

PENGARUH PENDIDIKAN DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Mirhamida Rahmah¹, Lukman Hakim², Dinda Fatmah³, Chamdan Purnama^{4*}, Syaiful Hasani⁵, Yusriyah
Rahmah⁶, Zakiyah Zulfa Rahmah⁷

^{1,2,3,4} Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Al-Anwar

⁵ Sabilillah Sampang Islamic Boarding School

⁶ Fakultas Ilmu Komputer, Universitas Brawijaya

⁷ Shariah banking Department, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Institut Agama Islam Negeri

⁴ Email: chamdan.p@gmail.com

Informasi Artikel

Riwayat Artikel :

Submit, 13 September 2022

Revisi, 10 Nopember 2022

Diterima, 2 April 2023

Publish, 15 Mei 2023

Kata Kunci :

Pendidikan

Pelatihan

Kinerja Karyawan

ABSTRAK

Perusahaan yang maju umumnya berkembang dari perusahaan yang menganggap HRD sebagai alat bagi pekerja, kini berubah menjadi penghargaan bagi HRD yang kompeten. Tren saat ini adalah pekerja yang memiliki pengetahuan baru sesuai dengan dinamika perubahan yang sedang berlangsung. Modal manusia yang mengacu pada pengetahuan, pendidikan, pelatihan, keahlian, keahlian tenaga kerja perusahaan sangat penting, dibandingkan dengan masa lalu. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah pendidikan dan pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV. Percetakan Fajar. Dalam penelitian ini jumlah sampel adalah 65 orang. Teknik sampel yang digunakan adalah teknik sampel jenuh. Dengan menggunakan teknik analisis regresi linier berganda dengan menggunakan software SPSS versi 25. Hasil yang diperoleh dalam penelitian ini membuktikan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan antara pendidikan terhadap kinerja karyawan, artinya semakin tinggi faktor pendidikan maka kinerja karyawan semakin tinggi. Pelatihan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya pelatihan yang tinggi akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Kata kunci: Pendidikan, pelatihan, kinerja karyawan



This is an open access article under the [CC BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license



Corresponding Author:

Chamdan Purnama

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Al-Anwar

Email: chamdan.p@gmail.com

1. PENDAHULUAN

Manusia menjadi kunci dalam mencapai keberhasilan suatu perusahaan. Strategic dalam mengelola sumber daya manusia akan memberikan nilai tambah dalam meningkatkan keberhasilan bisnis. Kemampuan sumber daya manusia merupakan keunggulan kompetitif perusahaan, dimana sumber daya manusia semakin baik maka perusahaan akan menjadi perusahaan yang produktif. Untuk itu sumber daya manusia harus dikelola dengan sebaik-baiknya, agar karyawan dalam menjalankan tugasnya merasa nyaman dan menghasilkan kinerja maksimal di perusahaan. Perusahaan yang maju umumnya

berkembang dari perusahaan yang menganggap sumber daya manusia sebagai alat bagi pekerja, kini berubah menjadi penghargaan bagi sumber daya manusia yang kompeten. Tren saat ini adalah *knowledge-intensive, high-tech-knowledgeable* yang sejalan dengan dinamika perubahan yang sedang berlangsung. Sumber daya manusia yang mengacu pada pengetahuan, pendidikan, pelatihan, keahlian, dan keahlian tenaga kerja perusahaan ini telah menjadi sangat penting, dibandingkan dengan masa lalu.

Perubahan mendasar dalam lingkungan bisnis telah menyebabkan pergeseran urutan kepentingan

