

**SKRIPSI**

**PENGARUH TINGKAT PENDIDIKAN DAN PELATIHAN  
TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN  
PADA PT. CIOMAS ADISATWA MAROS**



**RUSLI NUN  
NIM : 1560302328**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUSLIM MAROS  
MAROS  
2019**

**SKRIPSI**

**PENGARUH TINGKAT PENDIDIKAN DAN PELATIHAN  
TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN  
PADA PT. CIOMAS ADISATWA MAROS**

Sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh  
Gelar Sarjana Ekonomi

Disusun dan diajukan oleh

**RUSLI NUN  
NIM : 1560302328**

Kepada

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUSLIM MAROS  
MAROS  
2019**

## HALAMAN PERSETUJUAN

Judul Skripsi : Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Ciomas Adisatwa Maros.

Nama Mahasiswa : Rusli Nun

Nomor Induk Mahasiswa : 1560302328

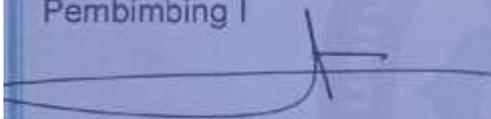
Program Studi : Manajemen

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Telah diperiksa dan disetujui untuk diujikan.

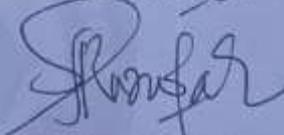
Maros, Juli 2019

Pembimbing I



Dr. Dahlan, SE., MM  
NIDN. 0931125807

Pembimbing II



Sarnawiah, SE., M.Si  
NIDN. 093117301

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muslim Maros



Dr. Dahlan, SE., MM  
NIDN. 0931125807

**HALAMAN PENGESAHAN**

**SKRIPSI**

**PENGARUH PENDIDIKAN DAN PELATIHAN TERHADAP PRESTASI  
KERJA PADA PT. CIOMAS ADISATWA MAROS.**

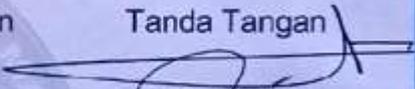
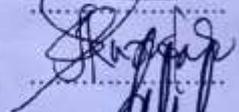
disusun oleh:

Rusli Nun

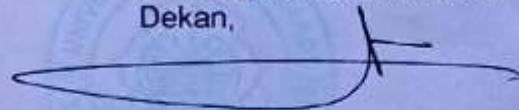
1560302238

Telah diujikan dan diseminarkan  
pada tanggal 19 Agustus 2019

**TIM PENGUJI**

Nama	Jabatan	Tanda Tangan
Dr. Dahlan, S.E., M.M.	Ketua	
Sarnawiah, SE., M.Si.	Anggota	
Prof. Dr. H. Syamsu Alam, SE., M.Si., CIPM	Anggota	
Iqra Allamal Insan, SE., M.Ak	Anggota	

Maros, 22 Agustus 2019  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muslim Maros  
Dekan,



Dr. Dahlan, S.E., M.M.  
NIDN. 0931125807

## PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : RUSLI NUN  
NIM : 1560302328  
Jurusan/Program Studi : Manajemen S1

Dengan ini menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa skripsi yang berjudul :

### **PENGARUH TINGKAT PENDAPATAN DAN PELATIHAN TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PADA PT. CIOMAS ADISATWA MAROS**

Adalah hasil karya ilmiah saya sendiri dan sepanjang pengetahuan saya didalam naskah skripsi ini tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik di suatu perguruan tinggi, dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila dikemudian hari ternyata di dalam naskah skripsi ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur jiplakan, saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut dan diproses sesuai dengan peraturan perundangan-undangan yang berlaku (UU No. 20 Tahun 2003, Pasal 25 Ayat 2 dan Pasal 70).

Maros, 22 Agustus 2019  
Yang Membuat Pernyataan



*[Handwritten Signature]*  
**RUSLI NUN**

## KATA PENGANTAR



*Assalamu Alaikum Warahmatullahi Wabarokatuh.*

Alhamdulillah Robbil Alamin, segala puji syukur senantiasa teriring dalam setiap hela nafas atas kehadiran Allah SWT atas limpahan Rahmat dan Hidayah-Nya. Salam dan Salawat kepada Nabi Muhammad SAW sebagai suri tauladan manusia sepanjang masa sehingga penulis dapat merampungkan skripsi dengan judul **“Pengaruh Tingkat Pendidikan dan pelatihan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Ciomas Adisatwa Maros”**. Tujuan penulisan skripsi ini untuk memenuhi sebagian syarat guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (S.E) bagi mahasiswa program S-1 di Program Studi Manajemen Konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia pada Universitas Muslim Maros.

Penghargaan dan terima kasih yang setulus-tulusnya kepada kedua Orang Tua Ayahanda Ramli dan Ibunda Nurmia yang telah mencurahkan segenap perhatian moril dan materil serta do'a yang tiada hentinya dipanjatkan demi keberhasilan Ananda. Semoga Allah SWT selalu melimpahkan rahmat, karunia, kesehatan, dan keberkahan di dunia dan akhirat.

Terselesaikannya skripsi ini tidak terlepas dari bantuan banyak pihak, dengan penuh kerendahan hati pada kesempatan ini penulis juga

ingin mengucapkan terimah kasih kepada semua pihak yang telah mendukung dalam penyusunan skripsi ini yaitu kepada :

1. Bapak Dr.H.M. Ikram Idrus, SE,.MS. Selaku Ketua Yayasan Perguruan Islam Maros.
2. Ibu Prof. Nurul Ilmi Idrus, M.Sc.,Ph.D Selaku Rektor Universitas Muslim Maros.
3. Bapak Dr. Dahlan, S.E.,MM. Selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muslim Maros sekaligus selaku pembimbing I yang telah meluangkan waktu, tenaga dan ilmunya dalam memberikan arahan, bantuan dan nasehat yang tak henti-hentinya kepada penulis sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.
4. Ibu Sarnawiah S.E.,M.Si., selaku pembimbing II yang selalu memberi arahan, bantuan, nasehat dan semangat yang tak henti-hentinya diberikan kepada penulis hingga skripsi ini dapat terselesaikan.
5. Ibu Nur Pratiwi,S.E.,M.Sc selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muslim Maros.
6. Seluruh Bapak/Ibu dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah memberikan Pengetahuan yang sangat bermanfaat selama masa perkuliahan.
7. Bapak/Ibu Pimpinan dan seluruh staf serta karyawan pada PT. Ciomas Adisatwa Maros yang telah mengizinkan peneliti untuk melakukan penelitian.

8. Seluruh teman-teman seangkatan khususnya sahabat-sahabat penulis yang tiada henti-hentinya memberi semangat dan mengisi hari-hari menjadi sangat menyenangkan.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna dikarenakan terbatasnya pengalaman serta pengetahuan yang dimiliki dan karena kesempurnaan hanya milik Allah SWT. Karena itu, kritik dan saran yang sifatnya membangun sangat diharapkan demi kesempurnaan skripsi ini. Selanjutnya apabila terdapat kesalahan baik dalam teknik penulisan dan penyusunan skripsi ini penulis mohon maaf yang sebesar-besarnya. Dengan segala kerendahan hati penulis mempersembahkan skripsi ini dengan harapan dapat memberi manfaat bagi semua pihak. Aamiin.

*Wassalamu Alaikum Warahmatullahi Wabaratu*

Maros, 22 Juli 2019

Penulis,

**RUSLI NUN**  
Nim : 1560302328

## ABSTRAK

**RUSLI NUN, 2019.** *Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Ciomas Adisatwa Maros* (dibimbing oleh Dahlan dan Sarnawiah).

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui *Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Ciomas Adisatwa Maros*. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer berupa data yang didapatkan dari hasil wawancara. Sementara data sekunder berupa data yang tersusun dalam bentuk dokumen-dokumen seperti dokumentasi dan angket perusahaan.

Metode analisis dalam penelitian ini adalah menggunakan regresi linear sederhana, koefisien korelasi, koefisien determinasi, dan uji t (uji parsial) dengan perhitungan melalui SPSS versi 22. Dalam pengujian koefisien korelasi hasil yang didapatkan dalam pengujian ini sebesar 0,890 dan uji koefisien determinasi sebesar 0,955 atau 95,5%. Adapun hasil dalam uji hipotesis didapatkan nilai  $F_{hitung}$  sebesar  $684,398 > F_{tabel}$ .

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Tingkat Pendidikan dan Pelatihan diterima atau terbukti berpengaruh signifikan terhadap *Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Ciomas Adisatwa Maros*.

*Kata Kunci : Tingkat Pendidikan, pelatihan dan Prestasi Kerja*

## DAFTAR ISI

	Halaman
<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	<b>i</b>
<b>HALAMAN PERSYARATAN</b> .....	<b>ii</b>
<b>HALAMAN PERSETUJUAN</b> .....	<b>iii</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN</b> .....	<b>iv</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>v</b>
<b>ABSTRAK</b> .....	<b>viii</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>ix</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>xi</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>xii</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	<b>xiii</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang .....	1
B. Rumusan Masalah.....	5
C. Tujuan Penelitian.....	6
D. Manfaat Penelitian.....	6
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b>	
A. Manajemen Sumber Daya Manusia.....	8
B. Tingkat Pendidikan .....	9
C. Pelatihan.....	14
D. Prestasi Kerja .....	18
E. Penelitian Terdahulu .....	25
F. Kerangka Pikir.....	27
G. Hipotesis .....	28
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b>	
A. Tempat dan Waktu Penelitian .....	29
B. Jenis dan Sumber Data .....	29
C. Teknik Pengumpulan Data.....	30
D. Populasi dan Sampel .....	31
E. Metode Analisis Data .....	33
F. Definisi Operasional Variabel.....	36
<b>BAB IV GAMBARAN OBJEK PENELITIAN</b>	
A. Sejarah Singkat PT. Ciomas Adisatwa .....	38
B. Visi dan Misi Perusahaan .....	39
C. Struktur Organisasi .....	40
D. Uraian Tugas dan Tanggung Jawab .....	42

**BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

A. Hasil Penelitian .....	48
B. Analisis Pembahasan .....	54

**BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN**

A. Kesimpulan .....	64
B. Saran .....	64

**DAFTAR PUSTAKA**

**LAMPIRAN**

## DAFTAR TABEL

Nomor	Halaman
1. Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu.....	25
2. Tabel 3.1 Intrepretasi Koefisien Korelasi .....	34
3. Tabel 3.2 Indikator Penelitian .....	36
4. Tabel 5.2. Responden Tingkat Pendidikan Karyawan .....	50
5. Tabel 5.3. Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	51
6. Tabel 5.4. Hasil Uji Validitas Motivasi Tingkat Pendidikan.....	52
7. Tabel 5.5. Hasil Perhitungan Uji Validitas Pelatihan.....	52
8. Tabel 5.6. Hasil Perhitungan Uji Validitas Pelatihan.....	53
9. Tabel 5.7 Hasil Uji Reliabilitas Tingkat Pendidikan.....	54
0. Tabel 5.8. Hasil Uji Reliabilitas Tingkat Pendidikan.....	54
1. Tabel 5.9. Hasil Uji Reliabilitas Tingkat Pendidikan.....	55
2. Tabel 5.10. Hasil Uji Regresi Linier Berganda .....	55
3. Tabel 5.11. Hasil Uji Korelasi Program SPSS 22 .....	57
4. Tabel 5.12. Interpretasi Koefisien Korelasi .....	57
5. Tabel 5.13. Koefisien Determinasi.....	58
6. Tabel 5.14. Uji t (Uji Persial).....	59
7. Tabel 5.15 : Uji F (Uji Simultan).....	60

## DAFTAR GAMBAR

Nomor	Halaman
1. Gambar 2.1 Kerangka Pikir .....	27
2. Gambar 4.1 Struktur Organisasi.....	41

## DAFTAR LAMPIRAN

Nomor	Halaman
1. Kuisisioner .....	68
2. Hasil Uji SPSS Versi 22.....	71

# **BAB I PENDAHULUAN**

## **A. Latar Belakang**

Kemampuan bersaing suatu perusahaan sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia yang dimiliki. Oleh karena itu, pengelolaan sumber daya sangat dibutuhkan untuk bisa mencapai tujuan dari perusahaan mulai dari proses penarikan, tingkat pendidikan, penempatan, pemeliharaan, dan pengembangan sampai dengan tujuan untuk meningkatkan keandalan sumber daya manusia yang merupakan faktor penting dalam perusahaan.

Ketika proses *recruitment* dan seleksi telah dilakukan berdasarkan tingkat pendidikan, maka di sinilah pentingnya manajemen sumber daya manusia. Dengan hal tersebut kita dapat mengatur bagaimana setiap individu yang berbeda watak, fisik, mental, keinginan dan kebutuhannya dapat bekerja sama dalam mencapai tujuan organisasi yang dicita-citakan. Kita pahami bahwa di antara yang terkait dalam suatu organisasi, maka personil atau karyawan menjadi unsur yang teramat penting, yang mana personil mempunyai fungsi yang besar, dan itu merupakan fakta yang tak terelakkan.

Tenaga kerja atau karyawan adalah merupakan faktor produksi yang bersifat senantiasa bergerak dan selalu berubah-ubah, mempunyai akal dan perasaan serta motivasi, jika tenaga kerja sebagai faktor produksi merasa senang bekerja dengan penuh semangat dan bergairah, maka dapat dipastikan bahwa tujuan yang telah ditetapkan perusahaan atau

organisasi akan semakin mudah tercapai. Sebab kebaikan dari pada kinerja seorang karyawan salah satunya bisa ditilik dari riwayat pekerjaannya, yang dimaksud dalam hal ini adalah tingkat pendidikan dan prestasi kerja, namun hal tersebut tidak selalu menjamin kinerja yang lebih baik.

Sering terjadi bahwa seorang yang belum dapat dikatakan berpengalaman ternyata justru memiliki tingkat kinerja yang lebih baik. Tentu semakin lama tingkat kompetensi semakin tinggi persaingan antar karyawan semakin lama semakin ketat. Maka dibutuhkanlah sebuah tingkat pendidikan yang lebih mumpuni, yang lebih mampu bersaing untuk memasuki dunia keorganisasian dengan lebih baik.

Pada umumnya perusahaan lebih cenderung memiliki karyawan yang berpengalaman dengan ditunjang tingkat pendidikan yang memadai. Pendidikan merupakan usaha yang dilakukan secara sadar dengan tujuan menambah wawasan dan keterbukaan dalam meningkatkan kemampuan usaha. Tingkat pendidikan yang tinggi, diharapkan dapat menghasilkan sumber daya manusia berkualitas dan mampu memberikan kontribusi terbaik dalam pencapaian tujuan perusahaan. Melalui pendidikan, perusahaan dapat memiliki karyawan yang mempunyai kompetensi lebih untuk mampu bersaing, terlebih lagi pada persaingan global dan tuntutan konsumen semakin beragam, oleh sebab itu tingkat pendidikan diharapkan dapat melahirkan sumber daya manusia yang berkualitas.

