

**PENGARUH PENDIDIKAN DAN PELATIHAN TERHADAP
KINERJA KARYAWAN SUBDIVISI PROPERTI DAN ANEKA
USAHA PT. PELABUHAN INDONESIA III (Persero)
REGIONAL JAWA TIMUR**

SKRIPSI

**SEBAGAI SALAH SATU SYARAT UNTUK MEMPEROLEH GELAR
SARJANA ADMINISTRASI BISNIS PRODI ADMINSTRASI BISNIS
SEKOLAH TINGGI ILMU ADMINISTRASI DAN MANAJEMEN
KEPELABUHAN BARUNAWATI SURABAYA**



Disusun Oleh :

Nama : Siprianus Y. Baptista

NIM : 151011287

Program Studi : Administrasi Bisnis

Pembimbing : Soedarmanto ,SE,MM

**STIA DAN MANAJEMEN KEPELABUHAN BARUNAWATI
SURABAYA**

2019

LEMBAR PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini,

Nama : SIPRIANUS YOHANES BAPTISTA

NIM : 151011287

Program Studi : Administrasi Bisnis

Judul Skripsi : *Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Subdivisi Properti dan Aneka Usaha PT. Pelabuhan Indonesia III (Persero) Regional Jawa Timur*

Dengan ini menyatakan bahwa hasil penulisan Skripsi yang telah saya buat ini merupakan hasil karya sendiri dan benar keasliannya. Apabila ternyata dikemudian hari penulisan Skripsi ini merupakan hasil plagiat atau penjiplakan terhadap karya orang lain, maka saya bersedia mempertanggungjawabkan sekaligus bersedia menerima sanksi berdasarkan aturan tata tertid STIA dan Manajemen Kepelabuhan Barunawati Surabaya.

Demikian, pernyataan ini saya buat dalam keadaan sadar dan tidak dipaksakan.

Penulis,

(Siprianus Y. Baptista)

LEMBAR PENGESAHAN

SKRIPSI

**PEGARUH PENDIDIKAN DAN PELATIHAN TERHADAP
KINERJA KARYAWAN SUBDIVISI PROPERTI DAN ANEKA
USAHA PT. PELABUHAN INDONESIA III (Persero)
REGIONAL JAWA TIMUR**

DISUSUN OLEH :

SIPRIANUS YOHANES BAPTISTA

151011287

**Telah Dipresentasikan di Depan Dewan Penguji dan Dinyatakan LULUS
Pada Tanggal 12 Agustus 2019**

DEWAN PENGUJI

KETUA : Dr. Choirul Anam, SE, M.Si (.....)

SEKRETARIS : Soedarmanto , SE, MM (.....)

ANGGOTA : Dr. Bambang Suryantoro , M.Si (.....)

Mengetahui,

KETUA

STIA DAN MANAJEMEN KEPELABUHAN BARUNAWATI

NUGROHO DWI P, S.Psi, M.Sc

SKRIPSI

**PENGARUH PENDIDIKAN DAN PELATIHAN TERHADAP
KINERJA KARYAWAN SUBDIVISI PROPERTI DAN ANEKA
USAHA PT. PELABUHAN INDONESIA III (Persero)
REGIONAL JAWA TIMUR**

DIAJUKAN OLEH :

SIPRIANUS YOHANES BAPTISTA

151011287

TELAH DISETUJUI DAN DITERIMA DENGAN BAIK OLEH :

KETUA PROGRAM STUDI

DOSEN PEMBIMBING

SOEDARMANTO. SE. MM

SOEDARMANTO. SE. MM

Mengetahui, Tanggal : 24 Juli 2019

KETUA

STIA DAN MANAJEMEN KEPELABUHAN BARUNAWATI

NUGROHO DWI P. S.Psi,M.Sc

KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa yang telah memberikan berkat, kesehatan dan karuniaNya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Subdivisi Properti dan Aneka Usaha PT. Pelindo III Regional Jawa Timur” ini dengan baik dan lancar. Penulis menyadari sepenuhnya, tanpa bimbingan dan bantuan dari berbagai pihak, skripsi ini tidak dapat diselesaikan dengan baik. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih setulusnya kepada :

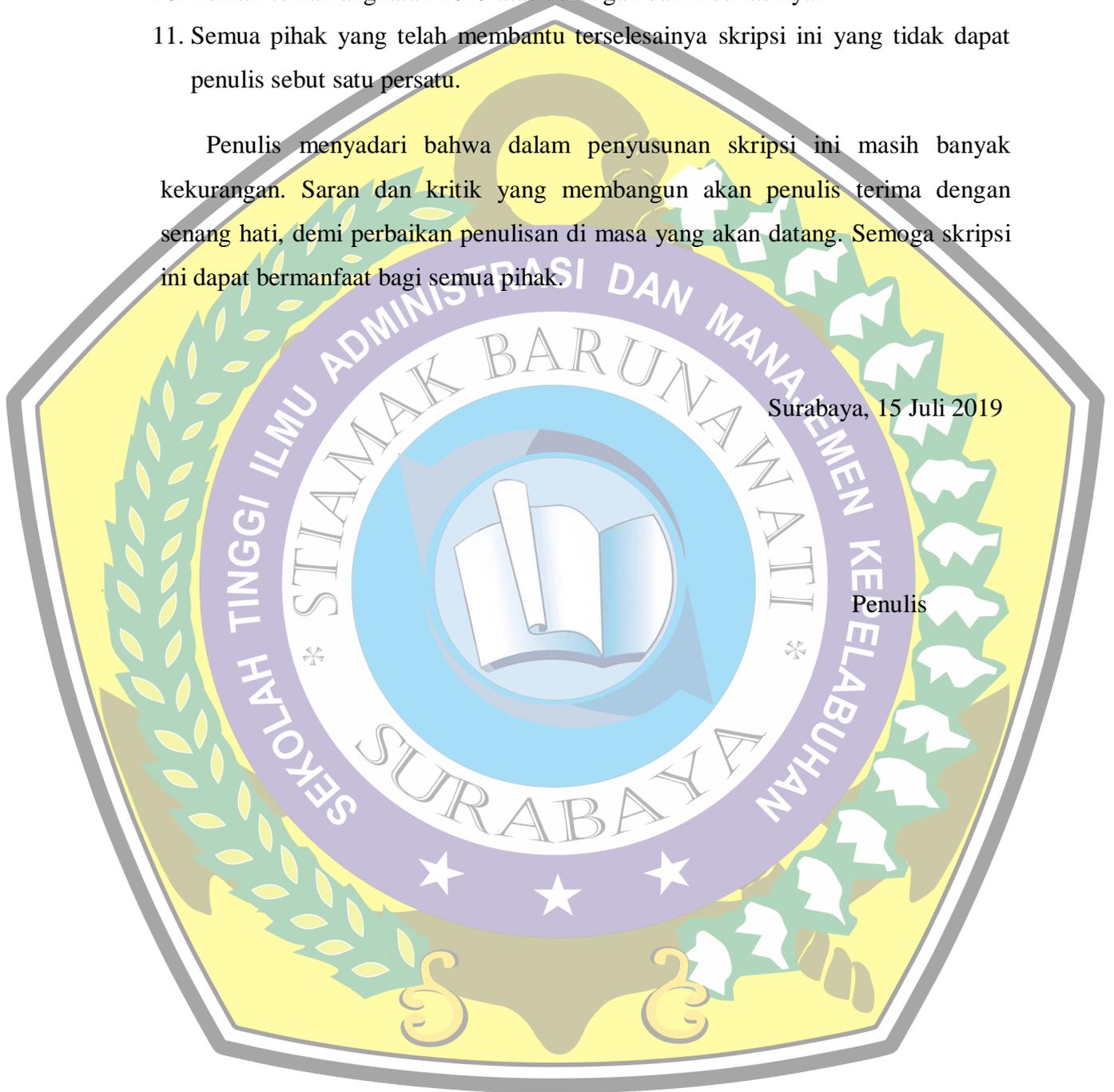
1. Bapak Nugroho Dwi P, S.Psi. M.Sc selaku ketua STIA dan Manajemen Kepelabuhan Barunawati Surabaya.
2. Bapak Soedarmanto, SE. MM selaku ketua program studi.
3. Bapak Soedarmanto, SE. MM selaku dosen pembimbing yang telah meluangkan waktu untuk membimbing, mengarahkan, memberi semangat dan dorongan kepada penulis dalam menyusun skripsi hingga selesai.
4. Dosen-dosen STIA dan Manajemen Kepelabuhan Barunawati Surabaya yang telah memberikan bimbingan dan motivasi selama proses perkuliahan berlangsung.
5. Pimpinan, staff, dan karyawan pada Subdivisi Properti dan Aneka Usaha PT. Pelindo III Regional Jawa Timur yang telah memberikan ijin dan bantuan bagi penulis dalam penyusunan skripsi.
6. Kepada kedua orang tua saya yang senantiasa mendoakan saya dan memberikan semangat dalam penyusunan skripsi ini.
7. Kepada Om, Tante, Kakak, Adik dan Keluarga semua yang senantiasa mendoakan saya dan memberikan semangat dalam penyusunan skripsi ini.
8. Teman-teman saya Zilong, Ryan, Enol, Elgen, Echak, Phutu, Phutra Dons, Fian Wanted, Fian Joko dan teman-teman kompleks saya Centrum Botol Olong-Texaz_412 yang selalu mendukung saya.

9. Kepada istri saya Rani Puspita Devi dan anak saya yang selalu senantiasa menemani saya dalam mengerjakan skripsi.
10. Teman-teman angkatan 2015 atas dorongan dan motivasinya.
11. Semua pihak yang telah membantu terselesainya skripsi ini yang tidak dapat penulis sebut satu persatu.

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini masih banyak kekurangan. Saran dan kritik yang membangun akan penulis terima dengan senang hati, demi perbaikan penulisan di masa yang akan datang. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua pihak.

Surabaya, 15 Juli 2019

Penulis



ABSTRAK

SIPRIANUS YOHANES BAPTISTA

NIM : 151011287

PENGARUH PENDIDIKAN DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN SUBDIVISI PROPERTI DAN ANEKA USAHA PT. PELINDO III REGIONAL JAWA TIMUR

Skripsi . Program Studi Administrasi Bisnis 2019

Kata Kunci : Pendidikan, Pelatihan, dan Kinerja Karyawan

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap pengembangan kinerja pada Subdivisi Properti dan Aneka Usaha PT. Pelindo III Regional Jawa Timur. Metode penelitian adalah kuantitatif dengan jumlah populasi sebanyak 78 orang dan sampel sebanyak 44 responden. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Pendidikan memiliki nilai t hitung sebesar $1,526 < t \text{ tabel } 2,019$ dengan nilai signifikan sebesar $0,135 > 0,05$, yang artinya Pendidikan tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Subdivisi Properti dan Aneka usaha PT. Pelindo III Regional Jawa Timur. Yang kedua menunjukkan bahwa variabel Pelatihan memiliki nilai t hitung sebesar $3,203 < t \text{ tabel } 2,019$ dengan nilai signifikan sebesar $0,003 > 0,05$, yang artinya Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Subdivisi Properti dan Aneka usaha PT. Pelindo III Regional Jawa Timur. Dan hasil F hitung menunjukkan nilai sebesar 19,237 lebih besar dari F tabel sebesar 3,23 dengan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi dapat digunakan untuk memprediksi variabel Pendidikan (X_1) dan Pelatihan (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) atau bisa juga dikatakan ada pengaruh secara simultan antara variabel Pendidikan (X_1) dan Pelatihan (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

