

PENGARUH PENDIDIKAN DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN

MURSIDI¹

¹ Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Malang

E-mail: mursidi.staff.umm.ac.id

ABSTRAK

Sumber daya manusia memiliki faktor kendali yang dapat menentukan keberlangsungan sebuah perusahaan. Dapat dikatakan demikian karena faktor sumber daya manusia dalam hal kualitasnya akan menentukan kualitas organisasi tersebut yang nantinya berpengaruh pada kelangsungan hidupnya. Salah satu hal yang dapat dijadikan parameter tentang kualitas kerja sumber daya manusia adalah tingkat prestasi kerja yang ada pada sumber daya manusia tersebut. Secara logika dapat dikatakan bahwa semakin tinggi prestasi kerja seorang karyawan maka dapat dikatakan bahwa semakin tinggi pula kualitas karyawan tersebut. Prestasi kerja karyawan tidak akan timbul begitu saja, melainkan membutuhkan suatu pendekatan yang intensif untuk memahami faktor-faktor yang dapat menumbuhkan prestasi kerja karyawan. Hasil analisis menunjukkan melaksanakan pelatihan dan pendidikan yang sangat baik dengan skor tingkat 227,8. tingkat kinerja karyawan yang sangat baik dengan skor nilai 226. Hasil analisis regresi menunjukkan training dan asuhan berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien regresi 0.911. Koefisien determinasi nilai 0.644, menunjukkan bahwa pengaruh pelatihan dan asuhan terhadap kinerja karyawan 64,4%. Saran yang diberikan adalah Universitas Muhammadiyah Malang harus menjaga dan meningkatkan kinerja karyawan.

Kata kunci: sumber daya manusia, pelatihan, pendidikan, kinerja

ABSTRACT

Human resources have a control factor that can determine the sustainability of a company. It could be argued that because the human factor in terms of quality will determine the quality of the organization that will affect its survival. One of the things that can be used as a parameter of the quality of the work of human resources is the level of work performance that exist in the human resources. Logically it can be said that the higher an employee's work performance, the higher the quality of employee will be. Achievement of employment will not happen just like that, but requires an intensive approach to understanding the factors that can foster employees' performance. The analysis showed implement training and education are very good with the score level of 227.8. level of employee performance is very good with a score value of 226. The results of regression analysis showed training and upbringing affect the performance of employees with a regression coefficient value of 0.911. The coefficient of determination value of 0.644, showed that the influence of training and care of employee performance 64.4%. Resercher suggestion, University of Muhammadiyah Malang must maintain and improve employee performance.

Key words: human resources, training, education, performance

PENDAHULUAN

Sebuah lembaga atau organisasi, baik bersifat *profit* maupun *nonprofit*, akan memiliki ketergantungan pada aspek sumber daya manusia. Sumber daya manusia memiliki faktor kendali yang dapat menentukan keberlangsungan sebuah perusahaan (Engel, 2001). Dapat dikatakan demikian karena faktor sumber daya manusia dalam hal kualitasnya akan menentukan kualitas organisasi tersebut yang nantinya berpengaruh pada kelangsungan hidupnya. Salah satu hal yang dapat dijadikan parameter tentang kualitas kerja sumber daya manusia adalah tingkat prestasi kerja yang

ada pada sumber daya manusia tersebut (Swastha, 2001). Secara logika dapat dikatakan bahwa semakin tinggi prestasi kerja seorang karyawan maka dapat dikatakan bahwa semakin tinggi pula kualitas karyawan tersebut prestasi kerja karyawan tidak akan timbul begitu saja, melainkan membutuhkan suatu pendekatan yang intensif untuk memahami faktor-faktor yang dapat menumbuhkan prestasi kerja karyawan. Tinggi rendahnya tingkat prestasi seorang karyawan sebuah perusahaan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor (Alma, 2000). Faktor yang dimaksudkan antara lain adalah kemampuan karyawan untuk selalu mengikuti

perubahan, setiap karyawan harus mempunyai dasar pengetahuan yang memadai untuk memecahkan permasalahan pekerjaan dalam waktu yang tidak terlalu lama.