manajer sumber daya manusia dan fungsi sumber daya manusia. Departemen sumber daya manusia diberi kesempatan untuk mengambil peran penting dalam merekrut perusahaan, dimana semakin banyak sumber daya yang tersedia maka akan semakin berkembang perusahaan itu sendiri. Ini karena fungsi sumber daya manusia berubah menjadi sumber daya yang penting. Menurut pendapat para peneliti dan ahli teori, aset sumber daya manusia dapat menjadi sumber keunggulan kompetitif yang berkelanjutan karena aset manusia ini memiliki pengetahuan dan kompleksitas sosial yang sulit ditiru oleh pesaing. Banyak perusahaan atau organisasi di Indonesia yang bekerja keras untuk melatih dan mengembangkan sumber daya manusia. Perusahaan berharap sumber daya manusia dapat mendukung dan mengembangkan implementasi strategi perusahaan. Salah satu cara untuk membangun sumber daya manusia suatu perusahaan pendidikan dan pelatihan adalah upaya menggerakkan organisasi dalam mewujudkan keberadaannya dan dalam rangka mencapai suatu tujuan organisasi/perusahaan, sehingga tercipta kualitas kinerja yang baik berupa situasi dimana karyawan dapat bekerja dengan baik sesuai dengan pengetahuan dan keterampilannya. Pendidikan dan pelatihan ini diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil observasi awal, terdapat beberapa permasalahan yang dihadapi antara lain: kualitas kerja, karyawan belum maksimal dalam memberikan pelayanan karena masih adanya keluhan dari konsumen akibat *miskomunikasi* antara karyawan dengan konsumen karena karyawan belum sepenuhnya memahami apa yang dimaksud disampaikan oleh pelanggan. Selain itu, jika dilihat dari kuantitas pekerjaan, permasalahan yang terjadi adalah tidak semua bagian mampu menyelesaikan pekerjaan dalam waktu yang ditentukan, salah satunya adalah mesin cetak yang harus diberikan waktu standar 4500 lembar per jam. namun pada kenyataannya lebih dari waktu yang ditentukan sehingga menyebabkan keterlambatan dalam menyelesaikan pesanan dari konsumen. Kemudian permasalahan selanjutnya adalah dalam melaksanakan tugas masih terdapat kesalahan yang dilakukan oleh karyawan dikarenakan kurang telitnya karyawan dalam melaksanakan tugas salah satunya pada bagian sortasi dan finishing dimana pada salah satu buku pesanan terdapat kerusakan pada penutup berulang-ulang agar konsumen *komplain*, sehingga perusahaan harus memberikan *pengurangan harga* kepada konsumen yang *komplain*. Hal ini dikarenakan karyawan yang bertugas di bagian *finishing* tidak melakukan penjilidan dengan baik. Masalah dalam mengimplementasikan kinerja diduga akibat dari kurangnya pelatihan dan pendidikan yang dilakukan oleh karyawan

Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk memaksimalkan SDM sebagai bentuk analisis

fenomenal dan manajemen aset dengan tujuan mencapai kelangsungan hidup perusahaan (Leatemia, 2018). Suartama & Ardana (2014) menjelaskan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah pendidikan. Hernidatiatin & Susijawati (2017) mengemukakan bahwa karyawan yang memiliki pendidikan tinggi akan lebih mudah untuk mencapai suatu tujuan dari kegiatan yang dilakukan. Dengan menempuh pendidikan, seseorang akan memperoleh ilmu yang nantinya berguna untuk membangun kompetensi dalam diri sehingga akan mempengaruhi kualitas karya yang dihasilkan. Pendidikan merupakan faktor penting bagi karyawan, demi memajukan kualitas karyawan sangat bergantung pada pendidikan yang ada pada karyawan tersebut. Kadarisman (2013) mengatakan bahwa tingkat pendidikan yang dilalui seseorang dapat mempengaruhi motivasi kerja individu itu sendiri. Karyawan dengan pendidikan tinggi umumnya lebih mudah mendapatkan motivasi, karena mereka sudah memiliki pengetahuan dan wawasan yang lebih luas dibandingkan karyawan dengan tingkat pendidikan yang lebih rendah. Individu yang memiliki motivasi kerja tinggi cenderung melakukan pekerjaan terbaiknya dengan mengutamakan kepentingan organisasi di atas kepentingannya sendiri (Koni, 2018). Selain pendidikan, faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah pelatihan. Pelatihan merupakan salah satu bentuk pengembangan yang terdiri dari keterampilan, pengetahuan, dan perilaku yang dibentuk dengan tujuan melaksanakan pekerjaan (MA *et al.*, 2013). Berbeda dengan Ocen *et al.* (2017) yang menyatakan bahwa pelatihan adalah perubahan perilaku ke arah yang lebih baik melalui pengalaman, dari yang memiliki keterampilan dan pengetahuan kepada yang tidak.

Kesamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah sama dalam meneliti terkait variabel pendidikan dan pelatihan sebagai variabel bebas, sedangkan perbedaannya berkaitan dengan variabel terikat jika penelitian sebelumnya menggunakan motivasi kerja sebagai variabel terikat, sedangkan untuk penelitian ini menggunakan variabel terikat. variabel kinerja karyawan. Untuk mencapai tujuan tersebut diperlukan sumber daya manusia yang berkualitas bagi perusahaan, mengingat tujuan utama perusahaan ini adalah profit, sehingga setiap sumber daya manusia harus memiliki keterampilan dan mampu menjalankan tugasnya dengan baik. Oleh karena itu, perusahaan berupaya untuk meningkatkan dan meningkatkan kinerja karyawan agar dapat memberikan pelayanan yang maksimal kepada konsumen.

Berdasarkan penjelasan tersebut, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah pendidikan dan pelatihan yang dimiliki oleh setiap karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini diharapkan : Menjadi bahan acuan dalam memperhatikan faktor-faktor yang dapat

mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan pada CV. Percetakan Fajar Mojokerto. Sebagai bahan pertimbangan dalam menentukan kebijakan perusahaan terkait kinerja karyawan dan sebagai sumber informasi bagi peneliti yang ingin mengembangkan penelitian terkait kinerja karyawan pada penelitian selanjutnya.

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan pada CV. Percetakan Fajar Mojokerto, Jawa Timur. Penelitian kuantitatif dan pengumpulan data dilakukan melalui wawancara, dokumentasi, dan observasi menggunakan skala likert. Penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 75 responden, menurut Arikunto (2017:173) mengatakan jika subjek kurang dari 100, maka seluruh populasi menjadi sampel. Untuk itu, teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda dengan menggunakan software SPSS versi 25

3. HASIL PENELITIAN

Karakteristik Responden

Pengumpulan data dilakukan pada CV. Percetakan Fajar Mojokerto, Jawa Timur. Data yang diperoleh menunjukkan karakteristik responden sebagai berikut:

Tabel 1. Karakteristik Responden

Number	Characteristics		Amount	Prosentase
1	Jenis Kelamin	Pria	12	48,00 %
		Wanita	13	52,00 %
2	Umur	25 < tahun	6	24,00 %
		25 - 35 tahun	10	40,00 %
		35 > tahun	9	36,00 %
3	Pendidikan	SD	4	16,00 %
		SMP	8	32,00 %
		SMA >	13	52,00 %

Berdasarkan tabel 1. Karakteristik responden dalam penelitian ini dapat diketahui bahwa responden yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 48% dan berjenis kelamin perempuan sebanyak 52%, responden yang berusia 25 < tahun sebanyak 24% dan yang berusia 25-35 tahun sebanyak 40%. dan mereka yang berusia 35 > tahun 36%, responden dengan pendidikan SD sebesar 16% dan pendidikan SMP sebesar 32% dan responden dengan pendidikan SMA ke atas sebesar 52%.

Analisis Deskriptif

Pendidikan (X_1) mendapat respon dengan rerata 4,02 pada kriteria tinggi dengan nilai penempatan karyawan tertinggi disesuaikan dengan wawasan pengetahuan tentang pekerjaan sebesar 4,06. Nilai ini menunjukkan bahwa penempatan karyawan menurut wawasan pengetahuan tentang pekerjaan dalam melaksanakan tugas berada pada kategori tinggi. Sedangkan respon terendah pada

indikator latar belakang pendidikan karyawan adalah 3,98.

Pelatihan (X_2) pada kriteria tinggi. Respon tertinggi terhadap Tujuan Pelatihan adalah 4,10. Nilai ini menunjukkan bahwa karyawan memiliki tujuan mengikuti pelatihan untuk menambah pengetahuan tentang pekerjaannya. Sedangkan yang terendah adalah "Kemampuan peserta" sebesar 3,97.