DAFTAR ISI

Cover	i
Lembar Pernyataan	ii
Lembar Pengesahan.....	iii
Lembar Persetujuan.....	iv
Kata Pengantar.....	v
Abstrak.....	vii
Daftar Isi	viii
Daftar Tabel.....	xii
Daftar Gambar.....	xiii
BAB I Pendahuluan	1
1.1 Latar Belakang Masakah	1
1.2 Rumusan Masalah	2
1.3 Batasan Masalah.....	2
1.4 Tujuan Penelitian.....	2
1.5 Manfaat Penelitian.....	3
1.6 Sistematis Penulisan.....	3
BAB II Landasan Teori	6
2.1 Pendidikan dan Pelatihan	6
2.1.1 Pengertian Pendidikan dan Pelatihan.....	6
2.1.2 Tujuan Pendidikan dan Pelatihan.....	7
2.1.3 Manfaat Pendidikan dan Pelatihan.....	9
2.1.4 Tahapan-tahapan Pendidikan dan Pelatihan.....	10
2.1.5 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Pendidikan dan Pelatihan.....	11

2.1.6 Metode Pendidikan dan Pelatihan.....	11
2.1.7 Indikator Pendidikan dan Pelatihan.....	12
2.2 Kinerja Karyawan.....	16
2.2.1 Pengertian Kinerja Karyawan.....	16
2.2.2 Faktor-faktor Kinerja Karyawan.....	17
2.2.3 Kegunaan Dari Penilaian Kinerja Karyawan.....	18
2.2.4 Indikator Kinerja Karyawan.....	19
2.3 Penelitian Terdahulu.....	21
2.4 Kerangka Berpikir.....	23
2.5 Hipotesis.....	23
BAB III Metode Penelitian	25
3.1 Jenis Penelitian.....	25
3.2 Populasi dan Sampel Penelitian	25
3.2.1 Populasi Penelitian	25
3.2.2 Sampel Penelitian.....	25
3.2.3 Teknik Pengambilan Sempel.....	26
3.3 Defenisi Operasional Variabel.....	26
3.4 Metode Pengumpulan Data.....	27
3.5 Jenis dan Sumber Data.....	29
3.6 Teknik Analisis Data.....	29
3.6.1 Uji Kualitas Data.....	30
3.6.2 Uji Asumsi Klasik.....	30
3.6.3 Regresi Linear Berganda.....	33
3.6.4 Uji t.....	34
3.6.5 Uji F.....	34

3.6.6 Koefisien Determenasi Berganda.....	34
---	----

BAB IV Analisis Data dan Pembahasan 36

4.1 Sejarah Singkat Perusahaan dan Visi-misi Perusahaan.....	36
4.1.1 Sejarah Singkat Perusahaan.....	36
4.1.2 Visi-misi Perusahaan.....	37
4.1.3 Struktur Organisasi.....	37
4.1.4 Aktivitas dan Kegiatan Perusahaan.....	39
4.2 Karakteristik Responden.....	40
4.2.1 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin..	40
4.2.2 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Masa Kerja....	40
4.2.3 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Pendidikan.....	41
4.3 Analisa Deskriptif.....	42
4.3.1 Distribusi Frekuensi Penelitian Variabel Pendidikan.....	42
4.3.2 Distribusi Frekuensi Penelitian Variabel Pelatihan.....	43
4.3.3 Distribusi Frekuensi Penelitian Variabel Kinerja Karyawan...	44
4.4 Analisis Data	45
4.4.1 Uji Kualitas Data.....	45
4.4.2 Uji Asumsi Klasik.....	48
4.4.3 Analisis Linear Berganda.....	51
4.4.4 Uji t.....	53
4.4.5 Uji f.....	53
4.4.6 Analisis Koefisien Determenasi Berganda.....	54
4.5 Pembahasan.....	54
4.5.1 Pengaruh Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan.....	55
4.5.2 Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan.....	55
4.5.3 Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja.....	56

Bab V Penutup 57

5.1 Kesimpulan.....	57
5.2 Saran.....	57

Lampiran



DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu.....	21
Tabel 4.1 Tabel Frekuensi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	40
Tabel 4.2 Tabel Frekuensi Responden Berdasarkan Lama Masa Kerja	40
Tabel 4.3 Tabel Frekuensi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	41
Tabel 4.4 Distribusi Frekuensi Penelitian Responden Variabel Pendidikan.....	42
Tabel 4.5 Distribusi Frekuensi Penelitian Responden Variabel Pelatihan.....	43
Tabel 4.6 Distribusi Frekuensi Penelitian Responden Variabel Kinerja.....	44
Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Pendidikan.....	46
Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Pelatihan.....	46
Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan.....	47
Tabel 4.10 Hasil Uji Reliabilitas.....	47
Tabel 4.11 Hasil Uji Multikolinearitas.....	50
Tabel 4.12 Hasil Uji Linearitas Pada Variabel Pendidikan.....	50
Tabel 4.13 Hasil Uji Linearitas Pada Variabel Pelatihan.....	51
Tabel 4.14 Uji Regresi Linier Berganda.....	52
Tabel 4.15 Hasil Uji t.....	53
Tabel 4.16 Hasil Uji f.....	53
Tabel 4.17 Hasil Uji Koefisien Determinasi Berganda.....	54

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Berfikir	23
Gambar 4.1 Gambar Struktur Subdivisi Properti dan Aneka Usaha.....	37
Gambar 4.2 Hasil Uji Normalitas.....	48
Gambar 4.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	49



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Perusahaan merupakan suatu sistem dimana terdapat berbagai elemen yang memiliki peran yang berbeda dalam sebuah perusahaan. Elemen-elemen tersebut saling berinteraksi sesuai dengan kebutuhannya masing-masing untuk mencapai tujuan perusahaan. Salah satu dari elemen tersebut yaitu sumber daya manusia/karyawan yang merupakan elemen utama dalam perusahaan. Dalam mencapai tujuan perusahaan, sumber daya manusia memiliki kemampuan, fisik, pengetahuan, keterampilan, serta pengalaman hidup. Sumber daya manusia juga sangat berpengaruh terhadap peningkatan kualitas perusahaan. Tenaga kerja sangat dipengaruhi oleh pembinaan, pendidikan dan pengembangan dari manajemen tenaga kerja. Sehingga manajemen tenaga kerja itu sendiri memiliki tanggung jawab yang besar terhadap efektifitas tenaga kerja.

Banyak masalah yang timbul berkaitan dengan ketenagakerjaan terutama berkaitan dengan masalah materi dan metode pelatihan kerja karyawan. Hal ini kiranya membuat fungsi manajemen harus benar-benar mempertimbangkan secara lebih mendalam dalam rangka pengambilan keputusan yang berkaitan dengan materi dan metode pelatihan kerja karyawan. Program pendidikan dan pelatihan diperlukan bagi karyawan lama maupun karyawan baru, hal ini tergantung pada kebutuhan perusahaan itu sendiri. Pendidikan dan pelatihan juga mendorong karyawan lebih produktif dalam bekerja karena karyawan tersebut sudah mengetahui dengan baik tugas dan tanggung jawabnya serta berusaha mencapai tingkatan yang lebih tinggi.

Kinerja karyawan pada umumnya terdorong dengan adanya promosi, kenaikan pangkat, kenaikan jabatan, adanya inisiatif, kreativitas, imbalan, dan lain-lain. Namun bentuk ganjaran yang demikian tidak sepenuhnya adalah benar, tergantung sistem pengelolaan yang diterapkan oleh perusahaan

tersebut. Sistem pengelolaan sumber daya manusia yang tepat merupakan kunci keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya. Proses pengembangan perusahaan harus didukung oleh sumber daya manusia yang mumpuni, yang diharapkan melalui pendidikan dan pelatihan akan menghasilkan karyawan-karyawan dengan sikap dan sifat serta mempunyai daya tanggap, inisiatif dan kreatif serta berkinerja yang tinggi.

PT Pelabuhan Indonesia III (Persero) Regional Jawa Timur merupakan perusahaan yang banyak sekali mengadakan pendidikan dan pelatihan karyawan untuk para karyawannya terutama di bidang pkepelabuhan. Maka dari itu, penulis ingin mengetahui, apakah setelah melaksanakan pendidikan dan pelatihan karyawan berdampak terhadap kinerja karyawan. Dari penjelasan latar belakang di atas, penulis akhirnya mengangkat sebuah judul tentang **“Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Subdivisi Properti dan Aneka Usaha PT Pelabuhan Indonesia III (Persero) Regional Jawa Timur”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh Pendidikan secara parsial terhadap kinerja karyawan Subdivisi Properti dan Aneka Usaha PT. PELINDO III Regional Jawa Timur?
2. Bagaimana pengaruh Pelatihan secara parsial terhadap kinerja karyawan Subdivisi Properti dan Aneka Usaha PT. PELINDO III Regional Jawa Timur ?
3. Bagaimana pengaruh Pendidikan dan Pelatihan secara simultan terhadap kinerja karyawan Subdivisi Properti dan Aneka Usaha PT. PELINDO III Regional Jawa Timur?

1.3 Batasan Masalah

Agar penelitian lebih terarah, terfokus, dan menghindari pembahasan terlalu luas, maka peneliti perlu membatasinya. Penelitian yang ingin dilakukan peneliti merupakan penelitian tentang Pengaruh Pendidikan dan

Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan subdevisi Properti dan Aneka Usaha PT Pelabuhan Indonesia III (Persero) Regional Jawa Timur.

1.4 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui apakah Pendidikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Subdivisi Properti dan Aneka Usaha PT Pelabuhan Indonesia III (Persero) Regional Jawa Timur.
2. Untuk mengetahui apakah Pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Subdivisi Properti dan Aneka Usaha PT Pelabuhan Indonesia III (Persero) Regional Jawa Timur.
3. Untuk mengetahui seberapa besar keeratan hubungan antara variabel Pendidikan (X1) dan Pelatihan (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) Subdivisi Properti dan Aneka Usaha PT Pelabuhan Indonesia III (Persero) Regional Jawa Timur.

1.5 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat dan berguna bagi semua pihak yang memiliki kepentingan langsung dalam masalah yang dibahas dalam penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan
Untuk memberikan saran dan masukan yang bermanfaat bagi perusahaan sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.
2. Bagi Peneliti
Untuk tambahan ilmu dan pengetahuan serta informasi yang digunakan dalam penelitian ini.
3. Bagi Peneliti Selanjutnya
Sebagai referensi yang dapat memberikan perbandingan dalam melakukan penelitian dibidang yang sama.

1.6 Sistematika Penulisan

1. Bab 1. Pendahuluan
Pada Bab Pendahuluan initerdiri dari beberapa sub pokok bab yang meliputi antara lain :

a. Latar Belakang Masalah

Menguraikan tentang alasan dan motivasi dari penulis terhadap topik permasalahan yang bersangkutan.

b. Rumusan Masalah

Berisi masalah apa yang terjadi dan sekaligus merumuskan masalah dalam penelitian yang bersangkutan.

c. Batasan Masalah

Memberikan batasan yang jelas pada bagian mana dan persoalan atau masalah yang dikaji dan bagian mana yang tidak.

d. Tujuan Penelitian

Menggambarkan hasil-hasil apa yang bisa dicapai dan diharapkan dari penelitian ini dengan memberikan jawaban terhadap masalah yang diteliti.

e. Mafaat Penelitian

Merupakan dampak dari pencapaian tujuan penelitian, menggambarkan hasil dari tujuan penelitian.

f. Sistematika Penulisan

Memberikan gambaran umum dari bab ke bab isi dari penulisan skripsi.

2. Bab 2. Landasan Teori

Menguraikan teori-teori yang menunjang penulisan / penelitian, yang bisa diperkuat dengan menunjukkan hasil penelitian sebelumnya.

3. Bab 3. Metode Penelitian

Menjelaskan cara pengambilan dan pengelolaan data dengan menggunakan alat-alat analisis yang ada.

4. Bab 4. Analisis Data dan Pembahasan

Membahas tentang keterkaitan antar faktor-faktor dari data yang diperoleh dari masalah yang diajukan kemudian menyelesaikan masalah tersebut dengan metode yang diajukan dan menganalisa proses dan hasil penyelesaian masalah.