Tingkat pendidikan yang diberlakukan oleh perusahaan dalam mengukur kualitas sumber daya manusia terdiri dari pendidikan dasar,

pendidikan menengah dan pendidikan keatas. Sumber daya manusia berlatar belakang sekolah dasar biasanya menempati posisi sebagai buruh harian yang tidak berstatus karyawan, buruh ini lebih dikenal sebagai tenaga yang mengandalkan fisik dalam bekerja sedangkan sumber daya manusia yang memiliki latar belakang pendidikan menengah itu seperti tingkat sekolah menengah pertama dan sekolah menengah atas lebih dikenal sebagai tenaga terampil dan mampu mengoperasikan mesin perusahaan.

Diperusahaan tidak hanya mengalkan sumber daya dari kedua tingkat pendidikan tersebut, melainkan juga dibutuhkan tenaga dari tingkat pendidikan menengah atas seperti lulusan diploma tiga, sarjana, megister dan lainnya yang berkualitas serta memiliki jiwa kepemimpinan sehingga dapat mengelola perusahaan agar tujuan perusahaan dapat tercapai.

Tingkat pendidikan saja belum cukup menjamin bahwa seorang karyawan dapat memotivasi dirinya sendiri untuk lebih berprestasi, masih diperlukan balas jasa dari perusahaan dengan bentuk materi maupun non materi. Salah satu faktor dapat memicu kinerja seorang karyawa secara optimal dengan adanya penilaian atas capai seorang karyawan atau prestasi kerja. Pentingnya pengembangan sumber daya manusia karyawan ditujukan untuk meningkatkan kualitas kerja dalam melakukan kegiatan di dalam perusahaan. Salah satu cara untuk mengembangkan kinerja yang dimiliki oleh karyawan diperusahaan adalah diadakannya suatu program pelatihan dimana program yang diterapkan tersebut dibuat sesuai kebutuhan dari perusahaan.

Pelatihan adalah proses pembelajaran keterampilan dasar yang dibutuhkan oleh karyawan baru untuk melaksanakan pekerjaan. Pelatihan juga akan memberikan kesempatan bagi karyawan mengembangkan keahlian dan kemampuan dalam bekerja agar apa yang diketahui dan dikuasai dapat membantu karyawan untuk mengerti apa yang seharusnya dikerjakan dan mengapa harus dikerjakan, memberikan kesempatan untuk menambah pengetahuan dan keahlian. Setiap orang memiliki kemampuan masing-masing, akan tetapi kemampuan (*ability*) yang dimiliki belum tentu sesuai dengan spesifikasi yang dicari dan dibutuhkan oleh perusahaan, maka dari itu penting bagi perusahaan untuk melaksanakan pelatihan agar karyawan tahu apa yang seharusnya dilakukan dan bagaimana melakukannya. Pelatihan berarti proses membantu karyawan untuk menguasai keterampilan khusus atau untuk memperbaiki kekurangan dalam melaksanakan pekerjaan sehingga dapat melahirkan prestasi kinerja karyawan.

Prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Karyawan akan merasa mempunyai kebanggaan dan kepuasan tersendiri dengan prestasi kerja yang telah dicapai. Prestasi kerja yang baik merupakan keadaan yang diinginkan oleh semua orang dalam kehidupan kerjanya. Seorang karyawan dapat memperoleh prestasi kerja yang baik bila hasil kerjanya sesuai dengan standar baik kualitas maupun kuantitasnya.

Seperti halnya pada PT.Ciomas Adisatwa Maros sering kita jumpai seorang karyawan yang mempunyai tingkat pendidikan tinggi dimungkinkan lebih cenderung untuk melakukan aktivitas yang efektif guna meningkatkan kinerjanya dan merangsang karyawan akan melaksanakan upaya menunjang tujuan perusahaan, dan seseorang yang tidak memiliki kualitas tingkat pendidikan yang baik, maka karyawan biasanya hanya memberikan upaya minimum dalam hal bekerja, sehingga semakin tinggi kualitas pendidikan serta pelatihan yang diberikan kepada karyawan dalam bekerja maka dimungkinkan semakin naik prestasi kerja yang dicapai karyawan. Untuk menunjang keberhasilan tersebut, maka hal penting harus dilakukan seorang pimpinan adalah memperhatikan dan memberikan nilai tingkat pendidikan serta meningkatkan daya saing melalui pemberian pelatihan kepada karyawan, yang diharapkan dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka peneliti tertarik mengangkat judul penelitian adalah **“Pengaruh Tingkat Pendidikan dan pelatihan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Ciomas Adisatwa Maros”**.

## **B. Rumusan Masalah**

Dari uraian latar belakang, maka dapat di tarik rumusan masalah pada penelitian ini adalah :

1. Apakah tingkat pendidikan berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Ciomas Adisatwa Maros ?

2. Apakah pelatihan berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Ciomas Adisatwa Maros ?
3. Apakah tingkat pendidikan dan pelatihan berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Ciomas Adisatwa Maros ?

### **C. Tujuan Penelitian**

Tujuan diadakan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh tingkat pendidikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Ciomas Adisatwa Maros.
2. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Ciomas Adisatwa Maros.
3. Untuk mengetahui pengaruh tingkat pendidikan dan pelatihan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Ciomas Adisatwa Maros.

### **D. Manfaat Penelitian**

#### 1. Manfaat Praktis

##### a. Bagi Peneliti

Sebagai referensi dan bahan pertimbangan khususnya untuk pengembangan ilmu pengetahuan yang berhubungan dengan upaya meningkatkan prestasi kinerja karyawan.

##### b. Bagi Perusahaan

Sebagai bahan informasi dan masukan bagi perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan dan menentukan kebijakan secara

tepat guna mencapai prestasi kerja karyawan pada PT Ciomas Adisatwa Maros.

c. Bagi Pihak Lain

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat dijadikan informasi dengan referensi bacaan bagi peneliti lain yang akan melakukan penelitian dengan topik yang sama.

2. Manfaat Teoritis

a. Bagi Dunia Pendidikan

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai sumber informasi atau referensi dan pengetahuan bagi peneliti yang melakukan pengembangan penelitian selanjutnya.

b. Bagi Instansi Terkait

Penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan suatu organisasi dalam mengambil kebijakan kinerja karyawan berdasarkan tingkat pendidikan.

## **BAB II TINJAUAN PUSTAKA**

### **A. Manajemen Sumber Daya Manusia**

#### **1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia**

Menurut Dessler (2015:3) manajemen sumber daya manusia adalah proses untuk memperoleh, melatih, menilai, dan mengompensasi karyawan dan untuk mengurus relasi tenaga kerja, kesehatan dan keselamatan, serta hal-hal yang berhubungan dengan keadilan.

Menurut Hasibuan (2012:2) manajemen sumber daya manusia yaitu ilmu dan seni dalam mengatur proses hubungan dan proses tenaga kerja agar efektif dan efisien serta membantu terwujudnya tujuan perusahaan, pegawai, dan masyarakat.

Menurut Mangkunegara (2011:2) manajemen sumber daya manusia sebagai suatu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan kegiatan-kegiatan pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pelepasan sumber daya manusia agar tercapai berbagai tujuan individu, organisasi dan masyarakat.

Menurut Sofyandi (2013:6) manajemen sumber daya manusia adalah sebagai suatu strategi dalam menerapkan fungsi-fungsi manajemen yaitu *planning, organizing, leading dan controlling*, didalam setiap aktivitas atau fungsi operasional mulai dari proses penarikan, seleksi, pelatihan dan pengembangan, penempatan yang meliputi promosi, demosi dan transfer, penilaian kinerja, pemberian kompensasi, hubungan industrial, hingga pemutusan hubungan kerja, yang ditunjukkan bagi peningkatan kontribusi

produktif dari sumber daya manusia organisasi terhadap pencapaian tujuan organisasi secara lebih efektif dan efisien.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu dalam mengatur dan merencanakan serta memproses hubungan dan peranan seorang individu atau karyawan dalam melaksanakan tanggung jawab terhadap perusahaan dengan efektif dan efisien dalam mencapai tujuan yang diinginkan oleh perusahaan.

## **B. Tingkat Pendidikan**

### **1. Pengertian Pendidikan**

Pendidikan mempunyai peranan yang sangat penting untuk menjamin kelangsungan dan pengembangan suatu bangsa dan negara. Pendidikan diartikan sebagai wahana yang dapat mengangkat harkat dan martabat manusia di bidang ekonomi, sosial, maupun budaya. Aspek-aspek tersebut menentukan perkembangan dan kemajuan pembangunan suatu bangsa dan negara. Pembangunan dapat berjalan dengan baik jika pendidikan dalam masyarakat dapat dijalankan secara teratur dan terencana sehingga mampu mengubah tingkah laku masyarakat yang konsumtif menjadi produktif.

Pengertian pendidikan menurut Instruksi Presiden No. 15 Tahun 1974 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

Menurut Faisal (2013:1) pendidikan merupakan suatu bentuk investasi sumber daya manusia. Tingkat pendidikan juga berhubungan dengan peningkatan umum dan pemahaman terhadap lingkungan kehidupan manusia secara menyeluruh dan proses pengembangan pengetahuan, kecakapan atau keterampilan, pikiran, watak, karakter dan sebagainya.

Menurut Harsono (2011:162) pendidikan adalah suatu proses, teknik, dan metode belajar mengajar dengan maksud mentransfer suatu pengetahuan dari seseorang kepada orang lain melalui prosedur yang sistematis dan terorganisir yang berlangsung dalam jangka waktu yang relative lama. Selanjutnya menurut pusat bahasa departemen pendidikan nasional, pendidikan adalah proses mengubah sikap dan tata cara seseorang atau kelompok orang dalam usaha mendewasakan manusia melalui upaya pengajaran dan pelatihan. Sedangkan Menurut Hariandja (2002:169) menyatakan bahwa tingkat pendidikan seorang karyawan dapat meningkatkan daya saing perusahaan dan memperbaiki kinerja perusahaan.

Dari pendapat ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa tingkat pendidikan adalah tindakan yang dilakukan oleh pihak karyawan dalam upaya menguasai, keterampilan, pengetahuan, dan sikap tertentu yang mengakibatkan perubahan bersifat permanen dalam perilaku kerja mereka.

## **2. Fungsi dan Tujuan Pendidikan**

Fungsi dan tujuan pendidikan nasional sesuai dengan Undang-undang RI. No. 20 tahun 2003 tentang SISDIKNAS adalah mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermatahat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa. Sedangkan tujuannya adalah bertujuan untuk 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.

Menurut Siswoyo (2007 : 24) fungsi pendidikan adalah menyiapkan tenaga kerja. Hal ini dapat dimengerti karena dalam hidup manusia pasti harus memiliki dan melakukan suatu karya demi berjalannya kehidupan. Untuk dapat berkarya maupun bekerja, maka manusia tersebut haruslah dipersiapkan. Penyiapan manusia untuk menjadi tenaga kerja dilakukan melalui pendidikan baik itu di sekolah maupun di luar sekolah.

Fungsi pendidikan terhadap masyarakat setidaknya ada dua bagian besar, yaitu fungsi preserveratif dan fungsi direktif. Fungsi preserveratif dilakukan dengan melestarikan tata sosial dan tata nilai yang ada dalam masyarakat, sedangkan fungsi direktif dilakukan oleh pendidikan sebagai agen pembaharuan sosial sehingga dapat mengantisipasi masa depan. Selain itu pendidikan mempunyai fungsi :

- a. Menyiapkan sebagai manusia
- b. Menyiapkan tenaga kerja, dan
- c. Menyiapkan warga negara yang baik

### **3. Jalur Pendidikan**

Menurut pasal 3 UU No. 20 Tahun 2003 tentang sistem pendidikan nasional, jalur pendidikan terdiri atas pendidikan formal, nonformal, dan informal yang dapat saling melengkapi dan memperkaya. Penjelasan mengenai jalur pendidikan adalah sebagai berikut :

- a. Jalur pendidikan sekolah (formal)

Jalur pendidikan sekolah adalah pendidikan yang diselenggarakan di sekolah melalui kegiatan belajar mengajar secara berjenjang dan bersinambungan (pendidikan dasar, pendidikan menengah, dan pendidikan tinggi). Sifat jalur pendidikan ini adalah formal, yang diatur berdasarkan ketentuan pemerintah, dan mempunyai keseragaman pola yang bersifat nasional.

- b. Jalur pendidikan luar sekolah (*nonformal*)

Jalur pendidikan luar sekolah adalah pendidikan yang bersifat kemasyarakatan yang diselenggarakan di luar sekolah melalui kegiatan belajar mengajar yang tidak berjenjang dan tidak berkesinambungan. Pendidikan luar sekolah memberikan kemungkinan perkembangan sosial yang dapat dimanfaatkan oleh anggota masyarakat untuk mengembangkan dirinya dan membangun masyarakatnya. Sifat dari

pendidikan luar sekolah adalah tidak formal dalam artian tidak ada keseragaman pola yang bersifat nasional.

c. Jalur pendidikan informal

Jalur pendidikan informal adalah melalui pendidikan yang diberikan oleh keluarga dan lingkungan berbentuk kegiatan belajar secara mandiri.

Jalur pendidikan informal ini berfungsi untuk menanamkan keyakinan agama, nilai budaya dan moral, serta ketrampilan praktis.

#### **4. Indikator Tingkat Pendidikan**

Menurut UU SISDIKNAS No. 20 tahun 2003, indikator tingkat pendidikan terdiri dari jenjang pendidikan dan kesesuaian jurusan. Jenjang pendidikan adalah tahapan pendidikan yang ditetapkan berdasarkan tingkat perkembangan peserta didik, tujuan yang akan dicapai, dan kemampuan yang dikembangkan, yaitu terdiri dari :

a. Pendidikan dasar

Jenjang pendidikan awal selama 9 (sembilan) tahun pertama masa sekolah anak-anak yang melandasi jenjang pendidikan menengah.

b. Pendidikan menengah

Jenjang pendidikan lanjutan pendidikan dasar.

c. Pendidikan tinggi

Jenjang pendidikan setelah pendidikan menengah yang mencakup program sarjana, magister, doktor, dan spesialis yang diselenggarakan oleh perguruan tinggi.

## **C. Pelatihan**

### **1. Pengertian Pelatihan**

Menurut Dessler (2010:280) pelatihan adalah proses mengajar keterampilan yang dibutuhkan karyawan baru untuk melakukan pekerjaannya.

Menurut Mondy (2008:210) pelatihan dan pengembangan (*training and development*) adalah jantung dari upaya berkelanjutan untuk meningkatkan kompetensi karyawan dan kinerja organisasi.

Dari beberapa pengertian di atas, dapat dikatakan bahwa pelatihan merupakan salah satu upaya perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawannya agar mereka dapat bekerja dengan baik dan dapat memberikan kualitas pelayanan yang baik pula kepada pelanggan.

### **2. Tujuan Pelatihan**

Menurut Sedarmayanti (2010:170) Tujuan umum Pelatihan dan pengembangan karyawan yaitu meningkatkan produktivitas organisasi melalui berbagai kegiatan antara lain:

- a. Mengembangkan pengetahuan, sehingga pekerjaan dapat diselesaikan secara rasional.
- b. Mengembangkan keterampilan atau keahlian, sehingga pekerjaan dapat diselesaikan lebih cepat dan efektif.
- c. Mengembangkan atau merubah sikap sehingga menimbulkan kemauan kerja sama dengan sesama karyawan dan manajemen (pimpinan).

