Dengan demikian penggunaan sampel dari keseluruhan populasi sebagai unit observasi disebut

sebagai teknik sampel jenuh. Pengambilan data dilakukan dengan cara menyebarkan kuesioner kepada 35 karyawan yang menjadi responden.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner yang dikirimkan kepada responden. yaitu karyawan PT. Anugrah Mandiri Sejaterah. Tujuannya untuk menjangring pendapat responden tentang pendidikan dan pelatihan terhadap kualitas kerja karyawan. Pengukuran data dilakukan dengan memberi skor pada tiap-tiap jawaban dari butir pertanyaan dari kuesioner. Pemberian skor dalam penelitian ini berdasarkan skala likert. Adapun bentuk skala *likert* menurut Sugiyono (2008:93) sebagai berikut:

- 1) Sangat setuju/ selalu/ sangat positif (SS/ SL) diberi skor5
- 2) Setuju/ sering/ positif (ST/ SR) diberi skor4
- 3) Ragu- ragu/ kadang-kadang. Netral (RG/ KS) diberi skor3
- 4) Tidak setuju/ hampir tdak pernah/ negative (TS/ TP) diberi skor2
- 5) Sangat tidak setuju/ tidak pernah (STS/ S) diberi skor1

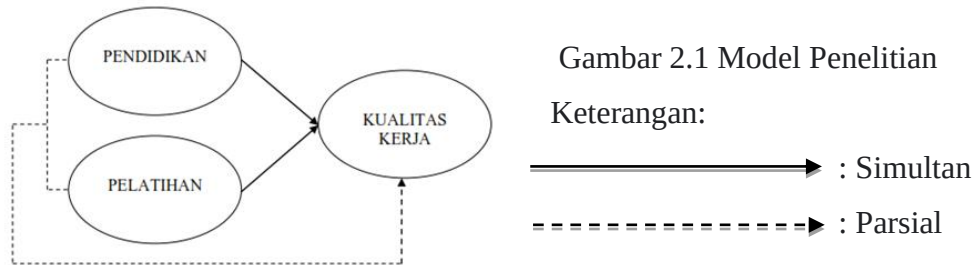
Instrumen Penelitian

Tabel 2.2 Indikator Variabel dan Instrumen Penelitian

Tabel 3.1 Instrumen Penelitian				
No	Variabel	Instrumen	Skala	Sumber
1	Pendidikan (X1)	1.1 kesesuaian tingkat pendidikan yang mempengaruhi kualitas kerja karyawan	Ordinal	UU SIDIKNAS No. 20 (2003) dalam Edis Qomara (2016)
		1.2 kualitas kerja sudah memperhatikan kesesuaian jurusan dalam pendidikan		
2.	Pelatihan (X2)	2.1 pengetahuan dapat mempengaruhi prestasi kerja sehingga meningkatkan kualitas kerja	Ordinal	Sultan et al (2012) dan Sinambela (2012)
		2.2 pentingnya keterampilan yang dimiliki karyawan dalam meningkatkan kualitas kerja		
		2.3 pentingnya meningkatkan kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugas		
		2.4 perilaku antar karyawan dil lingkungan kerja		
3.	Kualitas Kerja (Y)	3.1 dapat memaksimalkan kemampuan yang dimiliki dalam melaksanakan pekerjaan	Ordinal	Hasibuan (2003:95)
		3.2 melaksanakan pekerjaan dengan maksimal demi tujuan perusahaan		
		3.3 efektifitas dan efisiensi dalam melaksanakan pekerjaan		

Model Penelitian

Model penelitian yang menggambarkan hubungan antar variabel yang akan diuji yang merupakan paradigma penelitian ini digambarkan sebagai berikut:



Gambar 2.1 Model Penelitian

Keterangan:

—————▶ : Simultan
 - - - - -▶ : Parsial

Teknik Analisis Data

Teknik analisis data dalam penelitian ini akan dilakukan dengan menggunakan model analisis regresi linier berganda dengan aplikasi IBM SPSS 24. Sebelumnya akan dilakukan pengujian instrumen penelitian karena instrumen penelitian yang digunakan berupa kuesioner yang harus diuji terlebih dahulu validitas dan reliabilitasnya

Pengujian Instrumen Penelitian

Sebelum dilakukan pengujian terhadap hipotesis, maka perlu dilakukan pengujian validitas dan reliabilitas terhadap kuesioner yang digunakan untuk menjaring data responden.