Pada dasarnya pendidikan dan pelatihan merupakan proses yang berlanjut dan bukan proses sesaat saja terutama disaat perkembangan teknologi dan pengetahuan berkembang pesat seperti saat ini, peran pendidikan dan pelatihan sangat besar peranannya untuk membekali karyawan agar lebih kreatif dalam mencapai tujuan perusahaan secara efektif dan efisien. Sementara secara umum tujuan pelaksanaan pendidikan dan pelatihan adalah memperbaiki efektifitas dan efisiensi kerja karyawan dalam melaksanakan dan mencapai sasaran program-program kerja yang telah ditetapkan. Semakin baik program pendidikan dan pelatihan yang dilakukan oleh pengelola organisasi maka semakin terampil karyawannya dalam menyelesaikan pekerjaan (Zibans, 1997). Hal ini didasarkan pada konsep dasar dari pendidikan dan pelatihan yang memberikan bekal bagi karyawan untuk bersikap dan bertindak sesuai dengan permasalahan pekerjaan yang dihadapinya. Karyawan yang secara rutin memperoleh pendidikan dan pelatihan, mempunyai kecenderungan untuk menghasilkan *output* yang lebih baik dibandingkan karyawan yang tidak berpendidikan.

Berbicara mengenai pendidikan dan pelatihan, Universitas Muhammadiyah Malang (UMM) telah melakukan upaya pendidikan dan pelatihan para karyawan baik *indoor* maupun *outdoor*. Pendidikan dan pelatihan karyawan tersebut dikelola oleh unit tersendiri yaitu Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) yang salah satu tugasnya melakukan pendidikan dan pelatihan para karyawan dilingkungan UMM. Untuk mengetahui bagaimana pelaksanaan program pelatihan tersebut maupun hasil atau pengaruhnya terhadap kinerja para karyawan, maka peneliti mengadakan penelitian dengan judul "Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Prestasi Karyawan Universitas Muhammadiyah Malang".

METODE

Penelitian dilakukan di Universitas Muhammadiyah Malang dengan sasaran para karyawan yang telah mengikuti pendidikan dan pelatihan yang dilakukan oleh BPSDM. Untuk memperoleh data secara jelas dan akurat, maka metode pengumpulan data yang digunakan adalah, metode wawancara, guesioner, dan dokumentasi. Wawancara dilakukan dengan responden dalam memperoleh keterangan untuk tujuan penelitian dengan cara tanya jawab langsung antara peneliti dengan responden. Tjiptono (2001) (1988: 246)

menyatakan bahwa definisi questioner adalah: sebuah set pertanyaan yang secara logis berhubungan dengan masalah penelitian dan tiap pertanyaan merupakan jawaban-jawaban yang mempunyai makna dalam menguji hipotesa. Questioner yang akan disebarakan dalam penelitian ini seputar pertanyaan (angket) mengenai pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap prestasi kerja menurut kenyataan (fakta) yang terjadi serta menggali dan mendapatkan informasi mengenai pendapat (*opinion*) dan para karyawan tentang konflik dalam perusahaan dan prestasi kerja karyawan yang berhubungan dan berpengaruh pada kerja masing-masing individu. Metode pengambilan data atau pencatatan dokumen dilakukan jika peneliti membutuhkan data yang bersifat sekunder atau sudah didokumentasikan. Dalam penelitian ini, tanggapan responden diukur dengan menggunakan skala linkert. Variabel yang diukur dijabarkan menjadi sub variabel, kemudian sub variabel tersebut dijabarkan menjadi komponen-komponen yang dapat diukur. Untuk mengukur pendapat para responden digunakan skor jawaban sebagai berikut. Untuk jawaban A diberi skor 4, untuk jawaban B diberi skor 3, untuk jawaban C diberi skor 2, Untuk Jawaban D diberi skor 1. Tabel 1 menunjukkan interval dan rentang skala penilaian variabel yang kriteria penilaian variabel latihan kerja yaitu sangat tidak baik, tidak baik, baik, dan sangat baik.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Universitas Muhammadiyah Malang, ingin menjadikan kampusnya bukan sekedar sebagai tempat transformasi ilmu dari pihak dosen kepada mahasiswa yang berlangsung secara formal dan mekanis, begitu pula tidak sekedar menyelenggarakan ujian-ujian untuk memperoleh sertifikat dan tanda lulus. Lebih dari itu, universitas ingin menjadikan dirinya benar-benar sebagai "rumah ilmu", yaitu sebagai rumah ilmu para penghuninya yang selalu memiliki ciri khas mengedepankan keberanian yang bertanggung jawab, kebebasan yang didasari kekuatan nalar yang kokoh serta keterbukaan dalam menerima segala informasi keilmuan yang diperlukan. Orang-orang yang menyandang predikat