### 3. Prinsip Pelatihan

Menurut Handoko (2008:109) prinsip-prinsip belajar dalam pelatihan adalah program pelatihan bersifat partisipatif, relevan, pengulangan (repetisi) dan pemindahan, serta memberikan umpan balik mengenai kemajuan para peserta latihan. Ada lima prinsip pelatihan sebagai berikut:

- a. *Participation*, artinya dalam pelaksanaan pelatihan para peserta harus ikut aktif karena dengan partisipasi peserta akan lebih cepat menguasai dan mengetahui berbagai materi yang diberikan.
- b. *Repetition*, artinya senantiasa dilakukan secara berulang karena dengan ulangan-ulangan ini peserta akan lebih cepat untuk memenuhi dan mengingat apa yang telah diberikan.
- c. *Relevance*, artinya harus saling berhubungan sebagai contoh para peserta pelatihan terlebih dahulu diberikan penjelasan secara umum tentang suatu pekerjaan sebelum mereka mempelajari hal-hal khusus dari pekerjaan tersebut.
- d. *Transference*, artinya program pelatihan harus disesuaikan dengan kebutuhan-kebutuhan yang nantinya akan dihadapi dalam pekerjaan yang sebenarnya.
- e. *Feedback*, artinya setiap program pelatihan yang dilaksanakan selalu dibutuhkan umpan balik yaitu untuk mengukur sejauh mana keberhasilan dari program pelatihan tersebut.

#### **4. Evaluasi Pelatihan**

Menurut Fajar (2013 : 110) menyebutkan sumber-sumber kelemahan dalam pelaksanaan program pelatihan dan evaluasi pelaksanaan program pelatihan dapat diidentifikasi sebagai berikut :

- a. Reaksi
- b. Pembelajaran
- c. Perilaku
- d. Hasil

#### **5. Indikator-indikator Pelatihan**

Ada beberapa indikator dalam pelatihan seperti yang akan dijelaskan oleh Mangkunegara (2011:57) Indikator-indikator pelatihan tersebut yaitu sebagai berikut:

- a. Instruktur
  - 1) Pendidikan, pendidikan lebih diarahkan pada peningkatan kemampuan (*ability*) seseorang melalui jalur formal dengan jangka waktu yang panjang, guna memaksimalkan penyampaian materi kepada peserta pelatihan.
  - 2) Penguasaan materi, penguasaan materi bagi seorang instruktur merupakan hal yang penting untuk dapat melakukan proses pelatihan dengan baik sehingga para peserta pelatihan dapat memahami materi yang hendak disampaikan.

b. Peserta

- 1) Semangat mengikuti pelatihan. Hal ini merupakan salah satu faktor yang menentukan proses pelatihan. Jika instruktur bersemangat dalam memberikan materi pelatihan maka peserta pelatihan pun akan bersemangat mengikuti program pelatihan tersebut, dan sebaliknya.
- 2) Seleksi, sebelum melaksanakan program pelatihan terlebih dahulu perusahaan melakukan proses seleksi, yaitu pemilihan sekelompok orang yang paling memenuhi kriteria untuk posisi yang tersedia di perusahaan.

c. Materi

- 1) Sesuai tujuan, materi yang diberikan dalam program pelatihan kepada peserta pelatihan harus sesuai dengan tujuan pelatihan sumber daya manusia yang hendak dicapai oleh perusahaan.
- 2) Sesuai komponen peserta, materi yang diberikan dalam program pelatihan akan lebih efektif apabila sesuai dengan komponen peserta sehingga program pelatihan tersebut dapat menambah kemampuan peserta.
- 3) Penetapan sasaran, materi yang diberikan kepada peserta harus tepat sasaran sehingga mampu mendorong peserta pelatihan untuk mengaplikasikan materi yang telah disampaikan dalam melaksanakan pekerjaannya.

d. Metode

- 1) Pensosialisasian tujuan, metode penyampaian sesuai dengan materi yang hendak disampaikan, sehingga diharapkan peserta pelatihan dapat menangkap maksud dan tujuan dari apa yang disampaikan oleh instruktur.
- 2) Memiliki sasaran yang jelas, agar lebih menjamin berlangsungnya kegiatan pelatihan sumber daya manusia yang efektif apabila memiliki sasaran yang jelas yaitu memperlihatkan pemahaman terhadap kebutuhan peserta pelatihan.

e. Tujuan

Meningkatkan keterampilan, hasil yang diharapkan dari pelatihan yang diselenggarakan yaitu dapat meningkatkan keterampilan atau *skill*, pengetahuan dan tingkah laku peserta atau calon karyawan baru.

## **D. Prestasi Kerja**

### **1. Pengertian Prestasi Kerja**

Menurut Mangkunegara (2013:67) prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya.

Menurut Nurjaman (2014:169) prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya, yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan, dan waktu.

Menurut Hasibuan (2010:94) prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Prestasi kerja merupakan gabungan dari tiga faktor penting, yaitu kemampuan dan minat seorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas, serta peran dan tingkat motivasi seorang pekerja. Semakin tinggi ketiga faktor di atas, semakin besarlah prestasi kerja karyawan bersangkutan.

Berdasarkan ketiga definisi di atas, maka dapat dikatakan bahwa yang dimaksud dengan prestasi kerja adalah hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya yang merupakan kontribusi yang diharapkan bagi pencapaian tujuan perusahaan atau organisasi.

## **2. Manfaat dan Kegunaan Prestasi Kerja**

Menurut Rivai (2011:312) dalam setiap perusahaan pasti adanya tujuan untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan yang mana nantinya akan tercapai tujuan perusahaan dengan baik, adapun tujuan dari prestasi kerja sebagai berikut :

- a. Sebagai dasar dalam pengambilan keputusan yang digunakan untuk promosi, demosi, pemberhentian dan penetapan besarnya balas jasa.
- b. Untuk mengukur prestasi kerja yaitu sejauh mana karyawan bias sukses dalam pekerjaannya.

- c. Sebagai dasar untuk mengevaluasi efektifitas seluruh kegiatan di dalam perusahaan.
- d. Sebagai dasar untuk mengevaluasi program latihan keefektifan jadwal kerja, kondisi kerja.
- e. Untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan.
- f. Sebagai alat untuk memperbaiki dan mengembangkan kecakapan karyawan.

### **3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Prestasi Kerja**

Menurut Sutrisno (2011:151) ada dua faktor yang mempengaruhi prestasi kerja, yaitu faktor individu dan lingkungan. Faktor individu yang dimaksud adalah:

- a. Usaha (*effort*) yang menunjukkan sejumlah sinergi fisik dan mental yang digunakan dalam menyelenggarakan gerakan tugas.
- b. *Abilities*, yaitu sifat-sifat personal yang diperlukan untuk melaksanakan suatu tugas.
- c. *Role* atau *task perception*, yaitu segala perilaku dan aktivitas yang dirasa perlu oleh individu untuk menyelesaikan suatu pekerjaan.

Adapun faktor-faktor lingkungan yang mempengaruhi prestasi kerja yaitu kondisi fisik, peralatan, waktu, material, pendidikan, supervisi, desain organisasi, pelatihan dan keberuntungan. Sedangkan menurut Mangkunegara (2013 : 67) faktor-faktor yang dapat mempengaruhi prestasi kerja seorang pegawai meliputi 2 hal yaitu sebagai berikut :

a. Faktor kemampuan (*ability*)

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan *reality* (*Knowledge+skill*). Artinya, pegawai yang memiliki IQ di atas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya (*the right man in the right place, the right man on the right job*)

b. Faktor Motivasi (*Motivation*)

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja).

#### **4. Penilaian Prestasi Kerja**

Menurut Sutrisno (2011:154) penilaian prestasi kerja adalah untuk memperoleh informasi yang berguna dalam pengambilan keputusan yang berkaitan dengan kegiatan manajemen sumber daya manusia yang lain, seperti perencanaan, dan pengembangan karier, program-program kompensasi, promosi, demosi, pensiun dan pemberhentian karyawan atau pemecatan.

Dalam sebuah organisasi atau perusahaan untuk mengetahui informasi tentang tinggi rendahnya prestasi kerja seorang karyawan tidak

dapat diperoleh begitu saja, tetapi diperoleh melalui proses yang panjang yaitu proses penilaian prestasi kerja karyawan. Proses penilaian prestasi ditujukan untuk memahami prestasi kerja seseorang. Tujuan ini memerlukan suatu proses, yaitu serangkaian kegiatan yang saling berkaitan. Kegiatan-kegiatan itu terdiri dari identifikasi, observasi, pengukuran, dan pengembangan hasil kerja pegawai dalam sebuah organisasi.

## **5. Unsur-unsur Penilaian Prestasi Kerja**

Menurut Hasibuan (2010:10) terdapat 11 unsur penilaian prestasi kerja. Karyawan yang memiliki prestasi kerja yang bagus harus memiliki setiap unsur prestasi kerja berikut ini :

### **a. Kesetiaan (loyalitas)**

Penilai menilai kesetiaan pegawai terhadap pegawainya, jabatan, organisasi.

### **b. Prestasi kerja**

Penilaian hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dapat dihasilkan pegawai tersebut dari uraian pegawai.

### **c. Kejujuran**

Penilaian kejujuran dalam melaksanakan tugas-tugas memenuhi perjanjian baik bagi dirinya maupun terhadap orang lain kepada bawahannya.

d. Kedisiplinan

Kedisiplinan pegawai dalam mematuhi peraturan-peraturan yang ada dan mengerjakannya sesuai dengan intruksi yang diberikan kepadanya.

e. Kreatifan

Penilai menilai kemampuan pegawai dalam mengembangkan kreatifannya untuk menyelesaikan pegawai sehingga bekerja lebih berdaya guna dan hasil guna.

f. Kerjasama

Penilai menilai kesediaan pegawai itu berpartisipasi dan bekerja sama dengan pegawai lainnya vertikal dan horizontal di dalam maupun di luar pegawai, sehingga hasil pegawai akan semakin baik.

g. Kepemimpinan

Penilai menilai kemampuan memimpin, berpengaruh, mempunyai pribadi yang kuat, dihormati, berwibawa, dan dapat memotivasi orang lain atau bawahannya.

h. Kecakapan

Penilai menilai kecakapan pegawai dalam menyatukan dan menyelaraskan bermacam-macam elemen yang semuanya terlibat dalam penyusunan kebijaksanaan dan di dalam situasi manajemen.

k. Tanggung jawab Penilai menilai kesediaan pegawai dalam mempertanggung jawabkan kebijaksanaannya. Setiap prestasi kerja yang ada diatas harus dapat dimiliki dan dipraktekkan oleh setiap pegawai agar instansi dapat beroperasi dengan baik.

i. Kepribadian

Penilai menilai sikap perilaku, kesopanan, periang, disukai, memberi kesan menyenangkan, memperlihatkan sikap yang baik dan penampilan simpatik serta wajar dari pegawai tersebut.

j. Prakarsa

Penilai menilai kemampuan berfikir yang orisinal dan berdasarkan inisiatif sendiri untuk menganalisa, menilai, mencipta, meberikan alasan, mendapatkan dan membuat keputusan penyelesaian masalah yang dihadapi.

## **6. Indikator Prestasi Kerja**

Menurut Hasibuan (2012:45) menyatakan bahwa ada beberapa indikator penilaian prestasi kerja yaitu :

a. Keterampilan dan Kemampuan

Kemampuan karyawan dalam mengembangkan kreativitas untuk menyelesaikan pekerjaan sehingga bekerja lebih berdaya guna serta dapat berfikir yang rasional dan berdasarkan inisiatif sendiri untuk menganalisis, menilai, menciptakan, memberikan alasan, mendapat kesimpulan dan membuat keputusan. Penyelesaian masalah yang dihadapi.

b. Kedisiplinan

Penilai menilai disiplin karyawan dalam mematuhi peraturan-peraturan yang ada mengajukan pekerjaannya sesuai dengan instruksi yang diberikan kepadanya.

c. Kepribadian

Sikap perilaku, kesopanan, disukai, memberikan kesan yang menyenangkan, memperhatikan sikap yang baik dan penampilan simpatik serta wajar dari karyawan tersebut.

d. Tanggung jawab

Kejadian karyawan pada perusahaan dalam mempertanggung jawabkan kebijaksanaanya, pekerjaan dan hasil kerjanya, sarana dan prasarana yang digunakan perilaku serta hasil kerja dari bawahannya.

### E. Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1. Penelitian Terdahulu

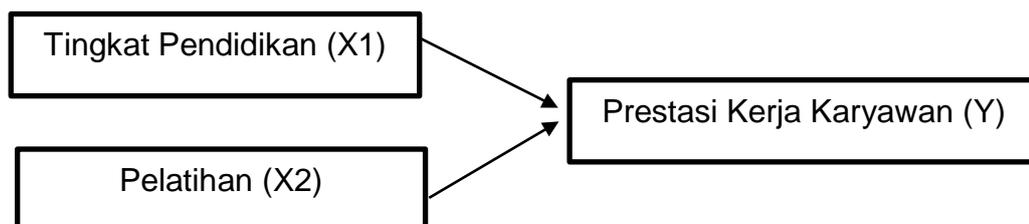
No	Nama dan Tahun	Judul Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1	Evert Fandi Mandang (2017)	Pengaruh tingkat pendidikan dan pelatihan Terhadap kinerja karyawan Pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk Cabang Manado	Regresi linear berganda	1. Tingkat Pendidikan dan Pelatihan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank BRI Cabang Manado. 2. Tingkat Pendidikan secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank BRI Cabang Manado. 3. Pelatihan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank BRI Cabang Manado.
2	Ariestika Dwi Pratiwi (2009)	Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Motivasi Kerja Terhadap	Regresi linear berganda	Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa (1) Hasil uji t diperoleh nilai $t_{hit} > t_{tab}$ atau $3,336 > 1,990$ maka regresi yang diperoleh berarti,

		<p>Prestasi Kerja Karyawan Luwes Lojiwetan Surakarta</p>	<p>dengan demikian maka <math>H_0</math> ditolak dan <math>H_a</math> diterima, yang berarti terdapat pengaruh signifikan secara parsial antara tingkat pendidikan terhadap prestasi kerja karyawan di Luwes Lojiwetan Surakarta; 2) Hasil uji <math>t</math> diporeleh nilai <math>t_{hit} &gt; t_{tab}</math> atau <math>9,299 &gt; 1,990</math> maka regresi yang diperoleh berarti, dengan demikian maka <math>H_0</math> ditolak dan <math>H_a</math> diterima, yang berarti terdapat pengaruh signifikan secara parsial antara motivasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan di Luwes Lojiwetan Surakarta; 3) Hasil uji <math>F</math> diporeleh nilai <math>F_{hitung} &gt; F_{tabel}</math> atau <math>55,883 &gt; 3,96</math> maka regresi yang diperoleh berarti Dengan demikian maka <math>H_0</math> ditolak dan <math>H_a</math> diterima, yang berarti terdapat pengaruh signifikan secara serempak antara tingkat pendidikan dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan di Luwes Lojiwetan Surakarta. Dari hasil persamaan garis linier ganda diperoleh <math>Y = 0,349 + 6,924X_1 + 0,481X_2</math>. Sumbangan Relatif (SR) tingkat pendidikan (<math>X_1</math>) terhadap prestasi kerja (<math>Y</math>) sebesar 15,24% dan SR motivasi kerja (<math>X_2</math>) terhadap prestasi kerja (<math>Y</math>) sebesar 84,76%. Sedangkan Sumbangan Efektif (SE) tingkat pendidikan (<math>X_1</math>) terhadap prestasi kerja (<math>Y</math>) sebesar 8,61% dan SE motivasi kerja.</p>
--	--	--	---

3	Edi Saputra Pakpahan (2017)	Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Malang	Regresi linear berganda	Penelitian ini menghasilkan nilai $F_{hitung} = 9,222 > F_{tabel} = 3,195$ demikian pula dengan uji parsial dengan uji t, untuk variabel pendidikan (X1) diperoleh nilai thitung tersebut lebih besar daripada ttabel ( $3.298 > 2.011$ ) dan nilai signifikan lebih kecil daripada $\alpha = 0.05$ . Pengujian ini menunjukkan bahwa pendidikan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Untuk variabel pelatihan (X2) diperoleh nilai thitung sebesar 0.593 dengan signifikansi sebesar 0.556. Nilai thitung tersebut lebih kecil daripada ttabel ( $0.593 < 2.011$ ) dan nilai signifikan lebih besar daripada $\alpha = 0.05$ . Pengujian ini menunjukkan bahwa variabel pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
---	-----------------------------	---	-------------------------	---

## F. Kerangka Pikir

Berdasarkan tinjauan kepustakaan dan penelitian terdahulu yang telah diuraikan oleh peneliti, kerangka pemikiran melalui paradigma penelitian digambarkan sebagai berikut :



Gambar 2.1 Kerangka Pikir

## **G. Hipotesis**

Hipotesis pada penelitian ini adalah :

1. Bahwa tingkat pendidikan berpengaruh terhadap terhadap prestasi kerja pada PT. Ciomas Adisatwa Maros.
2. Bahwa pelatihan berpengaruh terhadap terhadap prestasi kerja pada PT. Ciomas Adisatwa Maros.