5. Bab 5. Kesimpulan dan Saran

Bab ini bisa terdiri dari Kesimpulan saja atau ditambahkan Saran.

a. Kesimpulan

Berisi jawaban dari masalah yang diajukan penulis, yang diperoleh dari penelitian.

b. Saran

Ditujukan kepada pihak-pihak terkait, sehubungan dengan hasil penelitian.



BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Pendidikan dan Pelatihan

2.1.1 Pengertian Pendidikan dan Pelatihan

1. Pengertian Pendidikan

Dalam konteks Pengembangan sumber daya manusia, Pendidikan dan Pelatihan adalah merupakan upaya untuk mengembangkan kemampuan intelektual dan kepribadian manusia. Penggunaan istilah Pendidikan dan Pelatihan dalam suatu institusi atau organisasi biasanya disatukan menjadi diklat (Pendidikan dan Pelatihan). Menurut Soekidjo Notoatmodjo (2015) “ Pendidikan (formal) didalam suatu organisasi adalah proses pengembangan kemampuan ke arah yang diinginkan oleh organisasi yang bersangkutan ”. Pendidikan dalam arti luas adalah upaya sadar manusia untuk membuat perubahan dan perkembangan agar kehidupannya menjadi lebih baik dan lebih maju, sedangkan arti sempit pendidikan merupakan seluruh kegiatan yang direncanakan secara teratur dan terarah di lembaga pendidikan sekolah (Suhartono, 2009).

Menurut Andrew E. Sikula dalam Hardjanto (2012) disebutkan bahwa pendidikan adalah berhubungan dengan peningkatan umum dan pemahaman terhadap lingkungan kehidupan manusia secara menyeluruh dan proses pengembangan pengetahuan, kecakapan/keterampilan, pikiran, watak, karakter dan sebagainya.

2. Pengertian Pelatihan

Menurut Suwatno (2011) Pelatihan berarti perubahan sistematis atau *Knowledge, skill, attitude, dan behavior* yang terus mengalami peningkatan yang dimiliki oleh setiap karyawan dengan itu dapat mewujudkan sasaran yang ingin dicapai oleh suatu organisasi atau perusahaan dalam pemenuhan standar SDM yang diinginkan.

Menurut menurut Soekidjo Notoatmodjo (2015) Pelatihan adalah suatu kegiatan peningkatan kemampuan karyawan atau pegawai dalam suatu institusi, sehingga pelatihan adalah suatu proses yang akan menghasilkan suatu perubahan perilaku bagi karyawan atau pegawai. Menurut Mondy (2009) “ Pelatihan (training) adalah jantung dari upaya berkelanjutan untuk meningkatkan kompetensi karyawan dan kinerja organisasi “.

Menurut Hardjanto (2010) Pelatihan adalah bagian dari pendidikan, Pelatihan bersifat spesifik, praktis, dan segera. Spesifik berarti pelatihan berhubungan dengan pekerjaan yang dilakukan. Praktis dan segera berarti yang sudah dilatihkan dapat dipraktikkan.

2.1.2 Tujuan Pendidikan dan Pelatihan

Tujuan pendidikan dan Pelatihan (diklat) menurut Hasibuan (2010), yaitu :

a. Produktifitas Kerja

Dengan pendidikan dan pelatihan (diklat), produktifitas pegawai akan meningkat kualitas dan kuantitas produksi semakin membaik karena *technical skill*, *human skill*, dan *managerial skill* karyawan yang semakin membaik.

b. Efisiensi

Pendidikan dan Pelatihan (diklat) bertujuan untuk meningkatkan efisiensi tenaga, waktu, bahan baku, dan mengurangi ausnya mesin-mesin. Pemborosan berkurang, biaya produksi relative kecil sehingga daya saing perusahaan semakin besar.

c. Kerusakan

Pendidikan dan Pelatihan (diklat) bertujuan untuk mengurangi kerusakan barang, produksi, dan mesin-mesin karena karyawan semakin ahli dan terampil dalam melaksanakan pekerjaanya

d. Kecelakaan

Pendidikan dan pelatihan (diklat) bertujuan untuk mengurangi tingkat kecelakaan karyawan, sehingga jumlah biaya pengobatan yang di keluarkan perusahaan berkurang.

e. Pelayanan

Pendidikan dan pelatihan (diklat) bertujuan untuk meningkatkan pelayanan yang lebih baik dari karyawan kepada nasabah perusahaan, karena pemberian pelayanan yang baik merupakan daya penarik yang sangat penting bagi rekanan-rekanan perusahaan yang bersangkutan.

f. Moral

Dengan pendidikan dan pelatihan (diklat), moral pegawai akan lebih baik karena keahlian dan keterampilan sesuai dengan pekerjaannya sehinggamereka antusias untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik.

g. Karier

Dengan pendidikan dan pelatihan (diklat), kesempatan untuk meningkatkan karir pegawai semakin besar, karena keahlian, keterampilan, dan prestasi kerja lebih baik. Promosi ilmiah biasanya didasarkan kepada keahlian dan prestasi kerja seorang.

h. Konseptual

Dengan pendidikan dan pelatihan, manejer semakin cakep dan cepat dalam mengambil keputusan yang lebih baik karena *techinical skill*, *human skill*, dan *manegerial skill*-nya lebih baik.

i. Kepemimpinan

Dengan pendidikan pelatihan (diklat), kepemimpinan seorang manejer akan lebih baik, *human relations*-nya lebih luwes, motivasinya lebih terarah sehingga pembinaan kerja sama vertikal dan horizontal semakin harmonis.

j. Balas Jasa

Dengan pendidikan dan pelatihan (diklat), balas jasa gaji, upah intensif dan *benefis* karyawan akan meningkat karena prestasi kerja mereka semakin bear.

k. Konsumen

Pelatihan pegawai akan memberikan manfaat yang baik bagi masyarakat konsumen karena mereka akan memperoleh barang atau pelayanan yang lebih bermutu.

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 101 Tahun 2000 tentang Pendidikan/Pelatihan (Diklat) Jabatan Pegawai pasal 2 dan 3, bahwa Diklat (Pendidikan/Pelatihan (Diklat) bertujuan agar:

- a. Peningkatan pengetahuan, keterampilan, dan sikap untuk dapat melaksanakan tugas jabatan secara operasional dengan dilandasi kepribadian etika pegawai negeri sipil sesuai dengan kebutuhan instansi,
- b. Menciptakan aparatur yang mampu berperan sebagai pembaharu dan perekat persatuan dan kesatuan bangsa,
- c. Memantapkan sikap dan semangat kepribadian yang berorientasi pada pelayanan, pengayoman, pemberdayaan masyarakat,
- d. Menciptakan kesamaan visi dan dinamika pola berpikir dalam melaksanakan tugas pemerintahan dan pembangunan demi terwujudnya pemerintahan yang baik

2.1.3 Manfaat Pendidikan dan Pelatihan

Menurut Notoadmodjo (2009), pentingnya program pendidikan dan pelatihan antara lain sebagai berikut ini:

- a. Sumber daya manusia atau karyawan yang menduduki suatu jabatan tertentud alam organisasi, belum tentu memiliki

kemampuan yang sesuai dengan persyaratan yang diperlukan dalam jabatan tersebut. Hal ini terjadi karena seseorang menduduki jabatan tertentu bukan karena kemampuannya melainkan karena tersedianya formasi. Oleh sebab itu karyawan atau staf baru ini perlu penambahan kemampuan yang mereka perlukan.

b. Adanya kemajuan ilmu dan teknologi, jelas akan mempengaruhi suatu organisasi ataupun instansi. Oleh sebab itu jabatan-jabatan yang dulu belum diperlukan sekarang diperlukan. Kemampuan orang yang menempati jabatan tersebut terkadang tidak ada. Demikian, maka diperlukan penambahan maupun peningkatan kemampuan yang diperlukan oleh jabatan tersebut.

c. Promosi dalam suatu organisasi/instansi adalah suatu keharusan apabila seseorang tersebut mau berkembang. Pentingnya promosi bagi seseorang adalah sebagai salah satu reward dan insentive (ganjaran dan perangsang). Adanya ganjaran dan perangsang yang berupa promosi dapat meningkatkan produktivitas kerja bagi seorang pegawai. Kadang-kadang kemampuan seorang pegawai yang akan dipromosikan untuk menduduki jabatan tertentu ini masih belum cukup. Untuk itu maka diperlukan pendidikan dan pelatihan tambahan.

d. Didalam masa pembangunan ini organisasi-organisasi atau instansi-instansi, baik pemerintahan maupun swasta merasa terpanggil untuk menyelenggarakan pelatihan-pelatihan bagi pegawainya agar diperoleh efektivitas dan efisiensi kerja sesuai dengan masa pembangunan.

2.1.4 Tahapan-tahapan Pendidikan dan Pelatihan

Ambar T Sulistiyani dan Rosidah (2009) menyatakan bahwa program pelatihan mempunyai tiga tahap aktivitas yang mencakup :

- a. Penilaian kebutuhan pelatihan yang tujuannya adalah mengumpulkan informasi untuk menentukan dibutuhkan atau tidaknya program pelatihan.
- b. Pengembangan program pelatihan (*development*) bertujuan untuk merancang lingkungan pelatihan dan metode-metode pelatihan yang dibutuhkan guna mencapai tujuan pelatihan.
- c. Evaluasi program pelatihan (*evaluation*) mempunyai tujuan untuk menguji dan menilai apakah program-program pelatihan yang telah dijalani, secara efektif mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

1.1.5 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Proses Pendidikan dan Pelatihan

Natoatmodjo (2009) faktor yang mempengaruhi proses pendidikan dan pelatihan di bedakan menjadi dua yaitu :

- a. Perangkat Lunak
- b. Perangkat Keras

Perangkat lunak dalam proses pendidikan dan pelatihan ini mencakup kurikulum, organisasi, pelatihan, peraturan-peraturan, metode belajar-mengajar, dan tenaga mengajar atau pendidik atau pelatih itu sendiri. Sedangkan perangkat keras yang besar juga pengaruhnya terhadap proses ialah fasilitas-fasilitas yang mencakup gedung, perpustakaan (buku-buku referensi), alat bantu pendidikan, dan sebagainya.

2.2.3 Metode Pendidikan dan Pelatihan Kerja

Bangun Wilson (2012) mengemukakan metode Pendidikan dan Pelatihan , yakni:

- a. Metode latihan atau training terdiri dari lima cara yaitu:
 - 1) Dalam Pekerjaan, pada metode ini peserta pelatihan langsung bekerja di tempat untuk belajar dan meniru suatu pekerjaan dibawah bimbingan seorang pengawas. Kelebihan metode ini

terletak pada pemberian inovasi yang besar kepada peserta untuk belajar. Keberhasilan metode ini sepenuhnya tergantung pada penatar.

2) Dalam Ruangan, metode pelatihan dilakukan di dalam kelas yang biasanya dilakukan oleh perusahaan industri untuk memperkenalkan pekerjaan kepada pegawai baru dan melatih merekamperkenalkan pekerjaan tersebut. Disini biasanya diberikan latihan jenis pekerjaan,

3) Bermain peran dan Demonstrasi, metode pelatihan dengan cara peragaan dan penjelasan bagaimana cara-cara melakukan suatu pekerjaan melalui contoh atau percobaan yang didemontarsikan. Biasanya dilengkapi dengan kuliah, gambar-gambar, dan vidio.