Tabel 1. Interval dan Rentang Skala Penilaian Variabel

Interval Rentang Skala	Kriteria Penilaian Variabel Latihan Kerja	Kriteria Penilaian Variabel Kinerja
67-117,24	Sangat tidak baik	Sangat tidak baik
117,25-167,49	Tidak baik	Tidak baik
167,50-217,74	Baik	Baik
217,75-268	Sangat baik	Sangat baik

seperti ini adalah para pecinta ilmu dan kebenaran yang hakiki. Kampus yang demikian, di dalamnya terdapat orang-orang yang dalam hidupnya mencurahkan pikiran dan tenaganya hanya untuk mengembangkan ilmu pengetahuan. Mereka yang berkumpul di kampus ini menjadikan kegiatan keilmuan ke-islaman sebagai pilihan hidup dengan segala konsekuensinya. Orang-orang yang dimaksud itu adalah para dosen, mahasiswa, dan pihak-pihak lain yang mendukung, seperti laborat maupun para karyawannya. Ukuran-ukuran keberhasilan maupun prestasi yang didambakan adalah berupa produk-produk akademik maupun karya-karyanya.

Adapun penghargaan selain itu, hanyalah merupakan konsekuensi dari dharma bakti yang telah diberikan sesuai dengan profesi yang disandangnya yaitu sebagai seorang ilmuwan. Sebagai orang-orang yang tinggal di "rumah ilmu" yang dilakukan adalah kegiatan-kegiatan akademik, seperti kegiatan perkuliahan, diskusi, dialog, meneliti, mencari temuan-temuan melalui literatur, penelitian di laboratorium, dan perenungan terhadap hasil-hasil pengamatannya. Kampus sebagai "rumah ilmu" sebagaimana tergambar dengan sederet ciri khas yang dikedepankan di atas, tentunya lulusan yang diinginkan adalah terwujudnya sumber daya manusia masa depan yang memiliki kekokohan intelektual, ke dalaman spiritual, moral yang tinggi, ketrampilan yang handal, yang kesemuanya termanifestasikan dalam bentuk kesalehan teologis maupun kesalehan sosial serta memiliki visi yang jelas dan wawasan yang luas. Cita-cita itu menuntut sikap, perilaku dan cara berpikir yang rasional dari setiap mahasiswa. Karena itu, universitas ini dari waktu ke waktu terus melakukan penyempurnaan melalui penambahan sarana dan prasarana. Namun semua itu bakal menjadi sesuatu yang tidak bermakna jika saja mahasiswa selama dalam proses

belajar di Universitas Muhammadiyah Malang ini tidak memanfaatkan fasilitas yang ada secara maksimal.