## **BAB III METODE PENELITIAN**

### **A. Tempat dan Waktu Penelitian**

#### **1. Tempat Penelitian**

Penelitian dilakukan secara langsung pada area kerja PT. Ciomas Adisatwa Maros yang berlokasi di Desa Bonto Tallasa Kecamatan Simbang Kabupaten Maros Sulawesi Selatan 90561.

#### **2. Waktu Penelitian**

Waktu yang direncanakan dalam penelitian ini adalah selama 6 (enam) bulan, yaitu bulan Januari sampai dengan Juni 2019.

### **B. Jenis dan Sumber Data**

#### **1. Jenis Data**

##### **a. Data kualitatif**

Data kualitatif yaitu data yang disajikan dalam bentuk kata verbal bukan dalam bentuk angka, yang termasuk data kualitatif dalam penelitian ini yaitu gambaran umum obyek penelitian.

##### **b. Data kuantitatif**

Data kuantitatif yaitu jenis data yang dapat diukur atau dihitung secara langsung, yang berupa informasi atau penjelasan yang dinyatakan dengan bilangan atau berbentuk angka. Dalam hal ini data kuantitatif yang diperlukan adalah Jumlah karyawan, dan hasil angket.

## **2. Sumber Data**

Sumber data yang digunakan pada penelitian ini adalah :

### **a. Sumber data primer**

Sumber data primer yaitu data yang langsung dikumpulkan oleh peneliti dari sumber pertamanya. Contohnya kepala pimpinan dan karyawan.

### **b. Sumber data skunder**

Sumber data skunder yaitu data yang langsung dikumpulkan oleh peneliti sebagai penunjang dari sumber pertama. Dapat juga dikatakan data yang tersusun dalam bentuk dokumen-dokumen. Contohnya dokumentasi dan angket merupakan sumber data sekunder.

## **C. Teknik Pengumpulan Data**

Penelitian ini, digunakan metode studi kasus, dan pengumpulan data melalui penelitian sebagai berikut :

### **1. Penelitian Lapangan (*field research*)**

#### **a. Observasi**

Suatu metode pengumpulan data yang dilakukan dengan mengamati Langsung, melihat dan mengambil suatu data yang dibutuhkan di tempat penelitian yang berkaitan dengan tingkat pendidikan dan prestasi kerja.

#### **b. Interview**

Interview merupakan salah satu teknik pengumpulan data yang dilakukan Melalui tatap muka langsung dengan narasumber dengan

cara tanya jawab langsung dengan beberapa bagian yang terkait variabel penelitian yaitu stres kerja dan prestasi kerja.

c. Kuesioner

Kuesioner (angket) yaitu pengumpulan data yang dilakukan dengan menyebarkan kuesioner atau daftar pertanyaan yang diberikan pada masing-masing pimpinan dan karyawan PT. Ciomas Adisatwa Maros.

## **2. Penelitian Pustaka (*library research*)**

Penelitian pustaka (*library research*) adalah penelitian yang bersumber dari dokumen-dokumen yang mendukung tentang pelaksanaan penelitian, biasanya berasal dari perusahaan atau objek penelitian atau berasal dari buku-buku referensi pendukung penelitian.

## **D. Populasi dan Sampel**

### **1. Populasi**

Sugiyono (2010:117) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi yang digunakan pada penelitian ini adalah jumlah keseluruhan karyawan yang berjumlah 200 orang.

### **2. Sampel**

Sugiyono (2010:118) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Teknik untuk menghitung

penentuan jumlah sampel dari populasi tertentu yang dikembangkan, maka digunakan rumus *slovin* sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan:

$n$  = Ukuran sampel atau jumlah responden

$N$  = Ukuran populasi

$e$  = Tingkat kesalahan (catatan : umumnya digunakan 1% atau 0,01, 5% atau 0,05 dan 10% atau 0,1) catatan dapat dipilih oleh peneliti.

Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah sebanyak 200 orang karyawan, sehingga presentase kelonggaran yang digunakan sebesar 10%. Dan hasil perhitungan dapat dibulatkan untuk mencapai kesesuaian. Maka untuk mengetahui sampel penelitian dengan perhitungan sebagai berikut :

$$\begin{aligned} &= \frac{200}{1 + (200 \cdot 0,01^2)} \\ &= \frac{200}{1 + (200 \cdot 0,01)} \\ &= \frac{200}{1 + 2} \\ &= \frac{200}{3} = 66,6667 \text{ atau } 67 \text{ orang responden (sampel)} \end{aligned}$$

Jadi, jumlah sampel diambil sebanyak 67 orang responden dari 200 orang total populasi.

## **E. Metode Analisis Data**

### **1. Uji Kuisisioner**

#### **a. Uji Validitas**

Uji validitas adalah penentuan layak atau tidaknya suatu item yang digunakan biasanya dilakukan uji signifikan, artinya dianggap valid jika berkorelasi signifikan terhadap total, atau jika melakukan penilaian langsung jika batas minimal korelasi  $> 0.30$ .

#### **b. Uji Reliabilitas**

Uji reliabilitas adalah instrument yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama, akan menghasilkan data yang konsisten, sehingga kesungguhan jawaban dapat dipercaya, dengan batas minimal korelasi  $> 0.60$ .

### **2. Regresi Linier Sederhana**

Menurut Sugiyono (2007:210-211) analisis regresi berganda digunakan untuk meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel independen (kriterum), bila dua atau lebih variabel independen sebagai factor prediktor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya). Jadi analisis regresi berganda akan dilakukan bila jumlah variabel independennya minimal dua.

Persamaan regresinya adalah :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Dimana:

a = Konstanta

b1, b2 = Koefisien Regresi

Y = Prestasi Kerja Karyawan

X<sub>1</sub> = Pelatihan

X<sub>2</sub> = Tingkat Pendidikan

### 3. Koefisien Korelasi

Untuk menginterpretasikan hasil penelitian korelasi yang dikemukakan oleh Sugiyono (2010:231) sebagai berikut :

Tabel 3.1. Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0.00 – 0.199	Sangat Rendah
0.20 – 0.399	Rendah
0.40 – 0.599	Sedang
0.60 – 0.799	Kuat
0.80 – 1.000	Sangat Kuat

### 4. Koefisien Determinasi (KD)

Koefisien determinasi ini dimaksudkan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Koefisien determinasi (Kd) merupakan kuadrat dari koefisien korelasi sebagai ukuran untuk mengetahui kemampuan dari masing-masing variabel yang digunakan dalam penelitian.

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

Keterangan :

KD = Koefisien Determinasi

r = Koefisien Korelasi

Pengolahan angket atau data penelitian, maka digunakan program statistik software SPSS.

## 5. Pengujian Hipotesis

### a. (uji t)

Pengujian yang dilakukan adalah uji parameter (uji korelasi) dengan menggunakan uji *t*-statistik. Hal ini membuktikan apakah terdapat pengaruh antara variabel independen tingkat pendidikan dan pelatihan terhadap variabel dependen prestasi kerja. Menurut Sugiyono (2013 : 250) menggunakan rumus:

$$t \text{ hitung} = \frac{R \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-R^2}}$$

Keterangan:

t = nilai t hitung

n = jumlah responden

r = koefisien korelasi hasil r hitung

- 1) Jika nilai t Hitung > t Tabel maka variabel independen (X) berpengaruh terhadap dependen (Y).
- 2) Jika nilai t Hitung < t Tabel maka variabel independen (X) tidak berpengaruh terhadap dependen (Y).
- 3) Jika nilai Sig. < 0,05 maka variabel independen (X) berpengaruh signifikan terhadap dependen (Y).
- 4) Jika nilai Sig. > 0,05 maka variabel independen (X) tidak berpengaruh terhadap dependen (Y).

### b. Uji F (simultan)

Menurut Ghozali (2013 : 98) Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan

dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Untuk menguji kedua hipotesis ini digunakan uji statistik F sebagai berikut:

- 1) *Quick look* : bila nilai F lebih besar daripada 4 maka  $H_0$  dapat ditolak pada derajat kepercayaan 5%, dengan kata lain kita menerima hipotesis alternatif, yang menyatakan bahwa semua variabel independen secara serentak dan signifikan mempengaruhi variabel dependen.
- 2) Membandingkan nilai F hasil perhitungan dengan nilai F menurut tabel. Bila nilai  $F_{hitung}$  lebih besar daripada nilai  $F_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

## **F. Definisi Operasional Variabel**

Definisi operasional variabel pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

### **1. Tingkat Pendidikan**

Tingkat pendidikan adalah tindakan yang dilakukan oleh pihak karyawan dalam upaya menguasai, keterampilan, pengetahuan, dan sikap tertentu yang mengakibatkan perubahan yang relatif bersifat permanen dalam perilaku kerja mereka. Adapun Indikator tingkat pendidikan terdiri dari:

- a. Pendidikan dasar
- b. Pendidikan menengah
- c. Pendidikan tinggi.

## 2. Pelatihan

Pelatihan adalah proses mengajar keterampilan yang dibutuhkan karyawan baru untuk melakukan pekerjaannya. Adapun Indikator Pelatihan terdiri dari Instruktur, Peserta, Materi, Metode dan tujuan.

## 3. Prestasi Kerja

Prestasi kerja adalah hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya yang merupakan kontribusi yang diharapkan bagi perusahaan. Adapun Indikator Prestasi kerja terdiri dari Kualitas kerja, Kuantitas kerja, Disiplin kerja, Inisiatif dan Kerjasama.

## **BAB IV**

### **GAMBARAN UMUM OBYEK PENELITIAN**

#### **A. Sejarah Singkat PT. Ciomas Adisatwa**

PT. Ciomas Adi Satwa adalah perusahaan yang menjual jasa kemitraan/ tidak berupa barang. Perusahaan ini berawal dari bengkel yang kemudian berkembang menjadi perusahaan penjualan makanan, misalnya sosis, siomay, sate dan lain-lain yang berbahan baku hewan ternak (ayam, sapi). Karena meningkatnya kebutuhan akan bahan baku untuk pembuatan makanan, maka dibuatlah perusahaan kemitraan di bidang makanan ternak. Pada tanggal 1 September 2011, PT. Ciomas Adi Satwa dan PT. Primatama Karya Persada (PKP) telah efektif melakukan penggabungan usaha sebagai anak cabang dari PT Japfa Comfeed Indonesia, Tbk yang berpusat di Jakarta dan berdiri dengan tujuan membantu program pemerintah dalam ketenaga kerjaan, peningkatan gizi masyarakat dan alih teknologi dalam bidang pakan ternak.

PT. Japfa Comfeed Indonesia, Tbk telah memiliki cabang di dalam negeri seperti di Sragen, Cirebon, Makassar, Lampung, Tangerang, Cikande, Medan dan kantor di Jakarta. Untuk cabang di luar negeri yaitu di India, Myanmar, Vietnam dan kantor di Singapore. PT. Japfa Comfeed Indonesia, Tbk sendiri berdiri pada tanggal 8 Maret 1978, merupakan gabungan dari PT. Japfa Pelletizing Company yang bergerak di bidang ekspor impor bahan baku pakan ternak dan PT. Comfeed Indonesia Ltd yang bergerak dalam bidang industri pakan ternak. Kedua perusahaan ini pada awalnya adalah anak perusahaan dari PT. Ometraco. Setelah

berkembang menjadi perusahaan besar, PT. Japfa Comfeed Indonesia melepaskan diri dari PT. Ometraco. Beberapa perusahaan cabang/unit PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk. antara lain : 1. PT Indojoya, 2. PT Bintang Terang Gemilang, dan 3. PT Ciomas Adi Satwa Di Indonesia, PT. Japfa Comfeed Indonesia, Tbk dibagi menjadi bagian- bagian yaitu : a. 1 wilayah memiliki 3 atau 4 region, b. 1 region memiliki 7 perusahaan unit. c.

Di Indonesia ada sekitar 45 unit yang tersebar di seluruh Indonesia kecuali Papua dan di Maros sendiri PT. Ciomas Adisatwa Maros yang berlokasi di Desa Bonto Tallasa Kecamatan Simbang Kabupaten Maros Sulawesi Selatan 90561.

## **B. Visi dan Misi**

### **1. Visi**

Menjadi perusahaan *poultry processing* dan *further process* terbesar di Indonesia dan selalu menjadi yang terdepan dalam setiap aspek.

### **2. Misi**

- a. Meningkatkan gizi masyarakat melalui penyediaan protein hewani asal daging ayam yang sehat, halal dan berkualitas
- b. Memberikan kontribusi laba yang optimal kepada Japfa Group
- c. Meningkatkan kesejahteraan karyawan, mitra usaha dan masyarakat sekitar.