4) Simulasi, suatu teknik untuk mencontoh semirip mungkin terhadap konsep sebenarnya dari pekerjaan yang akan dijumpai. Melalui simulasi dilakukan penampilan situasi atau kejadian semirip mungkin dengan situasi yang sebenarnya, * walaupun itu hanya merupakan tiruan saja, *

5) Magang adalah suatu cara untuk mengembangkan keahlian sehingga para pegawai dapat mempelajari segala aspek dari pekerjaan.

b. Classroom Methods, yang terdiri dari:

1) Ceramah, metode ini banyak diberikan dalam kelas. Pelatih memberikan teori-teori yang diperlukan sementara yang dilatih mencatat dan mempersiapkannya,

2) Rapat, pelatih memberikan suatu makalah tertentu dan peserta ikut berpartisipasi memecahkan masalah tersebut. Peserta juga harus menggunakan gagasan-gagasannya, saran-saranya berdiskusi dan memberikan kesimpulannya,

3) Program instruksi, di mana peserta dapat belajar sendiri karena langkah-langkah pengerjaanya sudah diprogram melalui

kompute, buku-buku petunjuk. Program instruksi melalui pemecahan informasi kedalam beberapa bagian kecil sehingga dapat dibentuk program pengajaran yang mudah dipahami dan saling berhubungan,

- 4) Studi Kasus, dalam metode ini dimana pelatih memberikan suatu kasus kepada peserta. Kasus tidak dilengkapi dengan data yang lengkap karena sengaja disembunyikan. Tujuannya agar peserta terbiasa mencari data dari pihak eksternal dalam memutuskan suatu kasus yang dihadapinya.
- 5) Rol Playing, metode ini dilakkan dengan menunjuk beberapa orang untuk memainkan suatu peranan di dalam sebuah organisasi tiruan. Misalnya hubungan antara atasan dengan bawahan dalam situasi tertentu,
- 6) Diskusi, melalui metode ini peserta dilatih untuk erani memberikan pendapat dan rumusannya serta cara-cara menyakinkan orang lain agar percaya terhadap pendapat itu, selain itu peserta juga dilatih untuk menyadari bahwa tidak * ada rumusan mutlak benar, sehinga dengan demikian ada kesediaan untuk menerima penyempurnaan dari orang lain, menerima informasi dan memberi informasi.
- 7) Seminar, cara ini bertujuan untuk mengembangkan kecakapan dan keahlian peserta dalam menilai dan memberikan saran-saran yang konstruktif mengenai pendapat oang lain. Peserta dilatih mempersepsi dan mengevaluasi, menerima atau menolak pendapat oang lain

Menurut Natoatmodjo (2015) pendidikan dan pelatihan bagi karyawan atau pegawai di suatu organisasi atau institusi dekelompkkan menjadi dua, yaitu :

1) *Pre-service Training*

Sebelum karyawan menjalankan tugasnya atau pekerjaanya, karyawan tersebut harus menjalani pelatihan yang biasanya disebut

pelatihan pra jabatan atau “*pre-service training*”. Tujuannya adalah untuk memberikan wawasan kepada para pegawai baru tersebut terhadap organisasi atau institusi tempat mereka bekerja.

2) *In-service Training*

Pelatihan iniditujukan kepada karyawan yang sudah bekerja di berbagai unit atau devisi dari suatu organisasi atau institusi, oleh sebab itu disebutkan pelatihan dalam jabatan atau “*in-service training*”. Tujuannya pelatihan ini adalah untuk meningkatkan kinerja karyawan yang bersangkutan.

Menurut Handoko (2012) metode “*on-the-job site*” merupakan metode pendidikan dan pelatihan yang paling banyak digunakan. Karyawan dilatih dan dididik tentang pekerjaan baru dengan supervisi langsung seorang “pelatih” yang berpengalaman (biasanya karyawan lain). Berbagai macam teknik ini yang biasa digunakan dalam praktik adalah sebagai berikut :

1) Rotasi Jabatan

Memberikan karyawan pengetahuan tentang bagian-bagian organisasi yang berbeda dan praktik berbagai macam keterampilan manejerial.

2) Pelatihan Intruksi Pekerjaan

Petunjuk-petunjuk pengerjaan diberikan secara langsung pada pekerjaan dan digunakan terutama untuk melatih para karyawan tentang cara pelaksanaan pekerjaan mereka sekarang.

3) Magang

Merupakan proses belajar dari seseorang atau beberapa orang yang lebih berpengalaman. Pendekatan ini dapat dikombinasikan dengan pelatihan.

4) *Coaching*

Penyelia atau atasan memberikan bimbingan dan pengarahan kepada karyawan dan pelaksanaan kerja rutin mereka. Hubungan

penyelia dan karyawan sebagai bawahan serupa hubungan tutor-nahasiswa.

5) Penugasan Sementara

Penempatan karyawan pada posisi manajerial atau sebagai anggota panitia tertentu untuk jangka waktu yang ditetapkan. Karyawan terlibat dalam pengambilan keputusan dan pemecahan masalah-masalah.

2.2.4 Indikator Pendidikan dan Pelatihan

a. Indikator Pendidikan

Menurut UU SISDIKNAS No. 20 Tahun 2003, indikator pendidikan adalah berdasarkan tingkat/jenjang pendidikan (pendidikan formal) dan pendidikan nonformal.

- 1) Pendidikan formal merupakan pendidikan yang diselenggarakan di sekolah melalui kegiatan belajar mengajar secara berjenjang dan berkesinambungan, sedangkan
- 2) Pendidikan nonformal merupakan pendidikan yang diselenggarakan di luar sekolah melalui kegiatan belajar mengajar yang tidak harus berjenjang dan berkesinambungan.

b. Indikator Pelatihan

Adapun indikator dari Pelatihan adalah menurut Rae dalam Sofyandi Herman (2013):

- 1) Isi pelatihan, yaitu apakah isi program pelatihan relevan dan sejalan dengan kebutuhan pelatihan, dan apakah pelatihan tersebut up to date.
- 2) Metode pelatihan, apakah metode pelatihan yang diberikan sesuai untuk subjek itu dan apakah metode pelatihan tersebut sesuai dengan gaya belajar peserta pelatihan.

- 3) Sikap dan keterampilan instruktur, yaitu apakah instruktur mempunyai sikap dan keterampilan penyampaian yang mendorong orang untuk belajar.
- 4) Lama waktu pelatihan, yaitu berapa lama waktu pemberian materi pokok yang harus dipelajari dan seberapa cepat tempo penyampaian materi tersebut.
- 5) Fasilitas pelatihan, yaitu apakah tempat penyelenggaraan pelatihan dapat dikendalikan oleh instruktur, apakah relevan dengan jenis pelatihan, dan apakah makanannya memuaskan.

2.2 Kinerja Karyawan

2.2.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Rivai dan Jauvai (2011) mengemukakan bahwa, kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan.

Menurut Wibowo (2010) kinerja ada tantangan melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut, sedangkan menurut Sedarmayantai (2011) mengungkapkan bahwa, *performance* diterjemahkan menjadi kinerja, juga berarti prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja atau hasil kerja/unjuk kerja/penampilan kerja.

Menurut Nurlaila (2010) berpendapat bahwa kinerja karyawan merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses dan menurut Mangkunegara (2009) berpendapat bahwa kinerja adalah hasil kerja

baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan.

2.2.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Mangkuprawira dan Hubeis (2009) mengungkapkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah sebagai berikut :

a. Faktor Intrinsik

Faktor personal atau individual, yaitu pengetahuan, keterampilan (skill), kemampuan, kepercayaan diri, motivasi, dan komitmen yang dimiliki oleh tiap individu karyawan.

b. Faktor Ekstrinsik

1) Faktor kepemimpinan, meliputi aspek mutu manejer dan team leader dalam memberikan dorongan, semangat, arahan dan dukungan kerja pada karyawan.

2) Faktor tim, meliputi aspek duukung dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kekompakan dan keeratan anggota tim.

3) Faktor sistem, meliputi sistem kerja, fasilitas kerja atau infrastruktur yang diberikan oleh proses organisasi dan kultur kerja dalam organisasi.

4) Faktor situasional, meliputi tekanan dan perubahan lingkungan internal dan eksternal.

Davis dan Mangkunegara (2009) menejelaskan bahwa faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*). Hal ini sesuai dengan pendapat Devis yang merumuskan bahwa :

- 1) *Human Performance* = *Ability* + *Motivation*
- 2) *Motivation* = *Attitude* + *Situation*
- 3) *Ability* = *Knowledge* + *Skill*

Berangkat dari rumusan tersebut diatas maka dapat dijelaskan :

1) Faktor Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan relaity (*knowledge + skill*). Artinya, pegawai yang memiliki IQ diatas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-sehari, maka ia akan lebih mudah ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya (*the right man in the right place, the right man on the right job*).

2) Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja). Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong diri pegawai untuk berusaha mencapai prestasi kerja secara maksimal. Sikap mental seorang pegawai harus sikap mental yang siap secara psikofisik (siap secara mental, fisik, tujuan dan situasi). Artinya seseorang pegawai harus siap mental, maupun secara fisik, memahami tujuan utama dan harapan target kerja yang akan dicapai, mampu memanfaatkan dan menciptakan situasi kerja.

2.2.3 Kegunaan dari Penilaian Kinerja karyawan

Kegunaan atau manfaat yang dapat diperoleh perusahaan dari penilaian kinerja karyawan menurut Rachmsn (2014) adalah:

- a. Kegunaan yang bersifat pengembangan
 - 1) Mengidentifikasi kebutuhan-kebutuhan pelatihan individu
 - 2) Memberikan umpan balik dan peningkatan kinerja karyawan
 - 3) Menentukan pemindahan dan penugasan kerja karyawan
 - 4) Mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan karyawan sebagai individu
 - 5) Membantu perencanaan dan pengembangan karyawan

b. Kegunaan yang bersifat administrasi

- 1) Penyusaaian kompensasi berupa kenaikan gaji/upah, insetif, tujuan kesejahteraan
- 2) Menentukan penempatan dan promosi karyawan
- 3) Penyimpanan atau penghapusan dan kinerja karyawan
- 4) Penghargaan terhadap kinerja karyawan sebagai individu
- 5) Pemutusan hubungan kerja karyawan
- 6) Mengidentifikasi para karyawan yang berkinerja rendah

c. Kegunaan yang berhubungan dengan tujuan/pemeliharaan organisasi

- 1) Perencanaa sumber daya manusia
- 2) Menentukan kebutuhan-kebutuha pelatihan organisasi
- 3) Mengevaluasi sistem manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan tingkat akurasi informasi manajemen sumber daya manusia
- 4) Memberikan penguatan bagi pemenuhan kebutuhan-kebutuhan pengembangan organisasi

d. Kegunaan untuk dokumentasi

- 1) Kriteria bagi peneliti validasi
- 2) Prinsip keadilan dalam penarikan, seleksi, dan penempatan karyawan
- 3) Dokumentasi keputusan-keputusan kepegawaian
- 4) Membantu dalam hubungannya dengan ketentuan-ketentuan hukum

2.2.4 Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Setiawan (2014) untuk mengukur kinerja dapat menggunakan indikator-indikator sebagai berikut :

- a. Ketepatan penyelesaian tugas merupakan pengelolaan waktu dalam bekerja dan juga ketepatan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan

- b. Kesesuaian jam kerja merupakan keadilan karyawan dalam memenuhi peraturan perusahaan yang berkaitan dengan ketepatan waktu masuk/pulang kerja dan jumlah kehadiran
- c. Tingkat kehadiran dapat dilihat dari jumlah ketidakhadiran karyawan dalam suatu perusahaan selama periode tertentu
- d. Kerjasama antara karyawan merupakan kemampuan karyawan untuk bekerja sama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas yang ditentukan sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya

Menurut Wirawan (2009) untuk mengukur kinerja dapat menggunakan indikator-indikator sebagai berikut :