Personalia

Karyawan (pegawai) yang ada di Universitas Muhammadiyah Malang meliputi karyawan tetap, calon pegawai/karyawan (capeg) dan karyawan kontrak. Karyawan tetap berjumlah 266 orang, yang masih berstatus calon pegawai (capeg) berjumlah 3 orang dan karyawan kontrak berjumlah 102 orang. Untuk lebih detailnya dapat dilihat pada Tabel 2. Tabel 2 menunjukkan rekapitulasi jenjang pendidikan karyawan tetap dan kontrak berdasarkan jenis kelamin laki-laki dan perempuan serta pendidikannya dari SD sampai S2. Secara keseluruhan jumlah karyawan UMM. baik tetap, calon pegawai maupun kontrak sebanyak 495 orang. Dilihat dari jenis kelamin karyawan, laki-laki berjumlah 336 orang dan perempuan 159 orang.

Golongan kepangkatan karyawan berkisar berkisar antara golongan I-B sampai golongan III-D. Karyawan yang mempunyai kepangkatan golongan I sebanyak 21 orang, golongan II sebanyak 181 orang, Golongan III sebanyak 64 orang. Secara lebih terperinci golongan kepangkatan karyawan dapat dilihat pada Tabel 3. Tabel 3 menunjukkan rekapitulasi golongan karyawan tetap dan kontrak yang terdiri dari golongan I A sampai III D menurut pendidikannya. Dan segi usia, karyawan Universitas Muhammadiyah Malang berkisar antara 18 tahun sampai 56 tahun. Dilihat dari segi usia, kebanyakan karyawan berada pada usia produktif. Secara lebih terperinci masing-masing usia karyawan dapat dilihat pada Tabel 4. Tabel 4 menunjukkan rekapitulasi usia karyawan tetap, capeg, dan kontrak pada usia produktif antara usia 18 tahun sampai 56 tahun.

Tabel 2. Rekapitulasi Jenjang Pendidikan Karyawan, Karyawan Tetap dan Kontrak Universitas Muhammadiyah Malang Per 30-12-2006

Pendidikan	Tetap	Capeg	Kontrak	Jenis Kelamin	
				L	P
SD *	14	0	8	23	0
SMP *	44	0	5	48	1
SMA*	145	0	49	209	102
D1 *	0	0	0	0	0
D2*	2	0	0	0	2
D3*	8	0	7	0	15
S1*	52	3	33	55	39
S2*	1	0	0	1	0
Jumlah	266	3	102	336	159

Uji Instrumen

Instrumen yang baik harus memenuhi dua persyaratan penting yaitu valid dan reliabel. Untuk menguji tingkat validitas instrumen dapat dilakukan dengan menghitung korelasi antara skor jawaban instrumen dengan skor total instrumen. Dikatakan valid jika nilai korelasi lebih besar dari *r-Tabel Product Moment*. Hal ini juga dapat dilihat dari nilai *p* (signifikansi), dikatakan valid jika $p < \alpha = 0.05$.

Adapun hasil pengujian instrumen dalam penelitian ini adalah sebagaimana tercantum pada Tabel 5. Tabel 5 menunjukkan hasil pengujian validitas variabel latihan kerja dan variabel produktivitas kerja tersebut valid atau tidak valid.

Hasil pengujian instrumen pada Tabel 5 menunjukkan bahwa pada tingkat signifikan 5% sejumlah instrumen yang digunakan dalam penelitian pengaruh pendidikan dan pelatihan kerja terhadap

Tabel 3. Rekapitulasi Golongan Karyawan, Karyawan Tetap dan Kontrak Universitas Muhammadiyah Malang Per 30-12-2006

Pendidikan	Tetap	Capeg	Kontrak	Jenis Kelamin	
				L	P
I A*	0	0	0	0	0
I B*	5	0	0	5	0
I C*	1	0	0	1	0
I D*	15	0	0	15	0
II A*	47	3	0	46	5
II B*	35	0	0	21	14
II C*	20	0	0	16	5
II D*	79	0	0	57	23
III A*	42	0	0	27	15
III B*	8	0	0	5	3
III C*	3	0	0	1	2
III D*	11	0	0	5	6
Jumlah	266	3	102	336	159

Tabel 4. Rekapitulasi usia Tetap, Capeg dan Kontrak Universitas Muhammadiyah Malang Per 30-12-2006