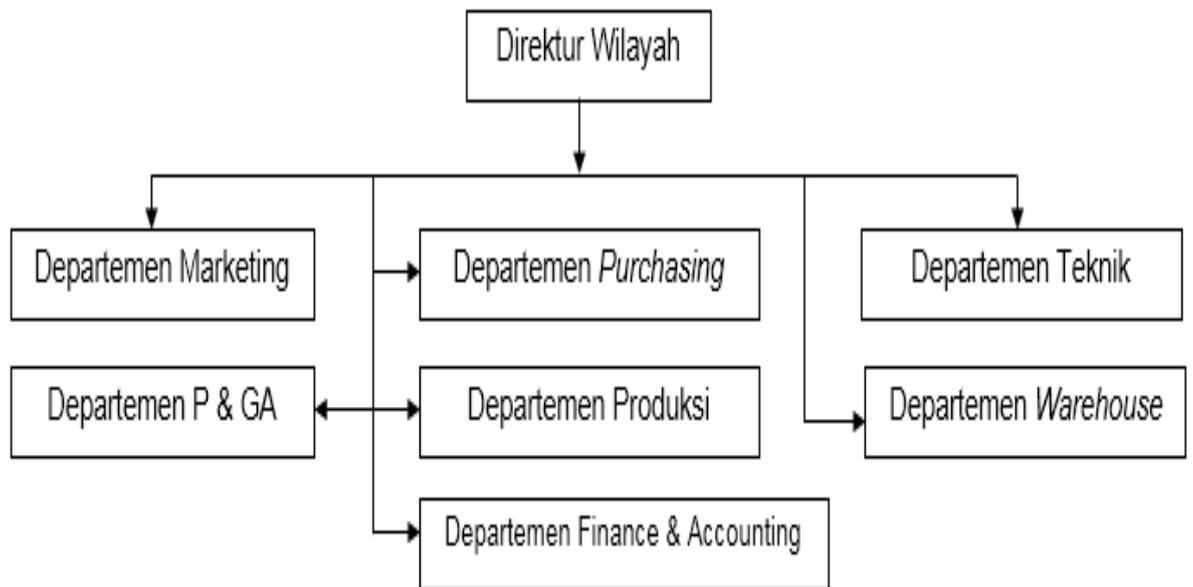
### **C. Struktur Organisasi**

Untuk menjalankan suatu perusahaan diperlukan organisasi dan manajemen yang dapat membuat aktivitas perusahaan berjalan sesuai dengan apa yang diinginkan. Sedangkan untuk menjalankan organisasi tersebut sesuai dengan apa yang diinginkan, maka dibutuhkan suatu pengolahan yang baik. Pengolahan yang baik dari suatu organisasi membutuhkan adanya struktur organisasi yang baik juga, dimana struktur itu dapat membedakan tugas dan fungsi dari setiap bagian organisasi tersebut, sehingga dapat menunjang tercapainya tujuan utama dari organisasi yang bersangkutan.

Struktur organisasi adalah penggambaran bagian-bagian, posisi-posisi, tugas serta tanggung jawab dari perorangan dalam suatu organisasi yang berbentuk bagan atau kerangka. Pentingnya struktur organisasi suatu badan usaha, karena dengan struktur organisasi yang baik maka wewenang dan tanggung jawab masing-masing bagian dari suatu badan usaha menjadi lebih jelas dan hal ini akan memperlancar pelaksanaan kegiatan perusahaan sehingga tujuan yang ingin dicapai dapat terwujud. Demikian juga halnya dengan struktur organisasi perusahaan PT. Ciomas Adisatwa Maros yang menggambarkan bentuk wewenang dan tanggung jawab masing-masing bagian yang ada didalam perusahaan tersebut.

Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada struktur organisasi PT. Ciomas Adisatwa Maros di bawah ini:

**STRUKTUR ORGANISASI**  
**PT CIOMAS ADISATWA MAROS**



Gambar 4.1 Struktur Organisasi

## **Uraian Tugas dan Tanggung Jawab**

### **1. Direktur**

Tugas direktur diantaranya adalah :

- a. Menjalankan bisnis perusahaan
- b. Memimpin seluruh karyawan dalam menjalankan bisnis perusahaan
- c. Menetapkan kebijakan-kebijakan perusahaan
- d. Menetapkan dan merumuskan strategi bisnis perusahaan
- e. Memilih staf-staf yang membantu di bawahnya, biasanya level General Manager, senior manager bahkan manager.
- f. Menyetujui anggaran tahunan perusahaan
- g. Menyampaikan laporan kepada pemegang saham
- h. Meningkatkan *performance* perusahaan

### **2. Departemen *Marketing***

Tugas dan tanggung jawab marketing diantaranya adalah :

- a. Berwenang merumuskan kebijakan pemasaran perusahaan.
- b. Berwenang untuk memutuskan harga jual hasil produksi.
- c. Pada kondisi tertentu, berwenang untuk menolak permintaan order dari konsumen.
- d. Berwenang untuk melakukan penyempurnaan pola kerja di Departemen Marketing.
- e. Berwenang untuk melakukan koreksi terhadap harga CN Kontrak apabila terjadi kesalahan.
- f. Bertanggung jawab terhadap strategi pemasaran yang telah disusun

- g. Bertanggung jawab atas efisiensi dan efektivitas kerja di Departemen Marketing.
- h. Bertanggung jawab dalam membina hubungan baik dengan konsumen.
- i. Bertanggung jawab atas pelaksanaan tugas-tugasnya kepada Direktur Operasional.
- j. Bertanggung jawab atas konsistensi pelaksanaan prosedur yang berlaku di Bagian Marketing dan melakukan analisa atas efisiensi prosedur tersebut.
- k. Bertanggung jawab atas kedisiplinan kerja bawahan sesuai dengan ketentuan perusahaan yang berlaku.

### **3. Departemen *Purchasing***

Tugas dan tanggung jawab purchasing :

- a. Mencari dan menganalisa calon supplier yang sesuai dengan material yang dibutuhkan.
- b. Melakukan negosiasi harga sesuai standar kualitas material dan memastikan tanggal pengiriman material
- c. Melakukan koordinasi dengan pihak supplier mengenai kelengkapan dokumen.
- d. Pendukung material sesuai standar mutu yang berlaku
- e. Berkoordinasi dengan PPIC dan Gudang tentang jadwal dan jumlah material yang akan diorder.
- f. Bersedia melakukan pembelian dilapangan/keluar kantor

- g. Membuat laporan pembelian & pengeluaran barang (*inventory*, material, dll).
- h. Melakukan pengelolaan pengadaan barang melalui perencanaan secara sistematis dan terkontrol (FIFO atau ERP/ MRP)
- i. Melakukan pemilihan/seleksi rekanan pengadaan sesuai kriteria perusahaan.
- j. Bekerjasama dengan departemen terkait untuk memastikan kelancaran operasional perusahaan
- k. Memastikan kesedian barang/material melalui mekanisme audit/*control stock* dll.

#### **4. Departemen Teknik**

Tugas dan tanggung jawab teknik sebagai berikut :

- a. Menyiapkan desain teknis, standar gambar kerja
- b. Membuat metode kerja dan SOPMembuat desain yang selamat, bermutu dan ramah lingkungan.
- c. Mengendalikan dokumen teknis (*engineering*)
- d. Menetapkan standar pekerjaan dan sumber daya sesuai syarat kontrak.
- e. Mengajukan alternatif desain, gambar kerja
- f. Menghentikan, membongkar pekerjaan yang tidak sesuai syarat teknis.
- g. Terpenuhiya persyaratan teknis.

- h. Tersedianya desain dan gambar kerja yang selamat, mudah dipahami dan dilaksanakan
- i. Terkendalinya dokumen teknis dan gambar

## **5. Departemen Produksi**

Berikut ini kami sampaikan tugas departemen produksi adalah :

- a. Membuat perencanaan dan jadwal proses produksi
- b. Mengawasi proses produksi agar kualitas, kuantitas dan waktunya sesuai dengan perencanaan yang sudah dibuat
- c. Bertanggung jawab mengatur manajemen gudang agar tidak terjadi kelebihan atau kekurangan persediaan bahan baku, bahan penolong maupun produk yang sudah jadi di gudang
- d. Bertanggung jawab mengatur manajemen alat agar fasilitas produksi berfungsi sebagaimana mestinya dan beroperasi dengan lancar
- e. Membuat laporan secara berkala mengenai kegiatan di bagiannya
- f. Bertanggung jawab pada peningkatan ketrampilan dan keahlian karyawan yang berada di bawah tanggung jawabnya
- g. Memberikan penilaian dan sanksi jika karyawan di bawah tanggung jawabnya melakukan kesalahan dan pelanggaran
- h. Berinovasi dalam pengerjaan produksi dan memberikan masukan pada perusahaan yang berkaitan dengan bagian produksi

## **6. Departemen *Warehouse***

Tugas dan tanggung jawab departemen warehouse adalah :

- a. Mempersiapkan pesanan dan memproses permintaan dan pesanan pasokan.
- b. Melengkapi data yang dibutuhkan pengiriman.
- c. Melengkapi persyaratan pemeliharaan preventif; mengatur untuk perbaikan sarana pengangkutan dari dan ke gudang.
- d. Mempertahankan kualitas layanan dengan mengikuti standar organisasi.
- e. Mempertahankan lingkungan kerja yang aman dan bersih, sesuai dengan prosedur, aturan, dan peraturan.
- f. Melengkapi laporan dengan memasukkan informasi yang diperlukan.
- g. Mempertahankan pengetahuan teknis dengan menghadiri lokakarya pendidikan; meninjau publikasi.
- h. Bertanggung jawab atas pelaksanaan bongkar muat barang di gudang dan ikut menandatangani surat penerimaan barang dan surat jalan.
- i. Bertanggungjawab atas kebersihan dan kerapian di dalam area gudang barang.
- j. Bertanggungjawab atas ketepatan laporan gudang

## **7. Departemen *Finance & Accounting***

Tugas dan tanggung jawab *Finance & Accounting* :

- a. Memastikan pembukuan keuangan kantor tersedia dan terlaksana dengan baik sesuai dengan target.

- b. Memastikan posting jurnal operasional ke dalam sistem terlaksana dengan baik.
- c. Memastikan laporan keuangan perusahaan tersedia dan terdistribusi kepada manajemen dengan baik.
- d. Memastikan data jurnal akuntansi terinput ke dalam sistem yang dimiliki perusahaan tanpa ada yang terlewatkan.
- e. Memastikan pemeriksaan dan verifikasi kelengkapan dokumen yang berhubungan dengan transaksi keuangan terlaksana dengan baik.
- f. Memastikan rekonsiliasi dan penyesuaian data finansial terlaksana dengan baik.

## **BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

### **A. Hasil Penelitian**

Bab ini membahas mengenai analisis data yang diperoleh dari hasil penelitian. Data yang akan diolah diperoleh melalui kuesioner yang disebar kepada para responden, dimana dalam penelitian ini yaitu karyawan PT Ciomas Adisatwa Maros. Keseluruhan kuesioner yang berjumlah 67 berdasarkan jumlah sampel. Dari jumlah kuesioner yang disebar kepada 67 karyawan yang dijadikan sampel dengan total keseluruhan jumlah karyawan sebanyak 200 orang. Dengan demikian, jumlah kuesioner yang dapat digunakan dalam analisis data adalah 67 responden. Dalam melakukan analisis data ini, peneliti menggunakan bantuan program SPSS. Seluruh hasil dari perhitungan komputer akan dilampirkan dalam halaman lampiran.

#### **1. Karakteristik Responden**

Karakteristik responden yang dianalisis dalam penelitian ini berjumlah 67 orang. Penelitian ini dilakukan dengan penyebaran instrumen penelitian yang berupa kuisisioner hingga diperoleh karakteristik responden yang dibagi berdasarkan kelompok umur, jenis kelamin dan pendidikan. Dari hasil penelitian yang dilakukan dapat diketahui bahwa jumlah persentase responden berdasarkan umur karyawan adalah sebagai berikut:

Tabel 5.1. Responden Berdasarkan Umur Karyawan

<b>Karakteristik</b>	<b>Responden</b>	<b>Presentase (%)</b>
< 25 Tahun	27	40,3
25 – 35 Tahun	18	26,9
35 – 50 Tahun	13	19,4
>51 Tahun	9	13,4
Total	67	100

Sumber: Data setelah diolah 2019

Dari tabel 5.1 responden berdasarkan umur karyawan PT. Ciomas Adisatwa Maros beragam. Usia yang paling muda yakni < 25 tahun dan yang tertua diatas 51 tahun. Ditinjau dari tingkat umur yang paling dominan adalah umur < 25 tahun sebanyak 27 orang atau 40,3% ini karena berdasarkan umur tersebut didominasi oleh para pekerja yang baru saja lulus sekolah. Sedangkan umur yang tidak dominan yaitu >51 tahun sebanyak 9 orang atau sebesar 13,4% hal ini dikarenakan perusahaan PT. Ciomas Adisatwa Maros adalah satu perusahaan unggas yang bergerak dibidang pemotongan ayam kemasan sehingga karyawan yang dibutuhkan adalah produktif dari segi kemampuan fisik dan kecepata agar target tujuan perusahaan dapat dirai secara maksimal.

## **2. Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan**

Tingginya rata-rata tingkat pendidikan karyawan sangat penting bagi kesiapan perusahaan menghadapi tantangan global di masa depan. Tingkat pendidikan yang lebih tinggi akan memudahkan seseorang atau karyawan untuk menyerap informasi dan mengimplementasikannya dalam

perilaku dan gaya hidup sehari-hari dilingkungan kerja, khususnya dalam hal tingkat pendidikan, pelatihan dan kinerja karyawan PT. Ciomas Adisatwa Maros sebagai berikut :

Tabel 5.2 Responden Tingkat Pendidikan Karyawan

<b>Karakteristik</b>	<b>Responden</b>	<b>Presentase (%)</b>
SMA	45	67,1
Diploma Tiga	5	7,5
Sekolah Tinggi	14	20,9
Pasca Sarjana	3	4,5
Total	67	100

Sumber: Data setelah diolah 2019

Dari tabel 5.2 maka dapat dilihat dari tingkat pendidikan karyawan PT. Ciomas Adisatwa Maros, responden yang paling dominan adalah tingkat lulusan SMA sebanyak 45 orang atau sebesar 67,1%. Diploma tiga sebanyak 5 orang atau sebanyak 7,5%. Tingkat sekolah tinggi sebanyak 14 orang atau 20,9% sedangkan pasca sarjana sebanyak 3 orang atau 4,6%. Hal ini menegaskan bahwa pengetahuan yang dimiliki oleh karyawan PT. Ciomas Adisatwa Maros cukup mendukung dalam menyelesaikan pekerjaan, dan juga tingkat pendidikan karyawan yang cukup tinggi diharapkan mampu untuk menyelesaikan tugas yang dibebankan kepadanya dengan baik. Ini menunjukkan bahwa kebanyakan lulusan (SMA) sehingga pendidikan dan pengalaman mereka yang cukup tinggi dapat memahami tugas dan tanggung jawab yang harus mereka kerjakan dan mampu pencapaian perusahaan.

b. Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis kelamin karyawan PT Ciomas Adisatwa Maros. Lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 5.3. Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

<b>Karakteristik</b>	<b>Interval</b>	<b>Presentase (%)</b>
Laki-laki	19	28,4
Perempuan	48	71,6
Total	98	100

Sumber: Data setelah diolah 2019

Dari tabel 5.3 responden berdasarkan jenis kelamin pada penelitian ini terdiri dari 19 orang laki-laki dan 48 orang perempuan, melihat perbandingan jumlah tersebut, maka karyawan perempuan mendominasi sebanyak 71,6% sedangkan laki – laki sebesar 28,4%. Hal ini menunjukkan bahwa jenis kelamin perempuan lebih dominan dibandingkan dengan laki-laki. Dikarenakan karyawan perempuan memiliki kemampuan komunikasi yang baik, penampilan menjadi daya tarik dan tingkat kehati-hatian lebih dari laki-laki dan lebih tanggap dengan pekerjaan yang diberikan.