- a. Kualitas hasil kerja yaitu kemampuan karyawan dalam menyelesaikan sejumlah hasil tugas hariannya
- b. Kualitas hasil kerja yaitu kemampuan karyawan menunjukkan kualitas hasil kerja ditinjau dari segi ketelitian dan keterampilan
- c. Efisiensi yaitu penyelesaian kerja karyawan secara cepat dan tepat
- d. Disiplin kerja yaitu kesediaan karyawan dalam mematuhi peraturan perusahaan yang berkaitan dengan ketepatan waktu masuk/pulang kerja dan jumlah kehadiran
- e. Ketelitian kemampuan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan apa yang diperintahkan oleh atasan.
- f. Kepemimpinan yaitu kemampuan karyawan untuk meyakinkan orang lain sehingga dapat dikerahkan secara maksimal untuk melaksanakan tugas pokok
- g. Kejujuran yaitu ketulusan hati seorang karyawan dalam melaksanakan tugas dan kemampuan untuk tidak menyalahgunakan wewenang yang diberikan kepadanya

2.3 Penelitian Terdahulu

TABEL 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Nama	Judul	Teknik Analisis	Persamaan	Perbedaan	Hasil
1.	I Ketut Durta (2010)	Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Sekretariat Daerah Kota Malang	- Uji Validitas dan Reliabilitas - Uji Regresi Linear Sederhana - Uji Asumsi Klasik - Uji t	Pendidikan (X1) dan Pelatihan (X2) kinerja Karyawan (Y)	Objek Penelitian	Pendidikan dan Pelatihan Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai
2.	Edi Saputra Pakpahan	Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Malang)	- Uji Validitas dan Reliabilitas - Uji Regresi dan Linear Sederhana - Uji Asumsi Klasik - Uji t	Pendidikan (X1) dan Pelatihan (X2) Kinerja Karyawan (Y)	Objek Penelitian	Pendidikan dan Pelatihan Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan

3.	Riza Rezita (2015)	Pengaruh pendidikan dan Pelatihan (Diklat) Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Perpustakaan dan Arsip Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta (BPAD DIY)	<ul style="list-style-type: none"> - Uji Validitas dan Reliabilitas - Uji Regresi Linear Sederhana - Uji Asumsi Klasik - Uji t 	Pendidikan dan Pelatihan (X1) dan Pelatihan (X2) Kinerja Karyawan (Y)	Objek Penelitian	Pendidikan dan Pelatihan Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan
4.	Achmad Azwar (2012)	Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Tenaga Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT. Laser Jaya Sakti Pasuruan	<ul style="list-style-type: none"> - Uji Validitas dan Reliabilitas - Uji Regresi Linear Sederhana - Uji Asumsi Klasik - Uji t 	Pendidikan (X1) dan Pelatihan (X2) Kinerja Karyawan (Y)	Objek Penelitian	Pendidikan dan Pelatihan Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan

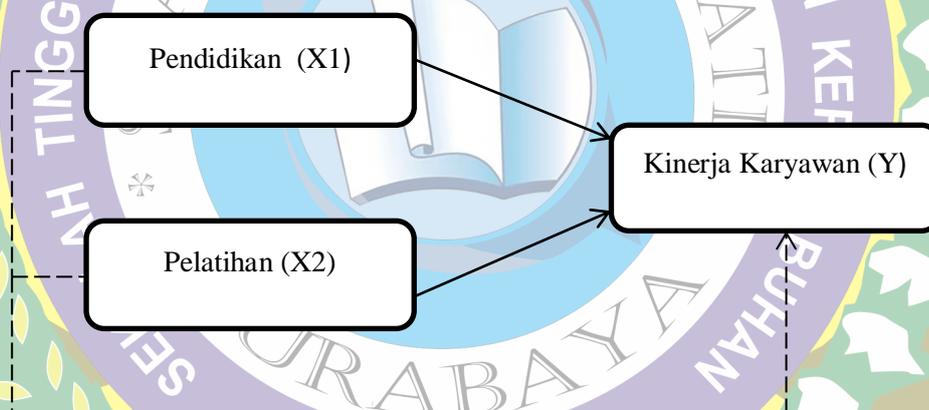
Sumber : Data primer diolah

2.4 Kerangka Berpikir

Kerangka berfikir menggambarkan rancangan hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat dalam penelitian ini. Menurut Sugiyono (2018) kerangka berfikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori hubungan dengan berbagai faktor yang diidentifikasi sebagai masalah yang penting.

Kerangka berfikir yang baik akan menjelaskan secara teoritis pertautan antar variabel yang akan diteliti, yang selanjutnya dirumuskan dalam bentuk paradigma penelitian dan setiap menyusun paradigma penelitian harus didasarkan pada kerangka berfikir.

Berdasarkan uraian diatas kerangka berfikir yang dikembangkan dalam penelitian ini mengacu pada tujuan teori sehingga dapat digambarkan dalam model penelitian sebagai berikut :



Sumber: Data Yang diolah

Gambar 2.1 Kerangka Berpikir

Keterangan :

————— : Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan.

- - - - - : Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan secara simultan terhadap Kinerja Karyawan.

2.5 Hipotesis

“ Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap perumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk pernyataan Sugiyono (2018) “. Dari rumusan masalah yang telah dirumuskan diatas maka peneliti akan mengajukan hipotesis seperti berikut :

1. H_1 = Diduga bahwa pendidikan (X1) berpengaruh signifikan pada Kinerja Karyawan (Y) Subdivisi Properti dan Aneka Usaha PT. Pelindo III Regional Jawa Timur.
2. H_2 = Diduga bahwa Pelatihan (X2) berpengaruh signifikan pada Kinerja Karyawan (Y) Subdivisi Properti dan Aneka Usaha PT. Pelindo III Regional Jawa Timur.
3. H_3 = Diduga bahwa Pendidikan (X1) dan Pelatihan (X2) secara bersama-sama berpengaruh signifikan pada Kinerja Karyawan (Y) Subdivisi Properti dan Aneka Usaha PT. Pelindo III Regional Jawa Timur.



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis pendekatan penelitian dalam studi ini yaitu jenis kuantitatif. Menurut Sugiyono (2015) metode kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berdasarkan filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistika, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah diterapkan.

3.2 Populasi dan Sampel

3.2.1 Populasi Penelitian

Salah satu langkah yang ditempuh dalam penelitian adalah menentukan objek yang akan diteliti dan besarnya populasi yang ada. Menurut Sugiyono (2015), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari subjek atau objek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan subdevisi Properti dan Aneka Usaha yang berjumlah 78 pegawai.

3.2.2 Sampel Penelitian

Sampel yang diambil sebanyak 44 orang. Menurut Sugiyono (2015), sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka yang dipelajari dari sampel itu, kesimpulannya akan diberlakukan untuk populasi. Untuk itu sampel diambil dari populasi harus betul-betul representatif (mewakili).

3.2.3 Teknik Pengambilan Sempel

Pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan rumus Solvin (Sujarweni, 2015) yang dinyatakan sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + (N \cdot e^2)}$$

Dimana:

n = jumlah anggota sampel

N = jumlah anggota populasi

e = persen kelonggaran ketidakterikatan karena kesalahan pengambilan sampel yang masih diinginkan.

Dengan menggunakan e sebesar 10%, maka jumlah sampel dari rumus Solvin tersebut dapat dihitung sebagai berikut:

$$n = \frac{78}{1 + (78 \cdot 0,1^2)}$$

$$n = \frac{78}{1,78}$$

$$n = 43,8$$

$$= 44$$

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut maka jumlah sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah sebanyak 44 responden untuk mewakili jumlah populasi dan mendapat data yang akurat menggunakan random sampling.

3.3 Defenisi Operasional Variabel

Dalam penelitian ini terdapat dua variabel utama yang diteliti yaitu:

1. Pendidikan (X1), memiliki beberapa indikator dibawah :

Menurut UU SISDIKNAS No. 20 Tahun 2003, indikator pendidikan adalah berdasarkan tingkat/jenjang pendidikan (pendidikan formal) dan pendidikan nonformal.

- a. Pendidikan formal
 - b. Pendidikan nonformal
2. Pelatihan (X2) , memiliki beberapa indikator dibawah :

Adapun indikator dari Pendidikan/Pelatihan (Diklat) adalah menurut Rae dalam Sofyandi Herman (2013:131):

- a. Isi pelatihan.
 - b. Metode pelatihan
 - c. Sikap dan keterampilan instruktur
 - d. Lama waktu pelatihan
 - e. Fasilitas pelatihan
3. Kinerja karyawan (Y), memiliki beberapa indikaator dibawah ini :
Menurut Setiawan (2014:1477) untuk mengukur kinerja dapat menggunakan indikator-indikator sebagai berikut :
- a. Ketepatan penyelesaian tugas
 - b. Kesesuaian jam kerja
 - c. Tingkat kehadiran
 - d. Kerjasama antara karyawan

3.4 Metode Pengumpulan Data

1. Observasi

Pengumpulan data tahap pertama pada penelitian ini yaitu melakukan observasi. Menurut Sutrisno Hadi dalam Sugiyono (2013), observasi merupakan proses yang kompleks, suatu proses yang tersusun dari berbagai proses biologis dan psikologis. Dua diantara yang terpenting adalah proses-proses pengamatan dan ingatan.

2. Kuesioner

Menurut Sugiyono (2010), kuesioner merupakan teknik pengumpulan data dengan cara memberikan seperangkat pernyataan atau pertanyaan tertulis kepada responden untuk menjawabnya. Dalam skala pengukuran, penelitian ini menggunakan skala likert, dimana setiap responden mengisi setiap jawaban dari setiap pernyataan yang diberikan dengan tingkatan gradasi sangat positif hingga sangat negatif (sangat setuju, setuju, tidak

setuju, sangat tidak setuju). Tingkatan skala Likert yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- | | |
|-----------------------------|---------------|
| a)Sangat Setuju (SS) | diberi skor 5 |
| b)Setuju (S) | diberi skor 4 |
| c)Netral (N) | diberi skor 3 |
| d)Tidak Setuju (TS) | diberi skor 2 |
| e)Sangat Tidak Setuju (STS) | diberi skor 1 |

3. Dokumentasi

Dokumentasi merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu. Dokumentasi bisa berbentuk tulisan, gambar, atau karya-karya momentum seseorang. Dokumen yang berbentuk tulisan misalnya catatan harian, sejarah kehidupan, ceritera, biografi, peraturan kebijakan. Dokumen yang berbentuk gambar misalnya foto, gambar hidup, sketsa, dan lain-lain. Dokumen yang berbentuk karya misalnya karya seni yang dapat berupa gambar, patung, film, dan lain-lain. Studi dokumen merupakan pelengkap dari penggunaan metode observasi dan kuesioner dalam penelitian kuantitatif (Sugiyono, 2013).

4. Wawancara

Menurut Esterberg dalam Sugiyono (2013) wawancara merupakan pertemuan dua orang untuk bertukar informasi dan ide melalui tanya jawab, sehingga dapat dikonstruksikan makna dalam suatu topik tertentu. Pada penelitian ini penulis mengumpulkan data melalui teknik wawancara pada berbagai pihak tentang pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja karyawan subdivisi properti dan aneka usaha.

5. Studi Pustaka

Penulis menggunakan beberapa teori dari literatur-literatur yang berhubungan dengan pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja karyawan subdivisi properti dan aneka usaha.

3.5 Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan adalah berupa “ *cross-sectional* data, *cross sectional* data adalah mengumpulkan data hanya pada saat riset lapangan menurut Gonzhali dalam Arimawati, (2013) “. Sedangkan sumber data yang digunakan berjenis primer dan sekunder.

1. Data Primer

Menurut Sugiyono (2013), sumber primer merupakan sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Jadi data primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari sumbernya, diamati, dan dicatat untuk pertama kalinya melalui wawancara atau hasil pengisian kuesioner. Data primer yaitu data mentah yang perlu diolah lagi. Adapun pada penelitian ini penulis memiliki data primer berupa kuesioner sebagai data jawaban dari responden dan perlu diolah lagi.