Usia	Tetap	Capeg	Kontrak	Jenis Kelamin	
				L	P
18th*	0	0	0	0	0
19 th*	0	0	5	4	1
20th*	0	0	4	2	2
21 th*	0	0	3	1	2
22th*	0	0	10	4	6
23th*	0	0	15	5	6
24 th*	1	0	20	12	5
25th*	0	0	16	7	5
26 th*	5	2	14	9	9
27 th*	8	1	5	7	7
28th*	3	0	10	12	1
29th*	5	0	4	6	2
30 th*	7	0	5	9	2
31th*	8	0	4	10	2
32th*	9	0	3	8	4
33 th*	15	0	1	14	2
34th*	13	0	5	13	3
35th*	17	0	2	15	3
36 th*	15	0	2	15	1
37th*	17	0	1	15	2
38th*	21	0	4	20	4
39th*	17	0	3	11	7

Lanjutan Tabel 4

Usia	Tetap	Capeg	Kontrak	Jenis Kelamin	
				L	P
30 th*	25	0	2	17	9
41 th*	18	0	0	10	8
42 th*	11	0	0	8	3
43 th*	15	0	0	12	3
44 th*	6	0	0	5	1
45 th*	2	0	0	0	2
46 th*	7	0	2	6	1
47 th*	4	0	1	4	1
48 th*	6	0	1	5	1
49 th*	1	0	0	1	0
50 th*	2	0	0	2	0
51 th*	2	0	0	2	0
52 th*	3	0	0	3	0
53 th*	0	0	0	0	0
54 th*	1	0	0	1	0
55 th*	1	0	0	0	1
56 th*	1	0	0	1	0
Jumlah	266	3	102	336	159

kinerja karyawan Universitas Muhammadiyah Malang memiliki nilai koefisien korelasi secara umum lebih besar dan nilai r-tabel *Product Moment* sebesar 0.361. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah valid atau dapat mengukur variabel yang yang diteliti.

Dalam penelitian ini pengujian reliabilitas dilakukan dengan teknik *Split-Half* (belah dua) yaitu dengan membandingkan koefisien reliabilitas Spearman Brown dengan nilai r-tabel *product moment*. Dikatakan reliabel jika nilai koefisien reliabilitas lebih besar dari nilai r-tabel. Adapun hasil pengujian reliabilitas data hasil penelitian adalah sebagaimana pada Tabel 6. Tabel 6 menunjukkan hasil pengujian reliabilitas variabel latihan kerja dan kinerja tersebut adalah reliable.

Hasil pengujian reliabilitas pada Tabel 6 menunjukkan bahwa nilai koefisien reliabilitas untuk

variabel X (latihan kerja) sebesar 0.4579, dan variabel Y (produktivitas kerja) sebesar 0.4633. Karena nilai tersebut lebih besar dari nilai tabel 0.361 dengan tingkat signifikan 5%, maka jawaban responden atas pernyataan mengenai latihan kerja dan produktivitas kerja dapat diandalkan (*reliabel*), dalam arti jawaban mereka tidak mengarah ke jawaban-jawaban tertentu sehingga apabila dilakukan penelitian sejenis pada waktu yang berbeda maka responden akan memberikan jawaban yang sama dengan penelitian saat ini.

Analisis Rentang skala

Untuk mengetahui pelaksanaan pendidikan dan pelatihan kerja dan kinerja karyawan Universitas Muhammadiyah Malang maka digunakan rentang skala yaitu dengan mengelompokkan skor jawaban responden ke dalam tabel tabulasi silang antara indikator variabel dengan alternatif jawaban. Dari

Tabel 5. Hasil Pengujian Validitas tentang Variabel Latihan Kerja (X) dan Variabel Produktivitas Kerja (Y)