### 3. Uji Kuisisioner

a. Uji Validitas Tingkat Pendidikan

Berdasarkan hasil perhitungan uji validitas variabel pendidikan pada setiap item pernyataan pada kuisisioner penelitian ini sebagai berikut :

Tabel 5.4. Hasil Uji Validitas Motivasi Tingkat Pendidikan

Item Pernyataan	r <sub>hitung</sub> (X <sub>1</sub> )	r <sub>kritis</sub>	Keterangan
P1	0,683	0,3	Valid
P2	0,585	0,3	Valid
P3	0,353	0,3	Valid
P4	0,680	0,3	Valid
P5	0,657	0,3	Valid
P6	0,588	0,3	Valid

Sumber : Data telah diolah 2019

Dari tabel 5.4 hasil pengujian kuisioner berdasarkan uji validitas dengan 6 item pernyataan pada kuisioner variabel tingkat pendidikan pada penelitian ini menunjukkan bahwa jumlah seluruh keseluruhan item pernyataan pada kuisioner dalam setiap variabel tingkat pendidikan (X<sub>1</sub>) memiliki status valid, karena semua nilai  $r_{hitung} > r_{kritis}$  sebesar 0,3.

b. Uji Validitas Pelatihan

Berdasarkan hasil perhitungan uji validitas variabel pelatihan pada PT. Ciomas Adisatwa Maros dengan 6 item pernyataan pada kuisioner sebagai berikut :

Tabel 5.5 Hasil Perhitungan Uji Validitas Pelatihan

Item Pernyataan	r <sub>hitung</sub> (X <sub>2</sub> )	r <sub>kritis</sub>	Keterangan
P1	0,682	0,3	Valid
P2	0,534	0,3	Valid
P3	0,429	0,3	Valid
P4	0,585	0,3	Valid
P5	0,714	0,3	Valid
P6	0,555	0,3	Valid

Sumber : Data telah diolah 2019

Dari tabel 5.5 hasil pengujian kuisisioner berdasarkan uji validitas dengan 6 item pernyataan kuisisioner pelatihan menunjukkan bahwa semua item pernyataan pada kuisisioner pelatihan ( $X_2$ ) memiliki nilai korelasi di atas 0,3 sebagai nilai batas suatu item pernyataan kuisisioner penelitian dikatakan dapat digunakan (valid). Sehingga dapat dikatakan bahwa semua item pernyataan pada angket variabel pelatihan variabel “*valid*” dan dapat digunakan untuk mengukur variabel yang diteliti.

c. Uji Validitas Prestasi Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil perhitungan uji validitas variabel prestasi kerja karyawan pada PT. Ciomas Adisatwa Maros dengan 6 item pernyataan pada kuisisioner sebagai berikut :

Tabel 5.6 Hasil Perhitungan Uji Validitas Pelatihan

<b>Item Pernyataan</b>	<b>r hitung (Y)</b>	<b>r kritis</b>	<b>Keterangan</b>
P1	0,578	0,3	<i>Valid</i>
P2	0,714	0,3	<i>Valid</i>
P3	0,579	0,3	<i>Valid</i>
P4	0,426	0,3	<i>Valid</i>
P5	0,714	0,3	<i>Valid</i>
P6	0,653	0,3	<i>Valid</i>

Sumber : Data telah diolah 2019

Dari tabel 5.5 hasil pengujian kuisisioner berdasarkan uji validitas dengan 6 item pernyataan kuisisioner pelatihan menunjukkan bahwa semua item pernyataan pada kuisisioner pelatihan ( $X_2$ ) memiliki nilai korelasi di atas 0,3 sebagai nilai batas suatu item pernyataan kuisisioner penelitian dikatakan dapat digunakan (valid). Sehingga dapat dikatakan bahwa semua

item pernyataan pada angket variabel pelatihan variabel “*valid*” dan dapat digunakan untuk mengukur variabel yang diteliti.

#### 4. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan terhadap item pertanyaan yang dinyatakan reliabel. Suatu variabel dikatakan reliabel atau handal jika jawaban terhadap pernyataan selalu konsisten. Koefisien reliabilitas instrumen dimaksudkan untuk melihat konsistensi jawaban butir-butir pernyataan yang diberikan oleh responden. Adapun hasil analisis reliabilitas pada penelitian ini sebagai berikut.

Tabel 5.7. Hasil Uji Reliabilitas Tingkat Pendidikan

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,627	,628	6

Sumber : Data diolah 2019

Dari tabel 5.7 hasil koefisien reliabilitas variabel tingkat pendidikan adalah sebesar 0,627 hal ini dapat dikatakan bahwa variabel tingkat pendidikan dinyatakan “reliabel” karena memiliki nilai batasan *Cronbach's Alpha* > 0,60

Tabel 5.8. Hasil Uji Reliabilitas Tingkat Pendidikan

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,609	,612	6

Sumber : Data diolah 2019

Dari tabel 5.8 hasil koefisien reliabilitas variabel pelatihan adalah sebesar 0,609 hal ini dapat dikatakan bahwa variabel pelatihan dinyatakan “reliabel” karena memiliki nilai bata *Cronbach's Alpha* > 0,60

Tabel 5.9. Hasil Uji Reliabilitas Tingkat Pendidikan

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,663	,664	6

Sumber : Data diolah 2019

Dari tabel 5.9 hasil koefisien reliabilitas variabel prestasi kerja karyawan adalah sebesar 0,663 hal ini dapat dikatakan bahwa variabel prestasi kerja karyawan dinyatakan “reliabel” karena memiliki nilai bata *Cronbach's Alpha* > 0,60. Maka dapat disimpulkan bahwa semua variabel penelitian ini terdiri tingkat pendidikan, pelatihan dan prestasi kerja karyawan dinyatakan reliabel dan dapat dilanjutkan penelitian ini.

## 5. Metode Analisis

### a. Regresi Linier Berganda

Tabel 5.10 Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-1,223	,720		-1,698	,094
	Tingkat Pendidikan	,122	,059	,118	2,068	,043
	Pelatihan	,922	,060	,871	15,254	,000

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja Karyawan

Sumber : Data diolah 2019

Dari tabel 510 ditemukan dilai persamaan a dan b pada penelitian ini sebagai berikut :

$$Y = -1,223 + 0,122 (X_1) + 0,922 (X_2)$$

Dari persamaan regresi di atas, maka dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

- 1) Nilai konstanta di atas adalah sebesar -1,233. Ini artinya bahwa prestasi kerja karyawan akan mengalami penurunan, apabila variabel tingkat pendidikan dan pelatihan diabaikan atau 0.
- 2) Variabel bebas yakni tingkat pendidikan memiliki nilai koefisien regresi yang positif yaitu sebesar 0,122. Nilai tersebut diartikan bahwa variabel tingkat pendidikan terhadap prestasi kerja karyawan berpengaruh. Hal ini menggambarkan bahwa jika terjadi kenaikan sebesar 1% tingkat pendidikan, maka prestasi kerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,122 dengan asumsi variabel independen yang lain dianggap konstan.
- 3) Variabel bebas pelatihan memiliki nilai koefisien regresi yaitu sebesar 0,922. Nilai ini menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan. Hal ini berarti setiap kenaikan sebesar 1% tingkat pelatihan, maka prestasi kerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,922 dengan asumsi bahwa variabel independen yang lain dianggap konstan.

b. Uji Korelasi

Uji digunakan untuk mengukur tingkat keeratan suatu hubungan variabel bebas terhadap variabel terikat. Hasil output spss uji korelasi sebagai berikut :

Tabel 5.11. Hasil Uji Korelasi Program SPSS 22

		Tingkat Pendidikan	Pelatihan	Prestasi Kerja Karyawan
Tingkat Pendidikan	Pearson Correlation	1	,887**	,890**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000
	N	67	67	67
Pelatihan	Pearson Correlation	,887**	1	,976**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000
	N	67	67	67
Prestasi Kerja Karyawan	Pearson Correlation	,890**	,976**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	
	N	67	67	67

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber : Data diolah 2019

Tabel 5.12 Interpretasi Koefisien Korelasi

Interpretasi Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 - 0,199	Sangat Lemah
0,20 - 0,399	Lemah
0,40 - 0,599	Sedang
0,60 - 0,799	Kuat
0,80 - 1,000	Sangat Kuat

Sumber : Sugiyono (2013:250)

Interprestasi koefisien korelasi digunakan sebagai pedoman untuk memberikan posisi interpretasi koefisien korelasi pada variabel penelitian.

1) Hubungan tingkat pendidikan terhadap prestasi kerja karyawan

Berdasarkan data dari tabel 5.11 dapat diketahui nilai dari  $r = 0,890$  artinya bahwa tingkat kekuatan hubungan antara variabel bebas  $X_1$  (tingkat pendidikan) terhadap variabel  $Y$  (prestasi kerja karyawan) yaitu **sangat kuat** yang berada pada interpretasi koefisien korelasi  $0,80 - 1,000$  pada interpretasi koefisien korelasi.

2) Hubungan pelatihan terhadap prestasi kerja karyawan

Berdasarkan data dari tabel 5.11 dapat diketahui nilai dari  $r = 0,976$  artinya bahwa tingkat kekuatan hubungan antara variabel bebas  $X_2$  (pelatihan) terhadap variabel  $Y$  (prestasi kerja karyawan) yaitu **sangat kuat** yang berada pada interpretasi koefisien korelasi  $0,80 - 1,000$  pada interpretasi koefisien korelasi.

c. Koefisien Determinasi ( $r^2$ )

Tabel 5.13 Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,977 <sup>a</sup>	<b>,955</b>	,954	,420

a. Predictors: (Constant), Pelatihan, Tingkat Pendidikan

Sumber : Data diolah 2019

Dari tabel 5.13 dapat dilihat pula bahwa secara bersama-sama  $X_1$  (tingkat pendidikan) dan  $X_2$  (pelatihan) memberikan pengaruh terhadap prestasi kerja karyawan ( $Y$ ) sebesar  $0,955$ . Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh tingkat pendidikan dan pelatihan terhadap prestasi kerja karyawan sebesar  $0,955$  atau  $95,5\%$  sedangkan sisanya  $5\%$  dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

d. Uji t Hipotesis (Uji Parsial)

Uji t adalah untuk menguji pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen digunakan uji parsial atau uji t. Dengan melakukan uji t dapat diketahui apakah masing-masing variabel independen (tingkat pendidikan dan pelatihan) secara parsial mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen (prestasi kerja karyawan).

Tabel 5.14. Uji t (Uji Parsial)

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-1,223	,720		-1,698	,094
	Tingkat Pendidikan	,122	,059	,118	2,068	,043
	Pelatihan	,922	,060	,871	15,254	,000

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja Karyawan

Sumber : Data diolah 2019

1) Pengaruh tingkat pendidikan terhadap prestasi kerja karyawan

Pada pengujian parsial ini digunakan taraf signifikan ( $\alpha$ ) = 0,05%, dan  $df = (n - k - 2) = 65$  diperoleh  $t_{\text{tabel}}$  sebesar 1.99714 sedangkan  $t_{\text{hitung}}$  2,068. Ini artinya bahwa nilai  $t_{\text{hitung}}$  2,068 >  $t_{\text{tabel}}$  1.99714 maka hipotesis  $X_1$  yang diajukan diterima dan berpengaruh signifikan karena nilai sig yang diperoleh sebesar 0,05 > 0,043.

2) Pengaruh pelatihan terhadap prestasi kerja karyawan

Pada pengujian parsial ini digunakan taraf signifikan ( $\alpha$ ) = 0,05%, dan  $df = (n - k - 2) = 65$  diperoleh  $t_{\text{tabel}}$  sebesar 1.99714 sedangkan  $t_{\text{hitung}}$  15,254. Ini artinya bahwa nilai  $t_{\text{hitung}}$  15,254 >  $t_{\text{tabel}}$  1.99714 maka hipotesis

$X_1$  yang diajukan diterima dan berpengaruh signifikan karena nilai sig yang diperoleh sebesar  $0,00 > 0,05$ . Maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang diajukan pada penelitian diterima atau terbukti dan berpengaruh signifikan

e. Uji F (Uji Simultan)

Untuk menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan yaitu antara pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, maka digunakan uji F. Hasil perhitungan uji F adalah sebagai berikut:

Tabel 5.15 : Uji F (Uji Simultan)

ANOVA <sup>a</sup>					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	241,000	2	120,500	684,398	,000 <sup>b</sup>
Residual	11,268	64	,176		
Total	252,269	66			

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Pelatihan, Tingkat Pendidikan

Sumber : Data diolah 2019

Untuk taraf signifikan ( $\alpha$ ) = 5% dengan penarikan nilai  $F_{\text{tabel}}$  melalui (df pembilang  $k - 1$ , dan df penyebut  $n - k$ ) atau df maka  $df\ k = 2$  dan  $df\ n = 67$ , maka  $F_{\text{tabel}}$  sebesar 4,94. Dari tabel diatas diketahui bahwa secara bersama-sama variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Hal ini dapat dibuktikan dari nilai  $F_{\text{hitung}}$  sebesar 684,398 sedangkan  $F_{\text{tabel}}$  sebesar 4,94 atau  $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$  ( $684,398 > 4,94$ ), Dengan tingkat kesalahan (error)  $0,00 > 0,05$ . ini berarti bahwa tingkat pendidikan dan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

## B. Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian diatas, nilai konstanta di atas adalah sebesar -1,233. Ini artinya bahwa prestasi kerja karyawan akan mengalami penurunan, apabila variabel tingkat pendidikan dan pelatihan diabaikan atau 0.

Variabel bebas yakni tingkat pendidikan memiliki nilai koefisien regresi yang positif yaitu sebesar 0,122. Nilai tersebut diartikan bahwa variabel tingkat pendidikan terhadap prestasi kerja karyawan berpengaruh secara positif. Hal ini menggambarkan bahwa jika terjadi kenaikan sebesar 1% tingkat pendidikan, maka prestasi kerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,122 dengan asumsi variabel independen yang lain dianggap konstan.

Variabel bebas pelatihan memiliki nilai koefisien regresi yaitu sebesar 0,922. Nilai ini menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan. Hal ini berarti setiap kenaikan sebesar 1% tingkat pelatihan, maka prestasi kerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,922 dengan asumsi bahwa variabel independen yang lain dianggap konstan.