2. Data Sekunder

Data sekunder merupakan sumber penelitian yang diperoleh penulis secara tidak langsung atau melalui perantara (diperoleh dan dicatat oleh pihak lain). Data ini digunakan untuk melengkapi data primer dan juga berupa dokumen-dokumen yang berhubungan dengan penelitian. Sumber data sekunder diperoleh melalui dokumen-dokumen perusahaan, literatur serta sumber-sumber lain yang mendukung, misalnya internet dan majalah pelabuhan.

3.6 Teknik Analisis Data

Analisis data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan, dan dokumentasi dengan cara mengorganisasikan data ke dalam kategori, menjabarkan ke dalam unit-unit, melakukan sintesa, menyusun ke dalam pola, memilih nama yang penting dan yang akan di pelajari, dan membuat kesimpulan sehingga mudah dipahami oleh diri sendiri maupun orang lain (Sugiyono, 2011). Adapun metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda, dengan sebelum menguji kualitas data

yang diperoleh dengan menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas dan menggunakan uji penyimpangan asumsi klasik serta uji hipotesis.

3.6.1 Uji Kualitas Data

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah tidaknya suatu kuesioner, dan kuesioner dikatakan valid jika terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek yang diteliti (Sugiyono, 2011). Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r_{hitung} (untuk setiap butir pertanyaan dapat dilihat pada kolom *corrected item-total correlations*, dengan r_{tabel} dengan mencari *degree of freedom* (df) = $N - k$, dalam hal ini N adalah jumlah sampel, dan k adalah jumlah variabel independen penelitian. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, dan bernilai positif, maka pertanyaan (indikator) tersebut dikatakan valid (Ghozali dalam Simanjuntak, 2013).

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan alat yang digunakan untuk mengukur kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, (2011). Uji reliabilitas yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan fasilitas SPSS, yakni dengan “ uji statistik Cronbach Alpha hasilnya jika suatu variabel dinyatakan reliabel jika nilai *cronbach alpha* > 0.60 “ (Ghozali dalam Syafrizal, 2011).

3.6.2 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik menurut Ghozali (2011) bertujuan untuk mengetahui apakah penaksir dalam regresi merupakan penaksir kolinear tak bias terbaik. Untuk memperoleh persamaan yang paling tepat digunakan parameter regresi yang dicari dengan metode kuadrat

terkecil atau *Ordinary Least Square (OLS)*. Metode regresi OLS akan dapat dijadikan alat estimasi yang tidak bias jika telah memenuhi persyaratan *Best Linear Unbiased Estimation (BLUE)*. Diperlukan adanya uji asumsi klasik terhadap model yang telah diformulasikan, yang mencakup pengujian Uji normalitas, Uji multikolinieritas, dan Uji heteroskedastisitas.

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal seperti diketahui bahwa uji t dan F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik dan uji statistik, Ghozali, (2011).

Dasar pengambilan keputusannya adalah :

- 1) Jika data (titik) menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- 2) Jika data menyebar jauh dari diagonal dan/atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Multikolinieritas

“ Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen, Ghozali, (2011) “. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Jika terjadi korelasi, maka dinamakan terdapat problem multikolinieritas (multiko).

Ghazali (2011) mengukur multikolinieritas dapat dilihat dari nilai *TOL (Tolerance)* dan *VIF (Varian Inflation Faktor)*. Nilai *cutoff* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya

multikolinieritas adalah nilai Tolerance ≤ 0.1 atau sama dengan nilai VIF ≥ 10 .

Hipotesis yang digunakan dalam pengujian multikolinieritas adalah:

- 1) H_0 : VIF > 10 , terdapat multikolinieritas
- 2) H_1 : VIF < 10 , tidak terdapat multikolinieritas

c. Uji Heteroskedastisitas

Tujuan dari pengujian ini adalah untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Cara untuk mengetahui ada tidaknya heteroskedastisitas adalah dengan melihat grafik plot. Apabila terdapat pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu (bergelombang, melebar kemudian menyempit) maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas, Ghozali, (2011).

* Deteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik scatterplot antara SRESID dan ZPRED dimana sumbu Y adalah Y yang tidak diprediksi, dan sumbu X adalah residual ($Y \text{ prediksi} - Y \text{ sesungguhnya}$) yang telah di-*studentized*, dengan menggunakan dasar analisis sebagai berikut:

- 1). jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas,
- 2). jika tidak ada yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 (nol) pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas, Ghozali, (2011)

d. Uji Linieritas

Secara umum uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan. Korelasi yang baik seharusnya terdapat hubungan yang linear antara variabel independent (X) dengan variabel dependent (Y). Uji ini biasanya digunakan sebagai persyaratan dalam analisis korelasi atau regresi linear. Dasar pengambilan keputusan dalam uji linearitas adalah:

Membandingkan nilai signifikan (Sig.) dengan $\alpha=0.05$

- 1) Jika nilai *deviation from linearity* signifikansinya > 0.05 , maka tidak ada hubungan yang linear secara signifikan antara variabel Pendidikan dan Pelatihan dengan variabel Kinerja Karyawan.
- 2) Jika nilai *deviation from linearity* signifikansinya $< 0,05$, maka ada hubungan yang linear secara signifikan antara variabel Pendidikan dan Pelatihan dengan variabel Kinerja karyawan.

3.6.3 Regresi Linear Berganda

Analisis regresi dipergunakan untuk menggambarkan garis yang menunjukkan arah hubungan antar variabel, serta dipergunakan untuk melakukan prediksi. Analisa ini dipergunakan untuk menelaah hubungan antara dua variabel atau lebih, terutama untuk menelusuri pola hubungan yang modelnya belum diketahui dengan sempurna. Dalam penelitian ini model persamaan dalam analisis regresi linier berganda yaitu sebagai berikut:

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

Keterangan:

- Y = Kinerja Karyawan
 a = Koefisien konstanta
 β_1, β_2 = Koefisien regresi
 X_1 = Pendidikan

X_2 = Pelatihan

e = Estimasi *error* dari masing-masing variabel

3.6.4 Uji t

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh hubungan satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen, Ghozali, (2009). Dalam penelitian ini pengujian pengaruh variabel independen (X) yang terdiri dari: Pendidikan (X_1), Pelatihan (X_2), secara parsial terhadap perubahan nilai variabel dependen (Y) yaitu Kinerja Karyawan.

3.6.5 Uji f

Uji statistik F pada dasarnya adalah untuk menunjukkan apakah semua variabel bebas yang di masukkan dalam model memiliki hubungan secara bersama-sama terhadap variabel terikat, Ghozali, (2009). Dalam penelitian ini pengujian menhubung variabel independen (X) yang terdiri dari Pendidikan (X_1), Pelatihan (X_2), secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap perubahan nilai variabel dependen (Y) yaitu Kinerja Karyawan.

3.6.6 Koefisien Determinasi Berganda

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel-variabel dependen. Kelemahan mendasar penggunaan koefisien determinasi adalah bias terhadap jumlah variabel independen yang dimasukkan ke dalam model, setiap tambahan satu variabel independen maka R^2 pasti meningkat tidak peduli apakah variabel tersebut berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen. “ Banyak penulis menganjurkan

untuk menggunakan nilai *Adjusted R²* saat mengevaluasi model regresi terbaik Ghozali, (2011) “.



BAB IV

ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

4.1 Sejarah Singkat Perusahaan, Visi-misi perusahaan

4.1.1 Sejarah Singkat Perusahaan

Cikal bakal PELINDO III bermula pada tahun 1960 saat pemerintah Mengeluarkan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang (Perpu) No. 19 Tahun 1960 tentang Perusahaan Negara. Pasca terbitnya perpu No. 19 Tahun 1960 Pemerintah Republik Indonesia kala itu menerbitkan peraturan pemerintah nomor 115-122 tahun 1961 dimana masing-masing peraturan tersebut berisi tentang Pendirian Perusahaan Pelabuhan Negara (PN) Pelabuhan I-VIII.

Seiring dengan diterbitkannya peraturan pemerintah No. 18 tahun 1969 tentang pembubaran perusahaan-perusahaan negara pelabuhan dan pengalihan pembinaannya ke dalam organisasi pembinaan pelabuhan.

*Pada tahun 1983 pengelolaan pelabuhan kembali berubah. Perusahaan pelabuhan daerah I-VIII di lebur menjadi empat wilayah pelabuhan dengan nama Perusahaan Umum (Perum) pelabuhan I-IV. Perum Pelabuhan III terbentuk berdasarkan peraturan pemerintah No. 16 tahun 1983 tentang perusahaan umum pelabuhan III dengan kantor pusat berkedudukan di Surabaya dengan mengelola 36 pelabuhan yang tersebar di 9 (sembilan) provinsi di Indonesia.

Terbitnya peraturan pemerintah No. 58 tahun 1991 tanggal 19 Oktober 1991 tentang pengalihan bentuk perusahaan umum (perum) pelabuhan III menjadi perusahaan perseroan (Persero) kembali mengubah status perusahaan dari Perum pelabuhan III menjadi PT. Pelabuhan Indonesia III (Persero). Berdasarkan peraturan tersebut Pelindo III mengelola 33 pelabuhan di 8 (delapan) Provinsi di Indonesia.

Perubahan status menjadi perusahaan perseroan dicatatkan dalam notariitas Imas Fatimah S.H. pada tanggal 1 Desember 1992. Tanggal pencatatan itulah yang kini dijadikan sebagai hari jadi PT. Pelabuhan Indonesia III (Persero). Kini PT. Pelindo III mengelola 43 pelabuhan dibawah kendali 16 kantor cabang di 7 (tujuh) provinsi di Indonesia.

4.1.2 Visi-misi Perusahaan

a. Visi

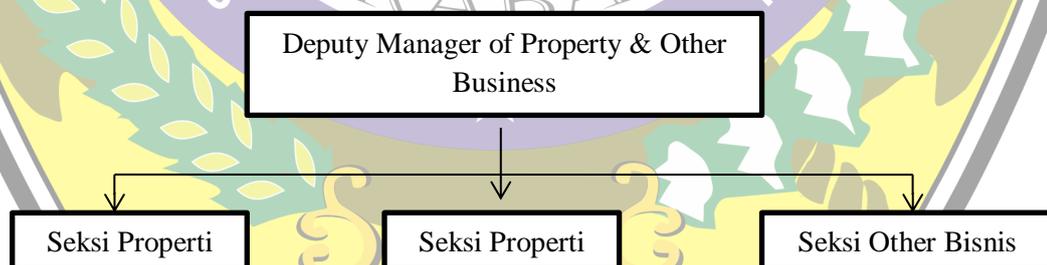
Berkomitmen memacu integrasi logistik dengan layanan jasa pelabuhan yang prima.

b. Misi

- 1) Menjamin penyediaan jasa pelayanan prima melampaui standart yang berlaku secara konsisten.
- 2) Memacu kesinambungan daya saing industri nasional melalui biaya logistik yang kompotitif.
- 3) Memenuhi harapan semua *stakeholders* melalui prinsip kesetaraan dan tata kelola perusahaan (GCG) yang baik.
- 4) Menjadi SDM yang kompeten, berkinerja handal dan bepekerti * luhur.

4.1.3 Struktur Organisasi

a. Struktur Subdivisi Properti dan Aneka Usaha PT. Pelindo III Regional Jawa Timur



Sumber : Subdivisi Properti dan Aneka Usaha

GAMBAR 4.1

Gambar Struktur Subdivisi Properti dan Aneka Usaha PT. Pelindo III Regional Jawa Timur

b. Tugas dan Tanggung Jawab

1) *Regional Manager Operattion and Commercial*

Memiliki tugas dan tanggung jawab untuk merencanakan, mengkoordinasikan ,mengontrol pelaksanaan rencana kerja dan kegiatan operasional. Mengidentifikasi, menganalisa dan merekomendasikan penyelesaian permasalahan yang timbul baik didalam ataupun dari pihak luar. memastikan kegiatan perawatan dan perbaikan atas seluruh aset dan fasilitas yang dimiliki.