Pengujian Validitas

Menurut Sugiyono (2008:134), syarat minimum untuk suatu data kualitatif dianggap memenuhi syarat validitas apabila r minimal bernilai 0,3. Jadi jika korelasi antara butir dengan skor total kurang dari 0,3 maka butir-butir dalam instrumen tersebut dinyatakan tidak valid

Pengujian Reliabilitas

Menurut Yohanes Anton Nugroho (2011:33), uji realibilitas dapat dilakukan dengan melihat koefisien Alpha Cronbach. Indeks kriteria reliabilitas dibedakan dalam table sebagai berikut :

Tabel 2.2 Indeks Kriteria Reliabilitas

No.	Interval <i>Cornbach's Alpha</i>	Tingkat Reliabilitas
1.	0,000 - 0,20	Kurang Reliabel
2.	0,201 - 0,40	Agak Reliabel
3.	0,401 - 0,60	Cukup Reliabel
4.	0,601 - 0,80	Reliabel
5.	0,801 - 1,00	Sangat Reliabel

Pengujian Asumsi Klasik

Pengujian Normalitas Data Uji normalitas dilakukan dengan cara melihat *normal probability plot* pada output SPSS, jika nilai-nilai sebaran data terletak disekitar garis lurus diagonal maka persyaratan normalitas terpenuhi

Pengujian Multikolinieritas. Pendeteksian terhadap multikolineaitas dapat dilakukan dengan melihat nilai VIF (Variance Inflation Factor) dari hasil analisis regresi. Jika nilai VIF > 10 maka terdapat gejala multikolinearitas yang tinggi atau jika nilai VIF < 10 berarti tidak terjadi multikolinieritas.

Pengujian Heteroskedastisitas. Uji heteroskedastisitas bertujuan mengetahui apakah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari suatu residual pengamatan ke pengamatan lain. Salah satu cara untuk mendeteksi heteroskedastisitas adalah dengan melihat grafik scatter plot, jika ada titik-titik membentuk pola tertentu yang teratur seperti bergelombang, melebar, kemudian menyempit maka telah terjadi heteroskedastisitas. Jika titik-titik menyebar atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y tanpa membentuk pola tertentu maka tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2005: 105).

Analisis Regresi Linier Berganda

Formula untuk regresi berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 PD_1 + \beta_2 PL_2$$

Dimana :

Y = variabel dependen

α = harga konstanta

β_1 = koefisien regresi pertama

β_2 = koefisien regresi kedua

PD1= Variable Independen 1

PD2= variabel independen 2

Pengujian Hipotesis

Setelah dilakukan analisis regresi linier berganda kemudian dilakukan pengujian hipotesis yang digunakan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh dan seberapa besar pengaruh variabel independent terhadap variabel dependen baik secara parsial maupun simultan

Uji t (Parsial) Menurut Mudrajad Kuncoro (2007:81), uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial yang diuji dengan cara signifikansi

Uji f (Simultan). Menurut Mudrajad Kuncoro (2007:82), uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan yang diuji dengan cara signifikansi

Koefisien Determinasi

Dari koefisien determinasi (R^2) ini dapat diperoleh suatu nilai untuk mengukur besarnya sumbangan dari beberapa variabel X terhadap variasi naik turunnya variabel Y yang biasanya dinyatakan dalam persentase.