Pengaruh tingkat pendidikan terhadap prestasi kerja karyawan. Pada pengujian parsial ini digunakan taraf signifikan ( $\alpha$ ) = 0,05%, dan  $df = (n - k - 2) = 65$  diperoleh  $t_{\text{tabel}}$  sebesar 1.99714 sedangkan  $t_{\text{hitung}}$  2,068. Ini artinya bahwa nilai  $t_{\text{hitung}}$  2,068 >  $t_{\text{tabel}}$  1.99714 maka hipotesis  $X_1$  yang diajukan diterima dan berpengaruh signifikan karena nilai sig yang diperoleh sebesar

0,043 < 0,05. Sedangkan pengaruh pelatihan terhadap prestasi kerja karyawan. Pada pengujian parsial ini digunakan taraf signifikan ( $\alpha$ ) = 0,05%, dan  $df = (n - k - 1) = 65$  diperoleh  $t_{\text{tabel}}$  sebesar 1.99714 sedangkan  $t_{\text{hitung}}$  15,254. Ini artinya bahwa nilai  $t_{\text{hitung}}$  15,254 >  $t_{\text{tabel}}$  1.99714 maka hipotesis  $H_1$  yang diajukan diterima dan berpengaruh signifikan karena nilai sig yang diperoleh sebesar 0,00 < 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang diajukan pada penelitian diterima atau terbukti dan berpengaruh signifikan.

Hasil pengaruh tingkat pendidikan dan pelatihan terhadap prestasi kerja karyawan berdasarkan uji F yakni untuk taraf signifikan ( $\alpha$ ) = 5% dengan penarikan nilai  $F_{\text{tabel}}$  melalui ( $df$  pembilang  $k - 1$ , dan  $df$  penyebut  $n - k$ ) atau  $df$  maka  $df$   $k = 2$  dan  $df$   $n = 67$ , maka  $F_{\text{tabel}}$  sebesar 4,94. Dari tabel di atas diketahui bahwa secara bersama-sama variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Hal ini dapat dibuktikan dari nilai  $F_{\text{hitung}}$  sebesar 684,398 sedangkan  $F_{\text{tabel}}$  sebesar 4,94 atau  $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$  (684,398 > 4,94), Dengan taraf signifikansi 0,000 < 0,05 ini berarti bahwa tingkat pendidikan dan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh :

Ariestika Dwi Pratiwi 2009. Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Luwes Lojiwetan Surakarta. Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa (1) Hasil uji t diperoleh nilai  $t_{\text{hit}} > t_{\text{tab}}$  atau 3,336 > 1,990 maka regresi yang diperoleh

berarti, dengan demikian maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, yang berarti terdapat pengaruh signifikan secara parsial antara tingkat pendidikan terhadap prestasi kerja karyawan di Luwes Lojiwetan Surakarta; 2) Hasil uji  $t$  diperoleh nilai  $t_{hit} > t_{tab}$  atau  $9,299 > 1,990$  maka regresi yang diperoleh berarti, dengan demikian maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, yang berarti terdapat pengaruh signifikan secara parsial antara motivasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan di Luwes Lojiwetan Surakarta; 3) Hasil uji  $F$  diperoleh nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau  $55,883 > 3,96$  maka regresi yang diperoleh berarti Dengan demikian maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, yang berarti terdapat pengaruh signifikan secara serempak antara tingkat pendidikan dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan di Luwes Lojiwetan Surakarta. Dari hasil persamaan garis linier ganda diperoleh  $Y = 0,349 + 6,924X_1 + 0,481X_2$ . Sumbangan Relatif (SR) tingkat pendidikan ( $X_1$ ) terhadap prestasi kerja ( $Y$ ) sebesar 15,24% dan SR motivasi kerja ( $X_2$ ) terhadap prestasi kerja ( $Y$ ) sebesar 84,76%. Sedangkan Sumbangan Efektif (SE) tingkat pendidikan ( $X_1$ ) terhadap prestasi kerja ( $Y$ ) sebesar 8,61% dan SE motivasi kerja.

## **BAB VI SIMPULAN DAN SARAN**

### **A. Simpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka peneliti menarik beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Kedua variabel independen yaitu tingkat pendidikan dan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.
2. Hipotesis tingkat pendidikan dan pelatihan terhadap prestasi kerja karyawan dinyatakan terbukti atau diterima dan memiliki pengaruh yang signifikan
3. Hasil uji kuisisioner terdiri dari validitas menunjukkan ketiga variabel tersebut dinyatakan valid karena memiliki nilai korelasi di atas 0,3. Sedangkan uji kuisisioner berdasarkan uji reliabilitas dapat dinyatakan reliabel karena nilai *crombach's alpha* yang lebih dari  $> 0,60$ .

### **B. Saran**

Berdasarkan hasil kesimpulan diatas, maka dapat ditarik beberapa saran oleh peneliti sebagai berikut:

1. Pihak perusahaan agar terus meningkatkan prestasi kerjanya melalui pendekatan tingkat pendidikan dan pelatihan agar karyawan mampu memiliki daya saing dan berkompetisi didalam suatu organisasi perusahaan.

2. Sebaiknya PT. Ciomas Adisatwa Maros tidak berpatokan pada pendidikan terhadap Jenjang Karir Karyawan agar Prestasi Kerja Karyawan semakin meningkat.
3. Sebaiknya PT. Ciomas Adisatwa Maros dalam meningkatkan prestasi kerja agar rutin melakukan pelatihan dengan melaksanakan seminar setiap tahun.

## DAFTAR PUSTAKA

- Dessler, Gary. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kesepuluh, PT Indeks, Jakarta Barat.
- . 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat, Jakarta.
- Depdiknas. 2003. *Undang-undang RI No.20 tahun 2003*. tentang sistem pendidikan nasional.
- Fajar, Siti dan Tri Heru Al. 2013. *Manajemen Sumberdaya Manusia*, Edisi Kedua, UPP STIM YKPN, Yogyakarta.
- Faisal, Herry 2013. *Pengaruh Tingkat Pendidikan, Kesehatan Terhadap Produktivitas dan Jumlah Penduduk Miskin di Provinsi Kalimantan Barat Universitas Tanjung Pura. Pontianak*. [www.jurnal.untan.ac.id](http://www.jurnal.untan.ac.id). Diakses 20 Maret 2019. Hal.1-15.
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*, Edisi Ketujuh, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Hasibuan, Malayu. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Hasibuan, Malayu. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia cetakan keenam belas*. PT. Bumi Aksara. Jakarta.
- Harsono. 2011. *Etnografi Pendidikan sebagai Desain Penelitian Kualitatif*. Universitas Muhammadiyah Surakarta. Surakarta.
- Hariandja, Marihot. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Grasindo. Jakarta.
- Handoko, T. Hani. 2008. *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*, edisi kedua, Penerbit BPFE, Yogyakarta.
- Instruksi Presiden Nomor 15 Tahun 1974 tentang Pelaksanaan Keputusan Presiden Nomor 34 Tahun 1972.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT.Remaja Rosda Karya, Bandung.
- Mondy, Wayne. 2008. *Human Resource Management*. Di alih Bahasa oleh Bayu Airlangga, M.M. Edisi kesepuluh. PT Gelora Aksara Pratama. Jakarta.

- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Nurjaman, Kadar. 2014. *Manajemen Personalia*. CV Pustaka Setia. Bandung.
- Rivai, Veithzal. 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Sedarmayanti. 2010. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Cetakan Kedua. Penerbit Mandar Maju. Bandung.
- Siswoyo, Dwi dkk. 2007. *Ilmu Pendidikan* . UNY Pers. Yogyakarta.
- Sofyandi, Herman. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Graha Ilmu. Yogyakarta.
- Sutrisno, Edy. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Ketiga. Kencana Prenada Media Group. Jakarta.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, Penerbit Alfabeta, Bandung.
- . 2012. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, Penerbit Alfabeta, Bandung.
- Sugiyono. 2013. *Statistik Untuk Penelitian*, Penerbit Alfabeta. Bandung
- <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/viewFile/18427/17955>  
(diakses pada tanggal 20 Maret 2019)
- <http://blogger-viens.blogspot.com/2013/01/prestasi-kerja.html> (diakses pada tanggal 20 Maret 2019)

# LAMPIRAN

## KUISIONER

### A. IDENTITAS RESPONDEN

Nama :  
 Umur : Tahun  
 Jenis Kelamin :  Laki-laki     Perempuan  
 Pendidikan Terakhir :  
 Alamat Tempat Tinggal :

### B. PETUNJUK PENGISIAN ANGKET

1. Mohon dengan hormat untuk menjawab semua pertanyaan sesuai dengan pendapat Bapak/Ibu/Saudara., dengan cara memberi tanda centang (√) pada kotak yang paling sesuai dengan pendapat Bapak/Ibu/Saudara.
2. Jika jawaban ternyata awalnya keliru, maka tanda rumput (√) yang keliru tersebut akan dicoret(c) dan jawaban yang dianggap paling sesuai kembali akan diberi tanda centang (√).
3. Berikut ini disajikan pernyataan dengan empat kemungkinan pilihan:  
 STS = Sangat Tidak Setuju (1)  
 TS = Tidak Setuju (2)  
 RR = Ragu – Ragu (3)  
 S = Setuju (3)  
 SS = Sangat Setuju (4)

Bacalah setiap pertanyaan yang dimaksud dengan hati-hati, kemudian pilihlah salah satu pilihan yang paling sesuai dengan kondisi dan keadaan Bapak/Ibu/Saudara ditempat kerja.

#### 4. Tingkat Pendidikan

No	Pernyataan	SS	S	R	TS	STS
<b><i>Pendidikan Dasar</i></b>						
1	Jenjang pendidikan awal selama 9 (sembilan) tahun adalah bekal saya bekerja.					
2	Saya dihargai oleh teman kerja karena memiliki pendidikan awal atau sekolah dasar.					
<b><i>Pendidikan Menengah</i></b>						
3	Jenjang pendidikan saya sampai ke lanjutan pendidikan dasar.					
4	Pendidikan menengah yang saya miliki, mengantarkan saya bisa bekerja diperusahan.					
<b><i>Pendidikan Atas</i></b>						
5	Saya bekerja diperusahaan ini dengan memiliki pendidikan atas seperti sarjana, megister.					
6	Saya memperoleh jabatan sesuai spesifikasi pendidikan atas yang menjadi syarat perusahaan.					

## 5. Pelatihan

- a. Jawablah setiap pertanyaan sesuai dengan pendapat Bapak/Ibu.
- b. Pilihlah jawaban dengan memberi tanda checklist (√) pada salah satu jawaban yang paling sesuai menurut Bapak/Ibu. Adapun alternatif jawaban adalah sebagai berikut:

SS = Sangat Setuju (5)  
S = Setuju (4)  
RR = Ragu – Ragu (3)  
TS = Tidak Setuju (2)  
STS = Sangat Tidak Setuju (1)

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1	Apakah kemampuan instruktur pelatihan dalam memberikan pelatihan sudah sesuai harapan?					
2	Apakah anda menganggap pelatihan tersebut penting, bagaimana antusiasme menjadi peserta pelatihan?					
3	Apakah pelatihan yang selama ini dilakukan, materi yang diberikan sesuai yang dibutuhkan karyawan?					
4	Apakah metode pelatihan yang digunakan selama ini sesuai dengan jenis pelatihan yang dibutuhkan?					
5	Apakah pelatihan ini memiliki tujuan untuk mengetahui keterampilan karyawan?					

## 6. Prestasi Kerja

- a. Jawablah setiap pertanyaan sesuai dengan pendapat Bapak/Ibu.
- b. Pilihlah jawaban dengan memberi tanda checklist (√) pada salah satu jawaban yang paling sesuai menurut Bapak/Ibu. Adapun alternatif jawaban adalah sebagai berikut:

No	Pernyataan	SS	S	R	TS	STS
<b><i>Keterampilan dan kemampuan</i></b>						
1	Karyawan harus dapat mengembangkan kreativitas agar dapat menyelesaikan pekerjaan secara berfikir yang rasional					
<b><i>Kedisiplinan</i></b>						
2	Karyawan harus mematuhi peraturan – peraturan yang berlaku pada perusahaan					
<b><i>Kepribadian</i></b>						
3	Karyawan harus memiliki sikap yang baik dan memberikan kesan yang menyenangkan, memperhatikan sikap yang baik dan penampilan sesama karyawan					
<b><i>Tanggung Jawab</i></b>						
4	Karyawan harus memiliki tanggung jawab besar atas pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan.					

```

CORRELATIONS
/VARIABLES=P1 P2 P3 P4 P5 P6 TOTAL
/PRINT=TWOTAIL NOSIG
/STATISTICS DESCRIPTIVES
/MISSING=PAIRWISE.

```

## Correlations

### Notes

Output Created		20-JUL-2019 11:30:15
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	67
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics for each pair of variables are based on all the cases with valid data for that pair.
Syntax		CORRELATIONS /VARIABLES=P1 P2 P3 P4 P5 P6 TOTAL /PRINT=TWOTAIL NOSIG /STATISTICS DESCRIPTIVES /MISSING=PAIRWISE.
Resources	Processor Time	00:00:00,03
	Elapsed Time	00:00:00,09

### Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Tingkat Pendidikan	4,10	,526	67
Tingkat Pendidikan	4,24	,525	67
Tingkat Pendidikan	4,12	,537	67
Tingkat Pendidikan	4,27	,539	67
Tingkat Pendidikan	4,30	,551	67
Tingkat Pendidikan	4,25	,532	67
Total	25,28	1,897	67

### Correlations

		Tingkat Pendidikan	Total					
Tingkat Pendidikan	Pearson Correlation	1	,183	,277*	,167	,152	,662**	,683**
Tingkat Pendidikan	Sig. (2-tailed)		,139	,023	,178	,219	,000	,000
Tingkat Pendidikan	N	67	67	67	67	67	67	67
Tingkat Pendidikan	Pearson Correlation	,183	1	,005	,413**	,379**	,105	,585**
Tingkat Pendidikan	Sig. (2-tailed)	,139		,969	,001	,002	,397	,000
Tingkat Pendidikan	N	67	67	67	67	67	67	67
Tingkat Pendidikan	Pearson Correlation	,277*	,005	1	-,165	-,173	,316**	,353**
Tingkat Pendidikan	Sig. (2-tailed)	,023	,969		,183	,160	,009	,003
Tingkat Pendidikan	N	67	67	67	67	67	67	67
Tingkat Pendidikan	Pearson Correlation	,167	,413**	-,165	1	,951**	,023	,680**
Tingkat Pendidikan	Sig. (2-tailed)	,178	,001	,183		,000	,854	,000
Tingkat Pendidikan	N	67	67	67	67	67	67	67
Tingkat Pendidikan	Pearson Correlation	,152	,379**	-,173	,951**	1	-,004	,657**
Tingkat Pendidikan	Sig. (2-tailed)	,219	,002	,160	,000		,975	,000
Tingkat Pendidikan	N	67	67	67	67	67	67	67
Tingkat Pendidikan	Pearson Correlation	,662**	,105	,316**	,023	-,004	1	,588**
Tingkat Pendidikan	Sig. (2-tailed)	,000	,397	,009	,854	,975		,000

	N	67	67	67	67	67	67	67
Total	Pearson Correlation	,683**	,585**	,353**	,680**	,657**	,588**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,003	,000	,000	,000	
	N	67	67	67	67	67	67	67

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

\*\*. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

#### RELIABILITY

```

/VARIABLES=P1 P2 P3 P4 P5 P6
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA
/SUMMARY=MEANS.