2) *Deputy Manager of Property and Other Bussines*

Memiliki tugas dan tanggung jawab atas seluruh aset perusahaan, meliputi tanah, ruangan, bangunan, dan perairan baik berupa aset yang diusahakan (properti investasi) maupun aset yang tidak diusahakan (non-properti investasi), tanggung jawab lainnya berupa memastikan konsep surat perjanjian kerjasama pelayanan distribusi dan konsolidasi barang.

3) Seksi Properti

a. Membuat konsep surat persetujuan/penolakan/rekomendasi kepada direksi atas perpanjangan , peralihan dan agunan penggunaan bagian tanah HPL pelabuhan dan ruangan atau bangunan (wilayah).

b. Membuat konsep pemberitahuan (terhadap surat perjanjian yang sudah berakhir) dan surat peringatan (terhadap pengguna tanah yang melanggar isi perjanjian), antara lain pembayaran, peruntukan, peralihan dan pelanggaran penggunaan tanah (wilayah)

4) Seksi Other Bisnis

- a) Melakukan koordinasi, pengawasan/monitoring dan evaluasi serta membuat laporan kegiatan lapangan konsolidasi dan distribusi petikemas.
- b) Membuat SPK (surat perintah kerja) pelayanan air kapal dan mengarsip bukti permohonan, surat perintah kerja dan realisasi pelayanan air kapal.
- c) Melakukan pelayanan pemasangan baru dan atau tambah daya listrik, koordinasi pemasangan aliran listrik dan pengecekan dan pencatan penggunaan listrik pelanggan dan melayani pembayaran pemakaian listrik oleh pelanggan.

4.1.4 Aktivitas dan Kegiatan Perusahaan

PT Pelabuhan Indonesia III (Persero) adalah salah satu perusahaan Badan Usaha Milik Negara yang berpusat di Surabaya yang bergerak dalam sektor Transpotasi dan pergudangan. Sesuai dengan Anggaran Dasar Perseroan, bidang usaha PT Pelabuhan Indonesia III (Persero) adalah menyediakan dan mengusahakan jasa kepelabuhan dalam rangka menunjang pelaksanaan pembangunan yang meliputi :

- a. Kolam-kolam pelabuhan dan perairan untuk lalu lintas dan tempat berlabuhnya kapal.
- b. Jasa-jasa yang berhubungan dengan pemanduan (pilotage) dan perusahaan kapal.
- c. Dermaga dan fasilitas lain untuk bertambat, bongkar muat barang termasuk hewan dan faasilitas naik turunnya penumpang.
- d. Gudang-gudang dan tempat penimbunan barang-barang angkutan Bandar, alat bongkar muat, serta peralatan pelabuhan.
- e. Tanah untuk berbagai bangunan dan lapangan, industry dan gedung-gedung/bangunan yang berhubungan dengan kepentingan kelancaran angkutan laut.
- f. Penyediaan listrik, bahan bakar minyak, air minum dan instalasi limbah pembuangan.

- g. Jasa terminal, kegiatan konsolidasi dan distribusi barang termasuk hewan.
- h. Pendidikan dan pelatihan berkaitan dengan kepelabuhan.
- i. Jasa pelayanan kesehatan.
- j. Jasa transportasi laut.
- k. Jasa persewaan fasilitas dan peralatan dibidang pelabuhan.
- l. Property di daerah lingkungan pelabuhan.
- m. Jasa perbaikan fasilitas dan peralatan pelabuhan.
- n. Kawasan industri di daerah lingkungan pelabuhan.
- o. Kawasan wisata di daerah lingkungan pelabuhan.

4.2 Karakteristik Responden

Adapun dari hasil penelitian yang didapat dari pembagaian kuesioner yang disebarakan, maka dapat diambil beberapa gambaran berdasarkan jenis kelamin, lama masa kerja dan pendidikan terakhir.

4.2.1 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

TABEL 4.1

Tabel Frekuensi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Jumlah *	Prosentase
1.	Laki-laki	35	79,5 %
2.	Perempuan	9	20,5 %
	Total	44	100 %

Sumber : Data primer diolah

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui jumlah keseluruhan responden sebanyak 35 pegawai subdivisi Properti dan Aneka Usaha PT. Pelindo III Regional Jawa Timur dengan jenis kelamin laki-laki dengan prosentase 79,5 % dan sebanyak 9 pegawai subdivisi Properti dan Aneka Usaha PT. Pelindo III Regional Jawa Timur dengan jenis kelamin perempuan dengan prosentase 20,5 %.

4.2.2 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Lama Masa Kerja

TABEL 4.2

Tabel Frekuensi Responden Berdasarkan Lama Masa Kerja

No.	Lama Masa Kerja	Jumlah	Prosentase
1.	< 1 Tahun	-	-
2.	1 – 5 Tahun	32	72,7 %
3.	5 – 10 Tahun	9	24,4 %
4.	10 – 15 Tahun	1	2,3 %
5.	15 – 20 Tahun	1	2,3 %
6.	20 – 25 Tahun	1	2,3 %
Total		44	100 %

Sumber : Data primer diolah

Berdasarkan lama masa kerja dapat diketahui jumlah responden yang lama masa kerja 1 – 5 tahun sebanyak 32 pegawai dengan prosentasi 72,7 %, jumlah responden yang lama masa kerja 5 – 10 tahun sebanyak 9 pegawai dengan prosentase 24,4 %, jumlah responden yang lama masa kerja 10 – 15 tahun sebanyak 1 pegawai dengan prosentase 2,3 %, jumlah responden yang lama masa kerja 15 – 20 tahun sebanyak 1 pegawai dengan prosentase 2,3 %, jumlah responden yang lama masa kerja 20 – 25 tahun sebanyak 1 pegawai dengan prosentase 2,3 %.

4.2.3 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

TABEL 4.3

Tabel Frekuensi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No.	Tingkat Pendidikan	Jumlah	Prosentase
1.	SMA	13	29,6 %
2.	DIPLOMA	14	31,8 %
3.	S1	17	38,6 %
4.	S2	-	-
Total		44	100 %

Sumber : Data primer diolah

Berdasarkan tingkat pendidikan dapat diketahui jumlah responden dengan tingkat pendidikan yang SMA sebanyak 13 pegawai dengan prosentase 29,6 % , jumlah responden dengan tingkat pendidikan yang

DIPLOMA sebanyak 14 pegawai dengan prosentase 31,8 %, jumlah responden dengan tingkat pendidikan yang S1 sebanyak 17 pegawai dengan prosentase 38,6 %.

4.3 Analisis Deskriptif

Uji ini adalah uji yang menjelaskan tentang ringkasan populasi dan menjelaskan secara umum dan belum bisa di pastikan kesimpulan, data berikut adalah hasil uji deskriptif dari data yang penulis olah :

4.3.1 Distribusi Frekuensi Penelitian Responden Terhadap Variabel Pendidikan (X_1)

Dalam penelitian ini variabel Pendidikan (X_1) terdiri dari 4 item pernyataan yang diajukan kepada responden. Hasil penelitian responden terhadap variabel Pendidikan (X_1) adalah sebagai berikut :

TABEL 4.4
Distribusi Frekuensi Penelitian Responden Terhadap Variabel Pendidikan (X_1)

No.	Pernyataan	Skala Nilai					Total
		SS	S	N	TS	STS	
1.	Pendidikan formal membantu saya untuk meningkatkan kemampuan bekerja saya antar sesama rekan kerja saya	18	25	1	0	0	44
		40,9 %	56,8 %	2,3 %	0 %	0 %	100 %
2.	Latar belakang pendidikan yang baik membuat saya sebagai contoh yang baik bagi sesama rekan kerja saya	10	28	5	1	0	44
		22,7 %	63,6 %	11,4 %	2,3 %	0 %	100 %
3.	Seminar yang diikuti membantu membantu menambah wawasan tentang pekerjaan saya	14	26	4	0	0	44
		31,8 %	59,1 %	9,1 %	0 %	0 %	100 %
4.	Pendidikan yang baik membuat kualitas hasil kerja yang baik	13	29	2	0	0	44
		29,6 %	65,9 %	4,5 %	0 %	0 %	100 %

Sumber : Data primer dioalah

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa tanggapan responden terhadap variabel Pendidikan (X_1) sebagai besar menjawab setuju (S). Apabila

disusun berdasarkan jumlah responden yang menjawab setuju yang diperoleh untuk pernyataan 1 responden yang menjawab setuju sebanyak 25 orang atau 56,8 %, untuk pernyataan 2 responden yang menjawab setuju sebanyak 28 orang atau 63,6 %, untuk pernyataan 3 responden yang menjawab setuju sebanyak 26 orang atau 59,1 %, dan untuk pernyataan 4 responden yang menjawab setuju sebanyak 29 orang atau 65,9 %.

4.3.2 Distribusi Frekuensi Penelitian Responden Terhadap Variabel Pelatihan (X₂)

Dalam penelitian ini variabel Pelatihan (X₂) terdiri dari 7 item pernyataan yang diajukan kepada responden. Hasil penelitian responden terhadap variabel Pelatihan (X₁) adalah sebagai berikut :

TABEL 4.5

Distribusi Frekuensi Penelitian Responden Terhadap Variabel Pelatihan (X₂)

No.	Pernyataan	Skala Nilai					Total
		S	SS	N	TS	STS	
1.	Isi program latihan sesuai dengan yang dibutuhkan	12	31	1	0	0	44
		27,3 %	70,4 %	2,3 %	0 %	0 %	100 %
2.	Metode yang digunakan dalam pelatihan memudahkan saya dalam memahami materi pelatihan	12	32	0	0	0	44
		27,3 %	72,7 %	0 %	0 %	0 %	100 %
3.	Metode penyajian dalam pelatihan telah sesuai dengan jenis pelatihan yang dibutuhkan	14	27	3	0	0	44
		31,8 %	61,4 %	6,8 %	0 %	0 %	100 %
4.	Instruktur pelatihan memiliki sikap yang sabar dalam menyampaikan materi pelatihan	11	30	3	0	0	44
		25 %	68,2 %	6,8 %	0 %	0 %	100 %
5.	Instruktur menguasai materi pelatihan yang disampaikan kepada peserta pelatihan	12	31	1	0	0	44
		27,3 %	70,4 %	2,3 %	0 %	0 %	100 %
6.	Lama waktu pelatihan yang dijalankan membuat saya	13	25	5	1	0	44

	dapat memahami materi yang diberikan	29,5 %	56,8 %	11,4 %	2,3 %	0 %	100 %
7.	Fasilitas yang disediakan membuat saya merasa nyaman dan puas dalam menjalankan pelatihan	13	31	0	0	0	44
		29,5 %	70,5 %	0 %	0 %	0 %	100 %

Sumber : Data primer diolah

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa tanggapan responden terhadap variabel Pelatihan (X_2) sebagai besar menjawab setuju (S). Apabila disusun berdasarkan jumlah responden yang menjawab setuju yang diperoleh untuk pernyataan 1 responden yang menjawab setuju sebanyak 31 orang atau 70,4 %, untuk pernyataan 2 responden yang menjawab setuju sebanyak 32 orang atau 72,7 %, untuk pernyataan 3 responden yang menjawab setuju sebanyak 27 orang atau 61,4 %, untuk pernyataan 4 responden yang menjawab setuju sebanyak 30 orang atau 68,2 %, untuk pernyataan 5 responden yang menjawab setuju sebanyak 31 orang atau 70,4 %, untuk pernyataan 6 responden yang menjawab setuju sebanyak 25 orang atau 56,8 %, dan untuk pernyataan 7 responden yang menjawab setuju sebanyak 31 orang atau 70,5 %.