RESULT AND DISCUSSION

Results

Deskripsi Responden Jabatan

Data diatas menunjukkan bahwa dari 35 responden, 1 orang atau 3,0% sebagai direktur, 1 orang atau 3,0% sebagai manager, 1 orang atau 3,0% sebagai kepala lapangan, 1 orang atau 3,0% sebagai administrasi dan 31 orang atau 88,0% sebagai anggota marketing.

Deskripsi Responden Pendidikan

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa dari jumlah 35 responden, 10 orang atau 28,5% berpendidikan SMA, 8 orang atau 22,8% berpendidikan SMK, 1 orang atau 3,0% berpendidikan MA, 2 orang atau 6,0% berpendidikan D3, dan 14 orang atau 40,0% berpendidikan S1.

Hasil Tanggapan Responden Terhadap Variabel Pendidikan (X1)

Dapat diketahui bahwa tanggapan responden terhadap variabel pendidikan memiliki jawaban rata-rata terendah sebesar 3,49 atau 69,8% pada pernyataan “Pekerjaan yang saya tekuni saat ini sudah sesuai dengan pendidikan” dan nilai rata-rata tertinggi sebesar 3,77 atau 75,4% pada pernyataan “Materi pendidikan membuat saya lebih mudah mengerti tentang pekerjaan yang sedang saya tekuni saat ini”. Dengan nilai rata-rata sebesar 3,61 atau 72,2% tersebut menginformasikan bahwa penilaian terhadap variabel pendidikan pada penelitian ini mempunyai kecenderungan

nilai yang cukup tinggi. Dengan kata lain dapat disimpulkan bahwa karyawan PT. Anugrah Mandiri Sejaterah cenderung tinggi.

Hasil Tanggapan Responden Terhadap Variabel Pelatihan (X2)

Dapat diketahui bahwa tanggapan responden variabel pelatihan, memiliki jawaban rata-rata tertinggi sebesar 3,60 atau 72% yang terdapat pada dua pernyataan “Setelah mengikuti pelatihan, evaluasi yang saya peroleh dapat meningkatkan kemampuan melaksanakan pekerjaan” dan “Setelah mengikuti pelatihan saya lebih bisa menjaga suasana lingkungan kerja dan hubungan kerja antar karyawan”, dan nilai rata-rata terendah sebesar 3,46 atau 69,2% pada pernyataan “Materi yang diberikan saat pelatihan dapat membantu saya dalam memahami metode yang akan digunakan menyelesaikan pekerjaan”. Dengan nilai rata-rata sebesar 3,55 atau 71% tersebut menginformasikan bahwa penilaian terhadap variabel pelatihan ini memiliki kecenderungan nilai yang cukup tinggi. Dengan kata lain dapat disimpulkan bahwa karyawan PT. Anugrah Mandiri Sejaterah mempunyai kecenderungan yang tinggi.

Deskripsi Tanggapan Responden Variabel Kualitas kerja

Diketahui bahwa kualitas kerja karyawan berdasarkan tanggapan dari responden mempunyai jawaban rata-rata tertinggi 3,63 atau 72,6% pada pernyataan “Dengan pengetahuan yang saya miliki saya lebih menguasai bidang tugas yang dikerjakan” dan nilai rata-rata terendah 3,54 atau 70,8% pada pernyataan “Lebih merasa puas dengan hasil kerja yang dicapai”. Dengan nilai keseluruhan rata-rata sebesar 3,58 atau 71,6% ini dapat menjadi informasi bahwa penilaian terhadap variabel dependen kualitas kerja karyawan ini memiliki kecenderungan nilai yang cukup tinggi. Maka dapat disimpulkan bahwa karyawan PT. Anugrah Mandiri Sejaterah mempunyai kualitas kerja yang baik dan berbeda antara karyawan satu dengan karyawan yang lain.