```

## Reliability

### Notes

Output Created		20-JUL-2019 11:30:40
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	67
Missing Value Handling	Matrix Input	
	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.
Syntax		RELIABILITY /VARIABLES=P1 P2 P3 P4 P5 P6 /SCALE('ALL VARIABLES') ALL /MODEL=ALPHA /SUMMARY=MEANS.
Resources	Processor Time	00:00:00,00
	Elapsed Time	00:00:00,01

## Scale: ALL VARIABLES

### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	67	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	67	100,0

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

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,627	,628	6

### Summary Item Statistics

	Mean	Minimum	Maximum	Range	Maximum / Minimum	Variance	N of It
Item Means	4,214	4,104	4,299	,194	1,047	,007	

CORRELATIONS  
 /VARIABLES=P1 P2 P3 P4 P5 P6 TOTAL  
 /PRINT=TWOTAIL NOSIG  
 /STATISTICS DESCRIPTIVES  
 /MISSING=PAIRWISE.

### Correlations

### Notes

Output Created		20-JUL-2019 11:31:57
Comments		
Input	Active Dataset Filter Weight Split File N of Rows in Working Data File	DataSet0 <none> <none> <none> 67
Missing Value Handling	Definition of Missing  Cases Used	User-defined missing values are treated as missing. Statistics for each pair of variables are based on all the cases with valid data for that pair.
Syntax		CORRELATIONS /VARIABLES=P1 P2 P3 P4 P5 P6 TOTAL /PRINT=TWOTAIL NOSIG /STATISTICS DESCRIPTIVES /MISSING=PAIRWISE.
Resources	Processor Time Elapsed Time	00:00:00,00 00:00:00,06

### Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Pelatihan	4,24	,525	67
Pelatihan	4,21	,509	67
Pelatihan	4,30	,551	67
Pelatihan	4,10	,526	67
Pelatihan	4,24	,525	67
Pelatihan	4,12	,537	67
Total	25,21	1,847	67

### Correlations

		Pelatihan	Pelatihan	Pelatihan	Pelatihan	Pelatihan	Pelatihan	Total
Pelatihan	Pearson Correlation	1	-,019	,326**	,128	,945**	,005	,682**
	Sig. (2-tailed)		,876	,007	,303	,000	,969	,000
	N	67	67	67	67	67	67	67
Pelatihan	Pearson Correlation	-,019	1	-,226	,314**	-,019	,850**	,534**
	Sig. (2-tailed)	,876		,066	,010	,876	,000	,000
	N	67	67	67	67	67	67	67
Pelatihan	Pearson Correlation	,326**	-,226	1	,152	,379**	-,173	,429**
	Sig. (2-tailed)	,007	,066		,219	,002	,160	,000
	N	67	67	67	67	67	67	67
Pelatihan	Pearson Correlation	,128	,314**	,152	1	,183	,277	,585**
	Sig. (2-tailed)	,303	,010	,219		,139	,023	,000
	N	67	67	67	67	67	67	67
Pelatihan	Pearson Correlation	,945**	-,019	,379**	,183	1	,005	,714**
	Sig. (2-tailed)	,000	,876	,002	,139		,969	,000
	N	67	67	67	67	67	67	67
Pelatihan	Pearson Correlation	,005	,850**	-,173	,277	,005	1	,555**
	Sig. (2-tailed)	,969	,000	,160	,023	,969		,000
	N	67	67	67	67	67	67	67
Total	Pearson Correlation	,682**	,534**	,429**	,585**	,714**	,555**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	67	67	67	67	67	67	67

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

#### RELIABILITY

```

/VARIABLES=P1 P2 P3 P4 P5 P6
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA
/SUMMARY=MEANS .

```

#### Reliability

#### Notes

Output Created		20-JUL-2019 11:32:13
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	67
Missing Value Handling	Matrix Input	
	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.
Syntax		RELIABILITY /VARIABLES=P1 P2 P3 P4 P5 P6 /SCALE('ALL VARIABLES') ALL /MODEL=ALPHA /SUMMARY=MEANS.
Resources	Processor Time	00:00:00,02
	Elapsed Time	00:00:00,01

**Scale: ALL VARIABLES**

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	67	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	67	100,0

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

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,609	,612	6

**Summary Item Statistics**

	Mean	Minimum	Maximum	Range	Maximum / Minimum	Variance	N of It
Item Means	4,201	4,104	4,299	,194	1,047	,006	

**CORRELATIONS**

```

/VARIABLES=P1 P2 P3 P4 P5 P6 TOTAL
/PRINT=TWOTAIL NOSIG
/STATISTICS DESCRIPTIVES
/MISSING=PAIRWISE.
    
```

**Correlations**

**Notes**

Output Created		20-JUL-2019 11:35:06
Comments		
Input	Active Dataset Filter Weight Split File N of Rows in Working Data File	DataSet0 <none> <none> <none> 67
Missing Value Handling	Definition of Missing  Cases Used	User-defined missing values are treated as missing. Statistics for each pair of variables are based on all the cases with valid data for that pair.
Syntax		CORRELATIONS /VARIABLES=P1 P2 P3 P4 P5 P6 TOTAL /PRINT=TWOTAIL NOSIG /STATISTICS DESCRIPTIVES /MISSING=PAIRWISE.
Resources	Processor Time Elapsed Time	00:00:00,02 00:00:00,05

### Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Prestasi Kerja	4,10	,526	67
Prestasi Kerja	4,24	,525	67
Prestasi Kerja	4,12	,537	67
Prestasi Kerja	4,25	,532	67
Prestasi Kerja	4,24	,525	67
Prestasi Kerja	4,15	,557	67
Total	25,10	1,955	67

### Correlations

		Prestasi Kerja	Total					
Prestasi Kerja	Pearson Correlation	1	,183	,277*	,120	,183	,359**	,578**
	Sig. (2-tailed)		,139	,023	,332	,139	,003	,000
	N	67	67	67	67	67	67	67
Prestasi Kerja	Pearson Correlation	,183	1	,005	,377**	1,000**	,083	,714**
	Sig. (2-tailed)	,139		,969	,002	,000	,502	,000
	N	67	67	67	67	67	67	67
Prestasi Kerja	Pearson Correlation	,277*	,005	1	-,161	,005	,952**	,579**
	Sig. (2-tailed)	,023	,969		,194	,969	,000	,000
	N	67	67	67	67	67	67	67
Prestasi Kerja	Pearson Correlation	,120	,377**	-,161	1	,377**	-,130	,426**
	Sig. (2-tailed)	,332	,002	,194		,002	,296	,000
	N	67	67	67	67	67	67	67
Prestasi Kerja	Pearson Correlation	,183	1,000**	,005	,377**	1	,083	,714**
	Sig. (2-tailed)	,139	,000	,969	,002		,502	,000
	N	67	67	67	67	67	67	67
Prestasi Kerja	Pearson Correlation	,359**	,083	,952**	-,130	,083	1	,653**
	Sig. (2-tailed)	,003	,502	,000	,296	,502		,000
	N	67	67	67	67	67	67	67
Total	Pearson Correlation	,578**	,714**	,579**	,426**	,714**	,653**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	67	67	67	67	67	67	67

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

```

RELIABILITY
/VARIABLES=P1 P2 P3 P4 P5 P6
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA
/SUMMARY=MEANS.

```

## Reliability

### Notes

Output Created		20-JUL-2019 11:35:18
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	67
	Matrix Input	
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.
Syntax		RELIABILITY /VARIABLES=P1 P2 P3 P4 P5 P6 /SCALE('ALL VARIABLES') ALL /MODEL=ALPHA /SUMMARY=MEANS.
Resources	Processor Time	00:00:00,02
	Elapsed Time	00:00:00,01

## Scale: ALL VARIABLES

### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	67	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	67	100,0

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

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,663	,664	6

### Summary Item Statistics

	Mean	Minimum	Maximum	Range	Maximum / Minimum	Variance	N of Items
Item Means	4,184	4,104	4,254	,149	1,036	,005	6

```

REGRESSION
  /MISSING LISTWISE
  /STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA
  /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
  /NOORIGIN
  /DEPENDENT y
  /METHOD=ENTER x1 x2.

```

## Regression

### Notes

Output Created		20-JUL-2019 11:38:35	
Comments			
Input	Active Dataset	DataSet0	
	Filter	<none>	
	Weight	<none>	
	Split File	<none>	
	N of Rows in Working Data File	67	
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.	
	Cases Used	Statistics are based on cases with no missing values for any variable used.	
Syntax		REGRESSION /MISSING LISTWISE /STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10) /NOORIGIN /DEPENDENT y /METHOD=ENTER x1 x2.	
Resources	Processor Time	00:00:00,02	
	Elapsed Time	00:00:00,09	
	Memory Required	1636 bytes	
	Additional Memory Required for Residual Plots	0 bytes	

[DataSet0]

### Variables Entered/Removed<sup>a</sup>

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Pelatihan, Tingkat Pendidikan <sup>b</sup>	.	Enter

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja Karyawan

b. All requested variables entered.

### Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,977 <sup>a</sup>	,955	,954	,420

a. Predictors: (Constant), Pelatihan, Tingkat Pendidikan

### ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	241,000	2	120,500	684,398	,000 <sup>b</sup>
	Residual	11,268	64	,176		
	Total	252,269	66			

- a. Dependent Variable: Prestasi Kerja Karyawan  
 b. Predictors: (Constant), Pelatihan, Tingkat Pendidikan

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-1,223	,720		-1,698	,094
	Tingkat Pendidikan	,122	,059	,118	2,068	,043
	Pelatihan	,922	,060	,871	15,254	,000

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja Karyawan

**Correlations**

		Tingkat Pendidikan	Pelatihan	Prestasi Kerja Karyawan
Tingkat Pendidikan	Pearson Correlation	1	,887**	,890**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000
	N	67	67	67
Pelatihan	Pearson Correlation	,887**	1	,976**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000
	N	67	67	67
Prestasi Kerja Karyawan	Pearson Correlation	,890**	,976**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	
	N	67	67	67

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

**YAYASAN PERGURUAN ISLAM MAROS**  
**UNIVERSITAS MUSLIM MAROS**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**



Alamat : Jl. Dr. Ratulangi No. 62 Maros Telepon (0411) 372161

**TRANSKIP NILAI**

Nama Lengkap : **RUSLI NUN**  
 Tempat dan Tanggal Lahir : Maros, 13 Desember 1994  
 Nomor Induk Mahasiswa : **1560302328**  
 Program Pendidikan : STRATA SATU (S.1)  
 Bidang Ilmu : EKONOMI  
 Jurusan / Program Studi : MANAJEMEN / MANAJEMEN  
 Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

NO.	MATA KULIAH	HM	AM	K	M
1	Studi Islam 1	B	3	2	6
2	Bahasa Indonesia	C	2	2	4
3	Pengantar Bisnis	A	4	3	12
4	Bahasa Inggris	A	4	2	8
5	Statistik I	B	3	3	9
6	Pengantar Akuntansi	C	2	3	6
7	Teori Ekonomi Mikro	B	3	2	6
8	Ekonomi Moneter	B	3	2	6
9	Studi Islam 2	B	3	2	6
10	Pendidikan Pancasila dan Kewarganegaraan	A	4	3	12
11	Pengantar Manajemen	B	3	3	9
12	Bahasa Inggris Bisnis	B	3	2	6
13	Teori Ekonomi Makro	C	2	2	4
14	Aspek Hukum Dalam Bisnis	B	3	2	6
15	Matematika Keuangan	B	3	2	6
16	Akuntansi Biaya	B	3	2	6
17	Studi Islam 3	A	4	2	8
18	Matematika Ekonomi	C	2	3	6
19	Pengantar Aplikasi Komputer	B	3	3	9
20	Keuangan Daerah	A	4	2	8
21	Manajemen Sumber Daya Manusia	B	3	3	9
22	Manajemen Pemasaran	B	3	3	9
23	Pengantar Ekonomi Pembangunan	B	3	3	9
24	Manajemen Bank dan Lembaga Keuangan Lainnya	A	4	3	12
25	Studi Islam 4	B	3	2	6
26	Statistik II / Statistik Bisnis	B	3	3	9
27	Manajemen Keuangan	B	3	3	9
28	Manajemen Operasional	B	3	2	6
29	Sistem Informasi Manajemen	B	3	3	9
30	Perilaku Keorganisasian	B	3	2	6
31	Manajemen Koperasi dan Usaha Kecil	B	3	3	9
32	Perekonomian Indonesia	A	4	3	12
33	Studi Islam 5	A	4	2	8
34	Manajemen Risiko	A	4	3	12
35	Metodologi Penelitian	B	3	3	9

36	Teori Pengambilan Keputusan (SDM)	C	2	3	6
37	Ekonomi Internasional	B	3	3	9
38	Manajemen SDM Lanjutan (SDM)	B	3	3	9
39	Perpajakan	B	3	2	6
40	Kewirausahaan	A	4	3	12
41	Studi Islam 6	A	4	2	8
42	Operation Research	C	2	3	6
43	Penganggaran / Budgeting Perusahaan	C	2	3	6
44	Akuntansi Manajemen	A	4	3	12
45	Studi Kelayakan Bisnis	B	3	2	6
46	Ekonomi Manajerial	A	4	3	12
47	Manajemen Strategi	A	4	3	12
48	Kepemimpinan (SDM)	A	4	3	12
49	Kuliah Kerja Nyata (KKN)	A	4	4	16
50	STUDI ISLAM 7	A	4	2	8
51	Strategi Pengembangan SDM	A	4	3	12
52	SEMINAR MANAJEMEN SUMBER DAYA	A	4	3	12
53	STUDI ISLAM 8	A	4	2	8
54	SKRIPSI	A	4	6	24
<b>Jumlah :</b>				<b>144</b>	<b>473</b>
<b>Nilai Mutu Rata-Rata : 3,28</b>					

Maros, 24 Agustus 2019

Dekan ,

Dr. Dahlan, S.E, M.M.

NIDN: 0931125807

## RIWAYAT HIDUP



**RUSLI NUN** biasa di panggil Rusli lahir di Maros pada tanggal 13 Desember 1994. Penulis merupakan Anak ke dua dari empat bersaudara dari pasangan suami istri, Ayah Ramli dan Ibu Nurmia. Penulis sekarang bertempat tinggal di Jl. H. Bohari Desa Bontotallasa Kabuapten Maros.

Penulis mulai memasuki pendidikan formal sekolah Dasar pada SD Inpres Bontotallasa masuk pada tahun 2002 dan tamat pada tahun 2008 dan melanjutkan ke tingkat MTs. Hj. Haniah pada tahun 2008 dan tamat pada tahun 2010 kemudian pada tahun yang sama penulis melanjutkan pendidikan di tingkat Sekolah menengah atas di SMA Nasional Maros dan tamat pada tahun 2012. Kemudian penulis melanjutkan pendidikan Perguruan Tinggi pada Yayasan Perguruan Islam Maros yang sekarang berganti nama menjadi Universitas Muslim Maros dengan Program studi Jurusan Manajemen pada tahun 2015. Dan pada tahun 2019 memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Strata 1 dengan Judul Skripsi "**Pengaruh Tingkat Pendidikan dan pelatihan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Ciomas Adisatwa Maros**".