Instrumen Pertanyaan	Koefisien Korelasi	r-tabel <i>Product Moment</i>	Keterangan
X1	0,340	0,361	Valid
X2	0,154	0,361	Tidak Valid
X3	0,421	0,361	Valid
X4	0,444	0,361	Valid
X5	0,506	0,361	Valid
Y1	0,395	0,361	Valid
Y2	0,483	0,361	Valid
Y3	0,591	0,361	Valid
Y4	0,412	0,361	Valid
Y5	0,077	0,361	Tidak Valid

hasil tabulasi tersebut kemudian dihitung skor total masing-masing indikator yang diperoleh dari frekuensi jawaban responden dikalikan dengan skor jawaban. Dalam penelitian ini jumlah sampel yang diambil sebanyak 67 responden yang menghasilkan skor jawaban sebagaimana pada Tabel 7.

Variabel Latihan Kerja (X)

Sebagaimana pada Tabel 7 diketahui bahwa untuk indikator materi yang diberikan dalam latihan kerja sesuai dengan kebutuhan karyawan untuk meningkatkan keahlian (X1-1) diperoleh nilai sebesar 232 yang berada pada skala penilaian sangat baik yang berarti bahwa materi yang diberikan dalam latihan kerja itu sesuai dengan tujuan untuk membantu karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya karena di situ dipelajari hal-hal yang menyangkut pekerjaan karyawan. Jawaban responden atas pertanyaan metode pendidikan dan pelatihan kerja yang digunakan bisa membantu karyawan memahami materi yang diberikan (X1-2) diperoleh nilai skor total indikator sebesar 223 yang berada pada skala penilaian baik, yang berarti bahwa metode latihan kerja yang diterapkan oleh UMM sangat sesuai dengan kebutuhan karyawan sehingga metode itu dapat mendorong karyawan untuk lebih giat dalam menyelesaikan pekerjaannya sehingga dapat mencapai target yang ditetapkan oleh pimpinan. Jawaban responden atas pertanyaan keaktifan responden mengikuti program pelatihan (X1-3) menunjukkan skor total 224 yang berada pada skala penilaian sangat baik. Hal ini menunjukkan bahwa mereka (karyawan) sangat aktif mengikuti kegiatan pendidikan dan pelatihan kerja.

Untuk pertanyaan keempat tentang instruktur yang membimbing dalam pelatihan kerja dapat membantu dalam membimbing karyawan untuk meningkatkan produktivitas kerjanya (X1-4) diperoleh skor total indikator sebesar 231 yang berada pada skala penilaian sangat baik yang berarti instruksi yang diberikan instruktur dalam latihan kerja itu dapat membantu dan dapat dipahami maksudnya oleh karyawan yang mengikuti latihan kerja. Jawaban responden atas pertanyaan fasilitas yang disediakan dalam pendidikan dan pelatihan tersebut (X1-5) memiliki skor 229 yang berada pada penilaian sangat baik. Hal ini menunjukkan bahwa fasilitas yang tersedia dalam pendidikan dan pelatihan tersebut sangat lengkap. Dengan melihat skor total maka pendidikan dan pelatihan di Universitas Muhammadiyah Malang dapat dinilai sangat baik. Hal ini karena diperoleh skor rata-rata total variabel X sebesar 227,8 yang berada pada rentang skala sangat baik.

Variabel Produktivitas Kerja (Y)

Sebagaimana pada Tabel 8 ditunjukkan bahwa mutu dan kualitas kerja yang dihasilkan karyawan (Y1) diperoleh nilai skor total sebesar 228 yang berada pada skala penilaian sangat baik, yang berarti bahwa mutu dan kualitas kerja yang dihasilkan oleh karyawan sangat baik. Sedangkan untuk indikator kedua tentang jumlah atau kuantitas produk yang dihasilkan karyawan (Y2) diperoleh skor total indikator sebesar 225 yang berada pada skala penilaian sangat baik yang berarti bahwa jumlah atau kuantitas kerja yang dihasilkan karyawan sangat baik. Untuk indikator ketiga tentang