Hasil Uji Validitas

Berdasarkan hasil perhitungan koefisien korelasi, semuanya pernyataan dari semua variabel memiliki r hitung yang lebih besar dari r tabel (0,3), maka dengan demikian semua butir pernyataan dinyatakan valid. Kesimpulan dari pernyataan diatas adalah semua pernyataan yang ada pada instrument penelitian bisa dinyatakan layak sebagai instrument penelitian karena bisa menggali informasi yang dibutuhkan oleh peneliti

Hasil Uji Reliabilitas

Hasil rekapitulasi dari pengujian reliabilitas diatas membuktikan koefisien reliabilitas Cronbach's Alpha untuk variabel Pendidikan (X1) sebesar 0,904, variabel Pelatihan (X2) sebesar 0,842, dan variabel Kualitas Kerja karyawan (Y) sebesar 0,864. Maka dapat disimpulkan bahwa kuesioner yang digunakan dalam mengukur variabel Pendidikan (X1), Pelatihan (X2), dan Kualitas Kerja Karyawan (Y) adalah sangat reliabel, sehingga kuesioner yang digunakan dapat dikategorikan sebagai kuesioner yang benar karena apat memberikan hasil yang tidak berbeda jika dilakukan pengukuran atau perhitungan kembali terhadap subyek yang sama tetapi dengan waktu yang berbeda.

Hasil Uji Normalitas

Tabel. Hasil Pengujian Normalitas Data

Hasil Pengujian <i>One – Sample Kolmogrov – Smirnov</i>		
		Unstandardized Residual
N		35
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.26359437
Most Extreme Differences	Absolute	.117
	Positive	.049
	Negative	-.117
Test Statistic		.117
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

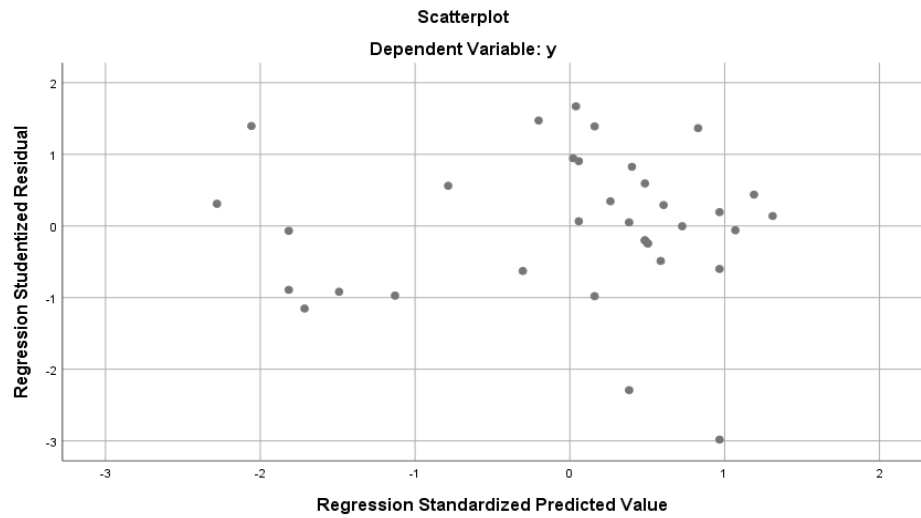
Hasil Uji Multikolinieritas

Tabel. Hasil Pengujian Multikolinearitas

Hasil Rekapitulasi Pengujian <i>Multikolonieritas</i>			
Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Pendidikan (X1)	0,282	3,544	Bebas <i>Multikolinieritas</i>
Pelatihan (X2)	0,282	3,544	Bebas <i>Multikolinieritas</i>

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Gambar. Hasil Pengujian Heteroskedastisitas



Analisis Model Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	.369	.775	
	Pendidikan	.694	.186	.468
	Pelatihan	.376	.095	.496

Uji T (Parsial)

	Model	T	Sig.	Keterangan
1	(Constant)	0,476	.637	
	Pendidikan	3,743	.001	Signifikan
	Pelatihan	3,970	.000	Signifikan