Kinerja karyawan (Y) mendapat respon dengan nilai rata-rata 4,03 pada kriteria tinggi. Respon tertinggi adalah *interpersonal* sebesar 4,08. Nilai ini menunjukkan bahwa karyawan merasa bahwa dalam melaksanakan tugas yang diberikan berdampak pada peningkatan kinerja. terendah *kebutuhan pengawasan*.

Uji Instrumen

Berikut adalah data keluaran SPSS indeks diskriminasi uji validitas butir skala pendidikan:

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Variabel Pendidikan (X_1)

Item	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	44.1600	6.973	0.987	0.972
X1.2	44.1200	7.693	0.685	0.981
X1.3	44.1600	6.973	0.987	0.972
X1.4	44.1600	6.973	0.987	0.972
X1.5	44.2400	5.607	0.984	0.981
X1.6	44.1600	6.973	0.987	0.972
X1.7	44.2000	6.917	0.841	0.976
X1.8	44.1600	6.973	0.987	0.972
X1.9	44.1600	6.973	0.987	0.972
X1.10	44.2000	6.917	0.841	0.976

Berdasarkan tabel 2. Uji validitas, hasil uji validitas variabel pendidikan (X_1) yang terdiri dari 10 item, hasilnya menunjukkan bahwa item yang memiliki r_{hitung} di bawah r_{tabel} dan signifikan diatas (5%), tidak ada. Dengan demikian, semua item dalam skala pendidikan yang dinyatakan valid tetap sebanyak 10 item.

Berikut adalah data keluaran SPSS indeks diskriminasi uji validitas butir skala pelatihan:

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Variabel Pelatihan (X_2)

Item	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	43.3200	20.310	0.779	0.951
X2.2	43.5200	15.843	0.981	0.940
X2.3	43.2400	21.273	0.779	0.956
X2.4	43.2800	20.543	0.849	0.952
X2.5	43.2800	19.877	0.761	0.950
X2.6	43.4800	16.343	0.984	0.939
X2.7	43.5200	15.843	0.981	0.940

X2.8	43.3600	18.823	0.753	0.949
X2.9	43.5200	15.843	0.981	0.940
X2.10	43.2800	20.543	0.849	0.952

Berdasarkan tabel 3. Variabel item pelatihan (X₂) yang terdiri dari 10 item, hasil penelitian menunjukkan bahwa item dari variabel pelatihan (X₂) yang memiliki hasilnya menunjukkan bahwa item yang memiliki r_{hitung} di bawah r_{tabel} dan signifikan diatas (5%), tidak ada.. Dengan demikian, semua item dalam skala variabel pelatihan yang valid tetap 10 item.

Berikut adalah data keluaran SPSS untuk indeks diskriminasi uji validitas butir-butir skala kinerja karyawan:

Tabel 4. Hasil Uji Validitas untuk variabel Kinerja Karyawan (Y)

Item	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1	44.2400	5.523	0.991	0.978
Y2	44.2800	5.543	0.792	0.986
Y3	44.2400	5.523	0.991	0.978
Y4	44.2400	5.523	0.991	0.978
Y5	44.2400	5.523	0.991	0.978
Y6	44.2400	5.523	0.991	0.978
Y7	44.2400	5.523	0.991	0.978
Y8	44.2000	6.167	0.688	0.987
Y9	44.2400	5.523	0.991	0.978
Y10	44.2800	5.543	0.792	0.986

Berdasarkan tabel 4. Item dari variabel kinerja karyawan (Y) yang terdiri dari 10 item, hasilnya menunjukkan bahwa item yang memiliki r_{hitung} di bawah r_{tabel} dan signifikan diatas (5%), tidak ada. Dengan demikian, semua item dari variabel kinerja karyawan dinyatakan valid.