Tabel 6. Hasil Pengujian Reliabilitas

Variabel	Koefisien Korelasi belah dua (rtt)	r-tabel Product Moment	Keterangan
Latihan Kerja (X)	0,4579	0,361	Reliabel
Kinerja (Y)	0,4633	0,361	Reliabel

Tabel 7. Pendidikan dan Pelatihan Kerja (X)

Indikator	Alternatif Jawaban				N	Total Skor Indikator	Skala Penilaian
	A	B	C	D			
X1-1	31	36			67	232	Sangat Baik
X1-2	25	39	3		67	223	Sangat Baik
X1-3	23	44			67	224	Sangat Baik
X1-4	30	37			67	231	Sangat Baik
X1-5	28	39			67	229	Sangat Baik
Skor total variabel						1139	
Rata-rata skor total variabel						227,8	Sangat Baik

karyawan mampu menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu (Y3) diperoleh skor total sebesar 220 yang berada pada skala penilaian sangat baik yang berarti karyawan selalu/sering dan mampu menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu. Jawaban responden atas pertanyaan peningkatan pengetahuan dan wawasan setelah mengikuti pelatihan (Y4) memiliki skor 244 termasuk dalam skala penilaian sangat baik. Jawaban atas pertanyaan peningkatan kerjasama antara atasan dan bawahan serta antar teman yang setingkat (Y5) memiliki skor 213 ada pada skala penilaian sangat baik. Skor rata-rata variabel kinerja sebesar 226 yang berada pada skala penilaian sangat baik, hal ini berarti secara umum kinerja karyawan Universitas Muhammadiyah Malang sangat baik.

Analisis Regresi Sederhana

Dalam penelitian ini analisis regresi digunakan untuk mengetahui pengaruh latihan kerja terhadap tingkat produktivitas kerja karyawan hasilnya disajikan pada Tabel 9. Hasil analisis regresi pada tabel di atas menunjukkan bahwa besarnya nilai konstanta yang dihasilkan adalah 5.076, koefisien regresi untuk variabel X (latihan kerja) sebesar 0.650 dengan demikian dapat dirumuskan persamaan regresi:

$$Y = 1.438 + 0.911 X$$

Adapun yang dimaksud (interpretasi) dari persamaan regresi yang dihasilkan adalah: a = 1.438, merupakan konstanta (a) yang menunjukkan bahwa tanpa dipengaruhi oleh variabel X (latihan kerja), maka tingkat produktivitas kerja karyawan sebesar 1.438, b = 0.911, merupakan nilai koefisien regresi variabel X (pendidikan dan pelatihan

kerja) yang menunjukkan bahwa apabila kegiatan pendidikan dan pelatihan kerja meningkat sebesar satu satuan maka tingkat kinerja karyawan sebesar 0.911 atau 91,1%. Koefisien regresi yang dihasilkan menunjukkan nilai yang positif. Hal ini berarti hubungan antara kegiatan pendidikan dan pelatihan kerja dengan kinerja karyawan merupakan hubungan yang searah (positif). Jadi apabila kegiatan pendidikan dan pelatihan kerja meningkat maka kinerja karyawan Universitas Muhammadiyah Malang juga akan meningkat.

Berdasarkan pada hasil dari analisa regresi linier sederhana nilai R sebesar 0,802. Angka ini menunjukkan kuatnya hubungan antara seluruh variabel bebas dengan variabel terikat. Angka tersebut mendekati 1, berarti hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat sangat erat. Adapun nilai dari koefisien determinasi dari penelitian ini adalah sebesar 0,644. Dari besaran R² tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel pendidikan dan pelatihan mampu menjelaskan keragaman variabel terikat semangat dan kegairahan kerja sebesar 64,4%. Sedangkan sisanya sebesar 35,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam hitungan ini.