Uji F (Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	330.399	2	165.199	97.379	.000 ^b
	Residual	54.287	32	1.696		
	Total	384.686	34			

Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.927 ^a	.859	.850	1.30248
a. Predictors: (Constant), Pendidikan, pelatihan				
b. Dependent Variable: Kualitas Kerja Karyawan				

Pembahasan

Pembahasan Hasil Pengujian Hipotesis Pertama

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Pendidikan (X1) terhadap Kualitas Kerja Karyawan PT. Anugrah Mandiri Sejaterah. Hal ini dikarenakan pendidikan merupakan salah satu faktor penting dalam meningkatkan pengembangan sumber daya manusia, semakin tingginya tingkat pendidikan seseorang maka kemampuan kerja atau produktivitas seseorang dalam bekerja semakin tinggi pula. Untuk mencapai hal tersebut diperlukan pendidikan agar dapat menghasilkan sumber daya manusia yang berkompeten sehingga sumber daya tersebut dapat menyelesaikan tugas yang diterima dan pencapaian kualitas kerja dengan baik sesuai dengan tujuan perusahaan. Pengembangan kualitas kerja karyawan memiliki tujuan untuk meningkatkan keefektifitas dan efisiensi tenaga, waktu, bahan, dan mengurangi kecepatan ausnya mesin-mesin.

Pemimpin perusahaan juga memiliki harapan apabila tingkat pendidikan karyawannya tinggi, maka pemborosan tenaga, waktu, bahan juga berkurang, biaya produksi relatif kecil sehingga daya saing perusahaan semakin besar. Pada butir pertama “Pekerjaan yang saya tekuni saat ini sudah sesuai dengan pendidikan” mayoritas responden menjawab setuju dengan prosentasi yang cukup tinggi, dikarenakan pada PT. Anugrah Mandiri Sejaterah., pimpinan perusahaan merasakan perbedaan hasil pekerjaan karyawan berpendidikan tinggi dengan karyawan lain yang memiliki tingkat pendidikan yang lebih rendah. Dimana, karyawan yang berpendidikan tinggi lebih mudah menyerap tugas yang diberikan pimpinan dengan penjelasan sederhana. Sedangkan karyawan yang memiliki tingkat pendidikan yang lebih rendah terkadang masih bingung dan masih perlu dijelaskan lebih detail deskripsi tugas yang diberikan. Misalnya karyawan yang memiliki tingkat pendidikan yang ada pada PT. Anugrah Mandiri Sejaterah adalah SMA sederajat, D3 dan S1 yang memiliki daya serap yang berbeda dalam memahami tugas yang diberikan. Tingkat pendidikan SMA tidak dapat menyelesaikan tugas secara baik dikarenakan kurangnya pengetahuan yang dimiliki.

Sedangkan karyawan yang memiliki tingkat pendidikan S1 memiliki pengetahuan yang relatif lebih tinggi sehingga mudah dalam menyelesaikan tugas. Pada pernyataan kedua “Materi pendidikan membuat saya lebih mudah mengerti tentang pekerjaan yang sedang saya tekuni saat ini” mayoritas karyawan menjawab sangat setuju dengan prosentase yang cukup tinggi, hal ini dikarenakan kesesuaian jurusan memiliki pengaruh

pada pekerjaan yang didapat, misal karyawan berkejuruan pemasaran bekerja pada bidang pemasaran mendapat tugas pekerjaan bagaimana cara memasarkan produk agar konsumen tertarik pada produk yang dipasarkan maka karyawan tersebut akan lebih mudah menjalani karena karyawan tersebut telah memiliki ilmu dan pengetahuan dalam bidang pemasaran, berbeda dengan karyawan yang berkejuruan pemasaran namun memiliki posisi jabatan dalam bidang accountant, maka karyawan tersebut akan merasa sulit memahami bagaimana cara membuat laporan keuangan perusahaan.