Hasil output uji reliabilitas untuk semua item adalah sebagai berikut:

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Pendidikan (X₁)

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
0.977	0.985	10

Berdasarkan tabel 5. Uji reliabilitas, dari 10 item variabel pendidikan yang valid (X₁), kemudian dihitung reliabilitasnya. Maka diperoleh hasil Cronbach's Alpha = 0,977. Menurut Ghozali (2018) bahwa reliabilitas di atas 0,8 adalah baik, maka dapat dinyatakan bahwa variabel pendidikan (X₁) reliabel.

Tabel 6. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Pelatihan (X₂)

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
0.953	0.972	10

Berdasarkan tabel 6. Dari 10 item variabel pelatihan yang valid (X₂), maka dihitung reliabilitasnya. Maka diperoleh hasil Cronbach's Alpha = 0,953. Menurut Ghozali (2018) bahwa reliabilitas di atas 0,8 adalah baik, maka dapat dikatakan bahwa Skala Training Factors reliabel.

Tabel 7. Rangkuman Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
0.983	0.984	10

Berdasarkan tabel 7. Dari 10 item variabel kinerja karyawan (Y) yang valid, maka dihitung reliabilitasnya. Maka diperoleh hasil Cronbach's Alpha = 0,989. dapat dinyatakan bahwa semua item variabel kinerja karyawan reliabel.

Ghozali (2018) dinyatakan normal dengan koefisien Z = 2.519 pada taraf signifikansi p = 0,000 (p < 0,005). Uji normalitas variabel pelatihan (X₂) dianalisis menggunakan teknik Kolmogorov-Smirnov, dan diperoleh hasil variabel pelatihan (X₂) dinyatakan normal dengan koefisien Z = 2,435 pada taraf signifikansi p = 0,000 (p > 0,05).

Uji normalitas variabel kinerja karyawan (Y) dianalisis menggunakan teknik Kolmogorov-Smirnov, dan diperoleh hasil bahwa variabel kinerja karyawan (Y) dinyatakan normal dengan koefisien Z = 2,328 pada taraf signifikansi p = 0,001 (p < 0,05).

Uji Multikolinearitas. Dari hasil keluaran data didapatkan nilai VIF < 10 yang berarti tidak terjadi masalah multikolinearitas. Dan disimpulkan bahwa uji multikolinearitas terpenuhi. Uji heteroskedastisitas, nilai t-statistik semua variabel penjelas tidak signifikan secara statistik, sehingga dapat disimpulkan bahwa model ini tidak mengalami masalah heteroskedastisitas.

Uji autokorelasi, diperoleh nilai Durbin-Watson sebesar 2,037. Berdasarkan kriteria yang telah ditentukan maka DW yang dihitung adalah antara -2 dan 2 yaitu -2 < 1,2, hal ini berarti tidak terjadi autokorelasi. Jadi kesimpulannya adalah uji Autokorelasi terpenuhi dengan memiliki gejala autokorelasi positif.

Uji Hipotesis

Dari uji-t yang dilakukan menunjukkan nilai t=1,117 dengan tingkat signifikansi 0,276, artinya terdapat pengaruh parsial antara pemberian pendidikan dan pelatihan terhadap produktivitas CV. Percetakan Fajar. Seperti tabel di bawah ini :

Tabel 8. Hasil Uji Hipotesis

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	0.605	0.541		1.117	0.276

Variabel_X1	0.033	0.013	0.407	2.572	0.017
Variabel_X2	0.044	0.008	0.892	5.637	0.000

4. PEMBAHASAN

Pengaruh Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa pendidikan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini diterima (H1 diterima). Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan Laurencia & Riyanto, (2013), Ketut et al., (2016), Yacoub et al. (2016), Huang dkk. (2021), yang menggambarkan hasil positif yang signifikan antara faktor pendidikan dan kinerja karyawan.