Pengujian hipotesis Uji T (t-Test) dan Uji F (f-Hitung)

Pengujian ini dimaksudkan untuk mengetahui adanya pengaruh pendidikan dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan Universitas Muhammadiyah Malang. Pengujian ini dilakukan dengan uji t yaitu dengan membandingkan nilai t-hitung masing-masing variabel dengan nilai t-tabel

Tabel 8. Produktivitas Kerja (Y)

Indikator	Alternatif Jawaban				N	Total Skor Indikator	Skala Penilaian	
	A	B	C	D				
y1	28	38	1		67	228	Sangat Baik	
y2	27	37	3		67	225	Sangat Baik	
y3	19	48			67	220	Sangat Baik	
y4	43	24			67	244	Sangat Baik	
y5	12	55			67	213	Sangat Baik	
Skor total variabel							1130	
Rata-rata skor total variabel							226	Sangat Baik

Tabet 9. Hasil Analisis Regresi

Variabel	Koefisien Regresi	Standart Error	t-hitung	Signifikan
Konstanta (a)	1,438	1,430	1.006	0.051
Latihan Kerja (X)	0,911	0,84	10.836	0.000

yang menguji hipotesis nol (H_0) bahwa koefisien regresi pendidikan dan pelatihan kerja sama dengan nol atau bahwa pendidikan dan pelatihan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sebagaimana pada hasil perhitungan komputer program SPSS menunjukkan bahwa untuk variabel X (pendidikan dan pelatihan kerja) mempunyai nilai t-hitung sebesar 10,836, dengan tingkat signifikan 5% dan derajat kebebasannya $n-2 = 65$, maka diperoleh nilai t-tabel sebesar 2,000. Oleh karena nilai t-hitung $>$ t-tabel, maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti pendidikan dan pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Universitas Muhammadiyah Malang. Sedangkan dari hasil perhitungan uji F didapatkan, nilai F hitung sebesar 117,429, sedangkan F tabel sebesar 3,99. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa F hitung $>$ F tabel yang berarti ada pengaruh yang signifikan antara pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja karyawan Universitas Muhammadiyah Malang.

SIMPULAN

Penelitian ini pada dasarnya menitikberatkan pada masalah pengaruh pendidikan dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan Universitas Muhammadiyah Malang. Dari hasil analisis di atas dapat diambil beberapa kesimpulan bahwa pelaksanaan pendidikan dan pelatihan kerja karyawan di Universitas Muhammadiyah Malang dapat dinilai sangat baik. Hal ini terlihat dari skor rata-rata jawaban responden sebesar 227,8 yang masuk dalam skala penilaian sangat baik.

Sedangkan tingkat kinerja karyawan Universitas Muhammadiyah Malang dinilai sangat baik pula, yaitu terlihat dari skor rata-rata jawaban responden atas pertanyaan yang menyangkut kinerja sebesar 226 yang masuk dalam skala penilaian sangat baik. Dilihat dari koefisien regresi sederhana ternyata pendidikan dan pelatihan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Universitas Muhammadiyah Malang sebesar 0,911 satuan, artinya jika setiap peningkatan (semakin baik) terhadap pelaksanaan pendidikan dan pelatihan kerja dalam satu satuan, maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,911 satuan. Koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,644. Hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang kuat antara pendidikan dan pelatihan kerja karyawan terhadap kinerja karyawan Universitas Muhammadiyah Malang sebesar 0,644 dan sisanya sebesar 0,356 dipengaruhi oleh variabel lain. Di samping itu, signifikannya pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja ditunjukkan nilai t hitung sebesar 10,836, lebih besar dari t tabel 2,000.

DAFTAR PUSTAKA

- Alma, B., 2000. Manajemen Pemasaran dan Pemasaran Jasa, Edisi IV. Bandung. Penerbit Alfabeta.
- Engel, J. F., 2001. Perilaku Konsumen, Edisi IV. Jakarta. Penerbit Binarupa Aksara.
- Swastha, B., 2001. Manajemen Pemasaran Modern, Edisi II. Yogyakarta. Penerbit Liberty.
- Tjiptono, F., 2001. Strategi Pemasaran, Edisi II. Jakarta. Penerbit Andi.
- Zibarus, 1997. Usahawan. Jakarta. Penerbit Binarupa Aksara.