Pembahasan Hasil Pengujian Hipotesis Kedua

Hasil penelitian terhadap variabel Harga (X2) menunjukkan hasil bahwa terdapat pengaruh Pelatihan yang signifikan terhadap Kualitas Kerja Karyawan PT. Anugrah Mandiri Sejaterah karena Pengaruh Pelatihan yang dilakukan akan meningkatkan Kualitas Kerja Karyawan PT. Anugrah Mandiri Sejaterah. Pelatihan bila diartikan lebih merujuk pada program didalam dan diluar pekerjaan karyawan yang dimanfaatkan perusahaan dalam mengembangkan keterampilan pengetahuan terutama yang menyangkut pada peningkatan kualitas kerja karyawannya. Hal ini dapat diartikan ada perhatian khusus perusahaan terhadap manfaat yang diperoleh karyawan saat selesai mengikuti pelatihan. Manfaat yang diperoleh karyawan setelah mengikuti pelatihan seperti meningkatnya produktivitas yang dimiliki karyawan, memahami dan bertanggungjawab atas posisi jabatan yang diterima, sikap dan kemampuan karyawan akan lebih baik dari sebelumnya serta dapat menyelesaikan pekerjaan lebih efektif dan efisien.

Pelatihan merupakan salah satu dari beberapa cara atau strategi yang dapat dilakukan perusahaan untuk mengembangkan sumber daya manusia. Pada butir pertama pernyataan “Materi yang diberikan saat pelatihan dapat membantu saya dalam memahami metode yang akan digunakan menyelesaikan pekerjaan” dengan tingkat prosentasi jawaban tertinggi adalah setuju, dikarenakan setelah melakukan pelatihan, pengetahuan yang dimiliki karyawan juga semakin berkembang. Perkembangan pengetahuan yang dimiliki karyawan dapat mengoptimalkan nilai-nilai perusahaan, dapat mendorong karyawan melakukan inovasi dan membantu karyawan meningkatkan potensi yang ada pada dirinya. Misalnya pelatihan tentang bagaimana cara memasarkan produk, materi tersebut sangat berguna bagi karyawan dibidang marketing. Karyawan marketing akan membuat inovasi bagaimana memasarkan produk agar konsumen lebih tertarik dengan cara yang berbeda dengan yang biasanya dilakukan orang lain namun

tetap sesuai dengan peraturan yang berlaku. pada point kedua pernyataan “Pelatihan yang saya ikuti bermanfaat untuk meningkatkan keterampilan saya” dengan tingkat prosentase jawaban tertinggi adalah setuju. Hal ini dikarenakan seorang karyawan harus terampil dalam berbicara, misalnya seorang pimpinan perusahaan harus memiliki keterampilan dalam berbicara dengan seorang calon investor agar calon investor tersebut tertarik berinvestasi.

Tetapi tidak hanya seorang pemimpin saja yang harus mampu speak up, namun semua karyawan juga harus pandai speak up. Peningkatan keterampilan tertentu bagi karyawan dalam melakukan pekerjaan dengan efektif dan efisien sesuai dengan ketentuan dan kebutuhan perusahaan. Selain itu menambah keterampilan dan mengasah keahlian yang dimiliki karyawan akan menjadi langka penting agar perusahaan mampu bertahan dalam kompetisi. Pada butir pernyataan ketiga “Setelah mengikuti pelatihan, evaluasi yang saya peroleh dapat meningkatkan kemampuan melaksanakan pekerjaan” pada pernyataan ini tingkat prosentasi jawaban tertinggi adalah setuju, hal ini dikarenakan banyak karyawan yang merasa bahwa setelah mengikuti pelatihan wawasan yang dimiliki semakin bertambah sehingga kemampuan efektifitas dan efisiensi menyelesaikan pekerjaan bertambah. Pada butir ini, karyawan mampu meningkatkan kemampuannya dalam menyelesaikan pekerjaan. Bagi karyawan tingkat rendah seperti karyawan yang berposisi marketing PT. Anugrah Mandiri Sejaterah, pelatihan dapat membantu mereka dalam memahami alur dan proses kerja pada perusahaan, sedangkan bagi karyawan tingkat atas seperti direktur dan manajer, atau karyawan tingkat menengah atau karyawan yang berkedudukan diatas karyawan marketing seperti karyawan yang memiliki posisi administrasi dan kepala lapangan PT. Anugrah Mandiri Sejaterah, pelatihan dapat membantu mereka dalam membimbing dan mengarahkan para karyawannya agar proses kerja di perusahaan dapat terlaksana dengan baik dan sistematis. Pada butir keempat pernyataan “Setelah mengikuti pelatihan saya lebih bisa menjaga suasana lingkungan kerja dan hubungan kerja antar karyawan” pada pernyataan ini responden juga banyak yang menjawab setuju, misalnya meskipun dengan sesama karyawan kita mampu berkomunikasi menggunakan bahasa yang baik atau tidak menyinggung.