Pendidikan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Pada variabel pendidikan, hasil tertinggi diperoleh pada item pernyataan "Saya tahu pekerjaan yang saya lakukan dan sesuai dengan pengetahuan yang saya miliki. Sedangkan pada variabel kinerja karyawan, hasil tertinggi diperoleh pada interpersonal impact atau kemampuan karyawan untuk beradaptasi dengan tempat kerja. Menurut latar belakang pendidikannya, posisi yang ditempati karyawan saat ini sudah sesuai. Tidak ada salah penempatan atau salah penempatan di dalam perusahaan. Sehingga ilmu yang didapat selama kuliah dapat diterapkan dengan baik dan tidak mengalami kesulitan atau hambatan yang berarti serta membuat kinerja karyawan meningkat. Kemampuan baru juga diperoleh karyawan dari workshop dan pelatihan yang diadakan oleh perusahaan secara rutin. Kegiatan ini sangat bermanfaat bagi karyawan. Karena selain dapat mengasah keterampilan, pelatihan ini juga membekali karyawan dengan pengetahuan atau kemampuan baru.

Meski posisi yang diduduki karyawan saat ini sudah sesuai, namun faktor pendidikan yang dimiliki tetap harus diasah dan dikembangkan. Perusahaan memfasilitasi karyawan untuk mengikuti workshop serta pelatihan dan pengembangan guna meningkatkan pengetahuan dan keahlian karyawan. Berdasarkan hasil wawancara, masih ada beberapa karyawan yang tidak mendapatkan nilai diatas nilai yang telah ditentukan atau dengan kata lain belum lulus program pelatihan. Dalam hal ini, perusahaan mewajibkan setiap karyawan untuk kembali mengikuti pelatihan yang sama hingga mendapatkan nilai yang dianggap memenuhi standar perusahaan.

Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan

Pelatihan berkaitan dengan suatu proses ketika seseorang dengan kemampuannya membantu mencapai tujuan perusahaan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini diterima (H2 diterima).

Temuan ini berbanding lurus dengan Kosdianti & Sunardi (2021); Hanggraeni (2012); Kasmir (2016); Fairuzzahron & Alini (2019); MA dkk. (2013); Wicaksono dkk. (2021); Hermawati

dkk. (2021); Dewi & Rahmawati (2021); Setiawan dkk (2021); Adu-Gyamfi dkk. (2021) yaitu pelatihan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, karena pelatihan penting bagi karyawan untuk mencapai kinerja yang baik, selain memberikan pelatihan kepada karyawan akan meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan perilaku karyawan karena adanya peningkatan jabatan karyawan, dan dapat meningkatkan kinerja. Pelaksanaan atau pelatihan untuk workability menunjukkan bahwa kegiatan pelatihan memberikan tambahan pengetahuan teknis dan fungsional. Mereka juga diberikan penanaman nilai-nilai esensial dan pembentukan karakter (Mastulen et al., 2021). Kusiani dkk. (2021) pelatihan berpengaruh terhadap peningkatan profesionalisme guru militer

Pernyataan ini juga didukung berdasarkan hasil observasi peneliti yang menunjukkan bahwa jenis pelatihan yang diberikan hanya ditujukan untuk beberapa bagian, sehingga tujuan pelatihan hanya sebagian tidak lengkap di semua bagian. dan materi yang diberikan hanya diterima oleh sebagian orang saja. Hal ini dikarenakan kualifikasi peserta yang dapat mengikuti pelatihan. berdasarkan hasil wawancara dengan pimpinan perusahaan menyatakan bahwa kemampuan dan pengetahuan karyawan lebih banyak dipengaruhi oleh pelatihan informal di dalam perusahaan yang pada akhirnya dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Adanya pernyataan ini menunjukkan bahwa semakin efektif pelatihan di dalam perusahaan.

5. KESIMPULAN

Hasil yang diperoleh dari penelitian ini membuktikan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan antara pendidikan terhadap kinerja karyawan, artinya semakin tinggi faktor pendidikan maka kinerja karyawan semakin tinggi. Pelatihan berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja. Artinya pelatihan yang tinggi akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil analisis disimpulkan bahwa perusahaan harus meningkatkan pendidikan dan pelatihan karena mampu mempengaruhi kinerja karyawan sehingga dapat digunakan sebagai bahan perumusan strategi. Upaya yang dapat dilakukan adalah dengan meningkatkan persentase pendidikan dan pelatihan yang mempunyai kontribusi mutlak atau pengaruh yang besar. Keterbatasan penelitian ini adalah peneliti hanya mengkaji pendidikan dan pelatihan tentang kinerja dan faktor lainnya diabaikan. Oleh karena itu, penelitian selanjutnya disarankan untuk menggunakan variabel lain seperti motivasi kerja dan komitmen organisasi. Selain keterbatasan wilayah penelitian dan jumlah responden, diperkirakan hasilnya akan berbeda. Oleh karena itu, perlu dilakukan penelitian serupa dengan menambah responden pada perusahaan lain.