Sebagai seorang karyawan kita harus bisa menjaga perilaku dengan sesama karyawan ataupun dengan pimpinan perusahaan, karena sebuah perusahaan diisi oleh beberapa orang dengan jalan pikiran berbeda. Perilaku kerja yang dimaksud dalam penelitian ini adalah perilaku kerja karyawan yaitu bagaimana individu yang ada dalam

lingkungan kerjanya dapat memposisikan dirinya melalui sikap dalam bekerja dan berinteraksi dengan individu lainnya, termasuk semangat dan kegigihan kerja dildalamnya. Perilaku buruk dilingkungan kerja merupakan salah satu tindakan yang tidak dapat ditoleransi, karena hal tersebut dapat merusak lingkungan kerja yang baik dan akan mneghambat produktivitas karyawan yang lain. Berdasarkan jawaban hasil dari responden merespon beberapa pernyataan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa tujuan pelatihan adalah untuk meningkatkan dan mengembangkan pengetahuan, keterampilan, kemampuan serta menjaga sikap dan perilaku antar sesama karyawan PT. Anugrah Mandiri Sejaterah dalam melakukan dan menyelesaikan pekerjaannya dengan cepat dan tepat serta sesuai dengan tujuan perusahaan.

Pembahasan Hasil Pengujian Hipotesis Ketiga

Hasil penelitian pada variabel independen yaitu Pendidikan (X1) dan Pelatihan (X2) secara simultan (bersama-sama) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen yaitu Kualitas Kerja Karyawan (Y). Semakin tinggi tingkat Pendidikan dan Pelatihan seorang karyawan, maka akan meningkatkan Kualitas Kerja yang mereka miliki.

Pendidikan dan pelatihan dapat dikategorikan sebagai salah satu peranan penting alam diunia kerja untuk memaksimalkan hasil kerja yang diperoleh. Pengertian pendidkan dan pelatihan dapat disimpulkan sebagai proses yang dapat membantu seseorang untuk mencapai kemampuan tertentu untuk membantu mencapai tujuan perusahaan dengan mengutamakan pengetahuan, keterampilan dan peningkatan sikap seorang karyawan. Pendidikan dan pelatihan dapat mengembangkan sumber daya manusia yang bertujuan untuk meningkatkan kualitas kerja manusia agar dapat menciptakan suatu pekerjaan yang berkualitas dan mampu membantu perusahaan mencapai tujuan.

Dalam hal ini Pendidikan(X1) dan Pelatihan(X2) karyawan sudah hampir menjadi acuan kualitas kerja pada perusahaan. Hal ini sama dengan penelitian yang dilakukan oleh Fitri Efendi (2020) dimana variabel pendidikan dan peltaihan berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kualitas kerja karyawan tetapi bertentangan dengan Tri Ayuni Arpi (2016) dimana pada penelitian ini variabel pendidikan dan pelatihan secara simultan tidak beperngaruh signifikan terhadap kualitas kerja karyawan

CONCLUSION

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan di atas, maka dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Pendidikan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan pada Kualitas Kerja Karyawan PT. Anugrah Mandiri Sejaterah
2. Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan pada Kualitas Kerja Karyawan PT. Anugrah Mandiri Sejaterah.
3. Pendidikan dan Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan pada Kualitas Kerja PT. Anugrah Mandiri Sejaterah.