6. REFERENCE

- Adesola, Oyeniya, & Adeyemi. (2013). Empirical Study of the Relationship between Staff Training and Job Satisfaction among Nigerian Banks Employees. *International Journal of Academic Research in Economics and Management Sciences*, 2(6). <https://doi.org/10.6007/ijarems/v2i6/446>
- Adu-Gyamfi, M., He, Z., Nyame, G., Boahen, S., & Frempong, M. F. (2021). Effects of internal csr activities on social performance: the employee perspective. *Sustainability (Switzerland)*, 13(11), 1–28. <https://doi.org/10.3390/su13116235>
- Arikunto, S. (2017). Pengembangan Instrumen Penelitian dan Penilaian Program. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Armawan, I. N. T. (2014). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. FSG). *Jurnal MIX*, IV(3), 381–395.
- Dessler, Gary. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia Jilid 1. Jakarta: PT. Indeks
- Dewi, P. E. S., & Rahmawati, P. I. (2021). Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Karyawan Munduk Moding Plantation Nature Resort and Spa. *Prospek: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 2(2), 221. <https://doi.org/10.23887/pjmb.v2i2.27684>
- Fairuzzahron, F., & Alini, G. (2019). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan PT PLN (Persero) Transmisi Jawa Bagian Tengah The Influence of Training on Employee Performance at PT PLN (Persero) Transmission of Middle Java Prodi S1 Administrasi Bisnis , Fakultas Komunikasi dan Bisnis. *E-Proceeding of Management*, 6(1), 1316–1322.
- Flippo, R. F., & Riccards, M. P. (2000). Initial teacher certification testing in Massachusetts: A case of the tail wagging the dog. *Phi Delta Kappan*, 82(1), 34–37.
- Ghozali, Imam 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Hanggraeni, D. (2012). *Manajemen sumber daya manusia*. Universitas Indonesia Publishing.
- Hermawati, R., Firdaus, A., Suryani, N. L., Rozi, A., & Erlangga, H. (2021). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank BJB di Cabang Balaraja Banten. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 4(3), 319. <https://doi.org/10.32493/jjsdm.v4i3.10459>
- Hernidatiatin, L. T., & Susijawati, N. (2017). Pengaruh Tingkat Pendidikan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Sebagai Intervening. *Jurnal Inspirasi Bisnis Dan Manajemen*, 1(1), 75. <https://doi.org/10.33603/jibm.v1i1.493>
- Huang, S. (Sam), Yu, Z., Shao, Y., Yu, M., & Li, Z. (2021). Relative effects of human capital, social capital and psychological capital on hotel employees' job performance. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 33(2), 490–512. <https://doi.org/10.1108/IJCHM-07-2020-0650>
- Kadarisman. (2013). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Kasmir. 2016. *Analisis Laporan Keuangan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Ketut, D., Dewi, R., Suwendra, I. W., & Yulianthini, N. N. (2016). Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *E-Journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha*, 4(1).
- Kharis, I. (2015). Interoperability: What it means, why it matters. *Journal of the American Health Information Management Association*, 77(1), 1–9.
- Koni, W. (2018). Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Dosen Iain Sultan Amai Gorontalo. *Jurnal Al-Buhuts*, 1(1), 52–72.
- Kosdianti, L., & Sunardi, D. (2021). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Satria Piranti Perkasa Di Kota Tangerang. *Jurnal Arastirma*, 1(1), 141–150. <https://doi.org/10.32493/arastirma.v1i1.10070>
- Kusiani, E., Ansar, Syahrudin, Bakri, M., Syukrano, M., Yusriadi, Y., & Manoktong, S. N. (2021). Increasing the professionalism of military teachers with training and experience through competence. *Proceedings of the International Conference on Industrial Engineering and Operations Management*, 3298–3304.
- Laila Arisandra, M. (2016). Pengaruh Tingkat Pendidikan, Keterampilan Kerja Dan Sikap Kerja Karyawan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. BPR Nusamba Brondong Lamongan. *Jurnal Ekonomi Universitas Kadiri*, 1(2), 103–116.
- Laurencia, S. K., & Riyanto, S. (2013). Pengaruh Pendidikan Dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Global Sarana Infoemasi Bermutu. *Jurnal MIX*, III(1), 51–57.
- Leatemia, S. Y. (2018). Pengaruh Pelatihan dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Kantor Badan Pusat Statistik di Maluku). *Jurnal Manis*, 2(1), 1–10. <https://ojs.unpatti.ac.id/index.php/manis/article/view/326>
- Li, Z., Yu, Z., Huang, S. S., Zhou, J., Yu, M., & Gu, R. (2021). The effects of psychological capital, social capital, and human capital on hotel employees' occupational stress and