REFERENCES

- Aditya, R. (2015). PENGARUH PELATIHAN TERHADAP KOMPETENSI DAN KINERJAKARYAWAN (STUDI PADA KARYAWAN PT. PLN (PERSERO) DISTRIBUTUSI JAWA TIMUR AREA MALANG). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 27(2).
- ARPI, T. A. (2016) ANALISIS PENINGKATAN KUALITAS KERJA MELALUI PROGRAM PENDIDIKAN, PELATIHAN, DAN PENGEMBANGAN KARYAWAN PT. KERETA API INDONESIA (PERSERO) DO 9 Jember.
- Chris Rowley (2012). MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA. Jakarta: Rajawali Pers. 436
- Ekaningsih, A. S. (2013). PERAN PENDIDIKAN DAN PELATIHAN SERTA KOMPETENSI DALAM UPAYA PENINGKATAN KUALITAS SUMBER DAYA APARATUR (STUDI PADA DINAS PERHUBUNGAN KOTA TARAKAN). *Jurnal Borneo Administrator*, 9(2).
- Fatoni, A. (2011). METODOLOGI PENELITIAN DAN TEKNIK PENYUSUNAN SKRIPSI. Jakarta: Rineka Cipta. 104.
- Gafur, A., & Wibowo, N. M. (2019). PENGARUH PENDIDIKAN, PELATIHAN DAN KEMAMPUAN KERJA TERHADAP PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA PADA KANTOR KECAMATAN LENTENG KABUPATEN SUMENEP. *MAP (Jurnal Manajemen dan Administrasi Publik)*, 2(02), 128-142.
- Gultom, M. (2017). PELAKSANAAN PENDIDIKAN DAN PELATIHAN KERJA DALAM MENINGKATKAN KUALITAS KETERAMPILAN KERJA DI DINAS PERTANIAN KABUPATEN ACEH TAMIANG.

- Hadi S. (2002). METEDOLOGI RESEACH. Yogyakarta : Andi Ofset, Edisi Refisi.
- Irianto, A. (2004). STATISTIK KONSEP DASAR DAN APLIKASINYA. Jakarta: Kencana. 18
- Mardiati, D., & Jannah, M. (2020). PENGARUH PENDIDIKAN DAN PELATIHAN, KOMPETENSI, LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS KESEHATANKABUPATEN PASURUAN. *Journal Management and Business Applied*, 1(1), 7990.
- NINGSIH, L. A. (2020). ANALISIS KEBIJAKSANAAN PELATIHAN KERJA DALAM MENINGKATKAN KUALITAS KERJA KARYAWAN PADA UD BENGKEL LAS MAJUBERSAMA DI KABUPATEN BARITO KUALA. Universitas Islam Kalimantan MAB.
- Pakpahan, E. S. (2014). PENGARUH PENDIDIKAN DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI (STUDI PADA BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH KOTA MALANG). *Jurnal Administrasi Publik*, 2(1), 116-121.
- Qomara, E. (2015). PENGARUH TINGKAT PENDIDIKAN DAN PELATIHAN TERHADAP KUALITAS KERJA PEGAWAI (PENDEKATAN KONSEP). *PUBLIK*, 11(2), 177-188.
- Qomara, E. (2016). PENGARUH PENGEMBANGAN PEGAWAI MELALUI TINGKAT PENDIDIKAN DAN PELATIHAN TERHADAP KUALITAS KERJA PEGAWAI (STUDI KASUS PADA BALAI PELESTARIAN CAGAR BUDAYA SERANG). *PUBLIK*, 12(2), 143-160.