- turnover intention. *International Journal of Hospitality Management*, 33(2), 490-512
- Mangkunegara, A. A. P. (2016). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mastulen, A. I., Tamsah, H., Ilyas, G. B., Akbar, Z., Tahir, S. Z. B., Zakariah, M. I., & Djabbar, I. (2021) The Influence of Education and Training and Work Facilities on Employee Performance through Workability at the Human Resources Development Agency of South Sulawesi Province. Proceedings of the International Conference on Industrial Engineering and Operations Management, pp. 3106-3113
- M.A, A., K.O, O., & M.A, A. (2013). Empirical Study of the Relationship between Staff Training and Job Satisfaction among Nigerian Banks Employees. *International Journal of Academic Research in Economics and Management Sciences*, 2(6), 108–115. <https://doi.org/10.6007/ijarems/v2-i6/446>
- Noermijati. (2015). Peran Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Moderasi Masa Kerja. *Jurnal Keuangan Dan Perbankan*, 19(2), 326–335.
- Notoatmojo, S. (1992). Pengembangan Sumber Daya Manusia, Rineka Cipta.
- Ocen, E., Francis, K., & Angundaru, G. (2017). The role of training in building employee commitment: the mediating effect of job satisfaction. *European Journal of Training and Development*.
- Purnama, C., Fatmah, D., Hasani, S., & Rahmah, M. (2021). Leadership style as moderating variable influence between islamic work ethic with performance. *Kasetsart Journal of Social Sciences*, 42(2), 233–238. <https://doi.org/10.34044/j.kjss.2021.42.2.02>
- Purnama, C., & Subroto, W. T. (2016). Competition intensity, uncertainty environmental on the use of information technology and its impact on business performance small and medium enterprises. *International Review of Management and Marketing*, 6(4).
- Rivai, Veithzal. (2015) *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Penerbit PT Raja Grafindo Persada.
- Setiawan, I., Ekhsan, M., & dhyan Parashakti, R. (2021). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Yang Di Mediasi Kepuasan Kerja. *Jurnal Perspektif Manajerial dan Kewirausahaan (JPMK)*, 1(2), 186-195.
- Suartama, M. M., & Ardana, K. (2014). Analisis Faktor-Faktor Yang Menentukan Kinerja Karyawan Di PT. Arta Boga Cemerlang Denpasar. *E-Jurnal Manajemen*, 1259–1271.
- Wicaksono, W., Suyatin, S., Sunarsi, D., Affandi, A., & Herling, H. (2021). Pengaruh Pelatihan, Motivasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Mandiri, Tbk Di Jakarta. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 5(1), 220. <https://doi.org/10.32493/jjsdm.v5i1.13156>
- Yacoub, Y., Miranti, E., & Herkulana. (2016). PENGARUH TINGKAT PENDIDIKAN, MASA KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN Erien Miranti, Herkulana, Yarlina Yacoub. *Jurnal Pendidikan Dan Pembelajaran*, 5(3), 1–13.