4.3.3 Distribusi Frekuensi Penelitian Responden Terhadap Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Dalam penelitian ini variabel Kinerja Karyawan (Y) terdiri dari 5 item pernyataan yang diajukan kepada responden. Hasil penelitian responden terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) adalah sebagai berikut :

TABEL 4.6

Tabel Frekuensi Penelitian Responden Terhadap Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No.	Pernyataan	Skala Nilai					Total
		SS	S	N	TS	STS	
1.	Saya tidak pernah menunda-nunda pekerjaan yang diberikan	15	27	2	0	0	44
		34,1	61,4	4,5	0 %	0 %	100

		%	%	%			%
2.	Saya selalu mengerjakan pekerjaan dengan teliti dan tepat pada waktunya	16	27	1	0	0	44
		36,3 %	61,4 %	2,3 %	0 %	0 %	100 %
3.	Saya selalu masuk dan pulang tepat waktu sesuai jam kerja	17	19	5	3	0	44
		38,6 %	43,2 %	11,4 %	6,9 %	0 %	100 %
4.	Saya tidak pernah tidak hadir atau bolos dalam pekerjaan	13	27	1	3	0	44
		29,5 %	61,4 %	2,3 %	6,8 %	0 %	100 %
5.	Saya selalu bekerjasama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas yang berikan	16	24	4	0	0	44
		36,4 %	54,5 %	4,5 %	0 %	0 %	100 %

Sumber : Data primer diolah

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa tanggapan responden terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) sebagai besar menjawab setuju (S). Apabila disusun berdasarkan jumlah responden yang menjawab setuju yang diperoleh untuk pernyataan 1 responden yang menjawab setuju sebanyak 27 orang atau 61,4 %, untuk pernyataan 2 responden yang menjawab setuju sebanyak 27 orang atau 61,4 %, untuk pernyataan 3 responden yang menjawab setuju sebanyak 19 orang atau 43,2 %, untuk pernyataan 4 responden yang menjawab setuju sebanyak 27 orang atau 61,4 %, dan untuk pernyataan 5 responden yang menjawab setuju sebanyak 24 orang atau 54,5 %.

4.4 Analisi Data

4.4.1 Uji Kualitas Data

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah tidaknya suatu kuesioner, dan kuesioner dikatakan valid jika terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek yang diteliti (Sugiyono, 2011). Dengan demikian data yang valid adalah data yang tidak berbeda antara data yang dilaporkan oleh peneliti dengan data yang sesungguhnya terjadi pada

objek penelitian dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek penelitian. Menghitung r_{tabel} dengan signifikan 5 % menggunakan rumus :

$$df = n - k$$

Keterangan :

- df = derajat bebas
 n = jumlah sampel
 k = jumlah variabel

Dari rumus diatas diperoleh hasil sebagai berikut :

$df = n - 2 = 44 - 2 = 42$ dengan signifikan 5 % dengan melihat t_{tabel} dapat diperoleh t_{tabel} sebesar 0,297

TABEL 4.7
Hasil Uji Validitas Pendidikan (X₁)

Butir Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
X _{1.1}	0,603	0,297	VALID
X _{1.2}	0,712	0,297	VALID
* X _{1.3}	0,742	0,297 *	VALID
X _{1.4}	0,651	0,297	VALID

Sumber : Data di olah di SPSS 16

TABEL 4.8
Hasil Uji Validitas Pelatihan (X₂)

Butir Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
X _{2.1}	0,623	0,297	VALID
X _{2.2}	0,603	0,297	VALID
X _{2.3}	0,793	0,297	VALID
X _{2.4}	0,678	0,297	VALID
X _{2.5}	0,678	0,297	VALID
X _{2.6}	0,717	0,297	VALID

X _{2.7}	0,790	0,297	VALID
------------------	-------	-------	-------

Sumber : Data di olah di SPSS 16

TABEL 4.9

Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

Butir Pernyataan	r _{hitung}	r _{tabel}	Keterangan
Y1	0,616	0,297	VALID
Y2	0,738	0,297	VALID
Y3	0,737	0,297	VALID
Y4	0,701	0,297	VALID
Y5	0,614	0,297	VALID

Sumber : Data di olah di SPSS 016

Dari tabel diatas tersebut dapat dilihat khususnya pada kolom r_{hitung} dan r_{tabel}. Hasil seluruh variabel memiliki nilai r_{hitung} lebih besar dari pada r_{tabel} dimana r_{tabel} (42 : 0,05) = 0,297 sehingga sesuai dengan teori yang telah di jelaskan sebelumnya maka r_{hitung} > r_{tabel} sehingga dapat dinyatakan bahwa instrumen (pernyataan) dikatakan valid dan dapat diteruskan untuk penelitian.

b. Uji Reliabilitas

Untuk menguji keandalan (reliabel) suatu pernyataan di gunakan teknik analisis *Cronbach's Alpha* untuk tiap variabel penelitian melalui program spss. Hasil pengujian ini dikatakan reliabel apabila *Cronbach's Alpha* > 0,60. Hasil uji reliabilitas dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

TABEL 4.10

Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Pendidikan (X ₁)	0,767	Reliabel
Pelatihan (X ₂)	0,772	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,767	Reliabel

Sumber : Data di olah di SPSS 016

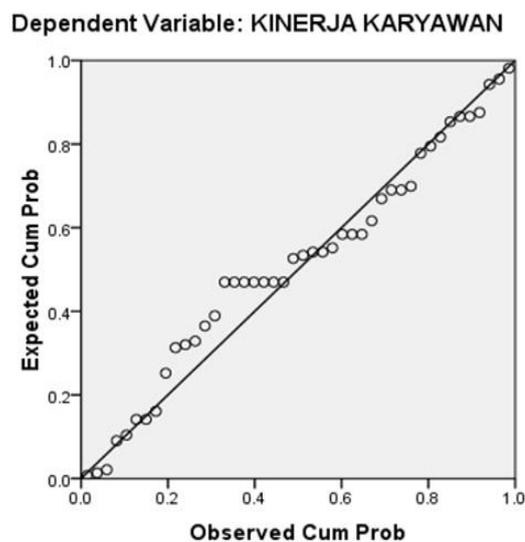
Pada tabel diatas, dapat dilihat bahwa hasil perhitungan SPSS, yang menyatakan nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,60$. Sehingga sesuai dengan teori yang telah dikemukakan sebelumnya, bisa di tarik kesimpulan seluruh data dapat dikatakan telah memenuhi uji reliabilitas.

4.4.2 Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas merupakan uji untuk mengetahui normalitas (normal atau tidaknya) faktor pengganggu *et(errorr terms)*. Sebagaimana telah diketahui bahwa bahwa faktor pengganggu tersebut diasumsikan memiliki distribusi normal, sehingga uji t (parsial) dapat dilakukan. Untuk dapat menguji normalitas model regresi, penelitian ini menggunakan metode *Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual*.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Sumber : Data di olah di SPSS 016

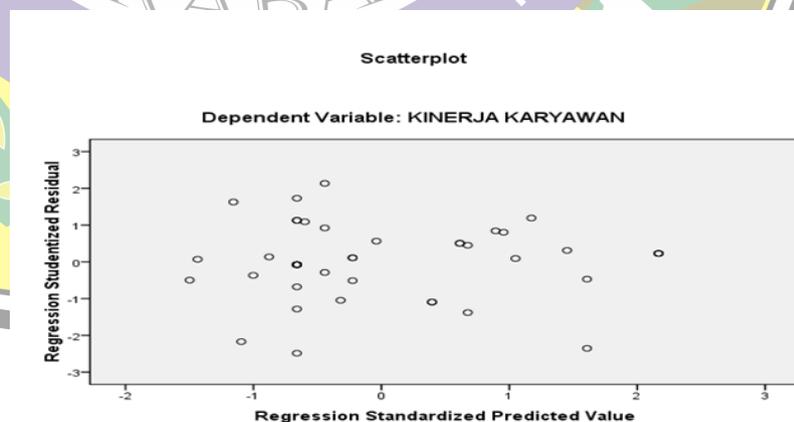
GAMBAR 4.2 Hasil Uji Normalitas

Dari uji ini diketahui bahwa data yang digunakan telah normal, cara mengetahui data sudah memenuhi syarat normalitas atau tidak adalah jika data menyebar jauh dari garis diagonal atau tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas. Sebaliknya, jika data tidak menyebar jauh dari garis diagonal atau mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas dari hasil statistik, dapat dilihat pada gambar 4.2.

Pada gambar 4.2 hasil uji normalitas pada gambar grafik terlihat bahwa penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal grafik tidak menyebar jauh dari garis diagonal atau mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mendekteksi terjadinya nilai relevan yang berbeda dari setiap varian variabel bebas yaitu Pendidikan dan Pelatihan dalam model regresi. Masalah heteroskedastisitas dalam penelitian ini dideteksi dengan menggunakan *scatterplot* yaitu dengan memplotkan *standardized predictors* dengan *standardized residual* model. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.



Sumber : Data di olah di SPSS 016

GAMBAR 4.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Pada gambar 4.3 hasil uji heteroskedastisitas pada gambar diatas terlihat bahwa *scatterplot* tidak membentuk suatu pola tertentu serta titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

c. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya kolerasi antar variabel bebas yaitu Pendidikan dan Pelatihan. Multikolinearitas dapat diketahui dari nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Apabila nilai *Tolerance* $< 0,1$ atau *Variance Inflation Factor* (VIF) > 10 , maka terjadi multikolinearitas. Jika nilai *Tolerance* $> 0,1$ dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) < 10 , maka tidak terjadi multikolinearitas.

TABEL 4.11
Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Collinearity Statistics		Keterangan
	Tolerance	VIF	
X ₁	0,506	1,977	Signifikan
X ₂	0,506	1,977	Signifikan

Sumber : Data di olah di SPSS 016

Berdasarkan tabel 4.8 diatas, nilai *Tolerance* semua variabel lebih dari 0,1 dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) kurang dari 10. Sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa data penelitian ini tidak mengalami multikolinearitas antar variabel bebas.

d. Uji Linearitas

TABEL 4.12
Hasil Uji Linearitas Pada Variabel Pendidikan (X₁)

			F	Sig.
Kinerja	Between	(Combined)	6.238	.000

Karyawan * Pendidikan	Groups	Linearity	24.565	.000
		Deviation from Linearity	1.656	.180
		Within Groups		
		Total		

Sumber : Data diolah di SPSS 016

Dari hasil diatas dapat diketahui bahwa nilai signifikan pada *linearity* kurang dari 0,05 yaitu 0,000 maka dapat disimpulkan bahwa antar variabel Pendidikan (X_1) dan Kinerja karyawan (Y) mempunyai hubungan yang linear

TABEL 4.13
Hasil Uji Linearitas Pada Variabel Pelatihan (X_2)

			F	Sig.
Kinerja Karyawan * Pelatihan	Between Groups	(Combined)	3.575	.003
		Linearity	31.268	.000
		Deviation from Linearity	.498	.865
	Within Groups			
	Total			

Sumber : Data di olah di SPSS 016

Dari hasil diatas dapat diketahui bahwa nilai signifikan pada *linearity* kurang dari 0,05 yaitu 0,000 maka dapat disimpulkan bahwa antar variabel Pelatihan (X_2) dan Kinerja karyawan (Y) mempunyai hubungan yang linear.

4.4.3 Analisis Linier Berganda

Analisis regresi dipergunakan untuk menggambarkan garis yang menunjukkan arah hubungan antar variabel, serta dipergunakan untuk melakukan prediksi. Dengan rumus sebagai berikut:

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

Keterangan:

Y	= Kinerja Karyawan
a	= Koefisien konstanta
β_1, β_2	= Koefisien regresi
X_1	= Pendidikan
X_2	= Pelatihan
E	= Estimasi <i>error</i> dari masing-masing variable

Berdasarkan analisis diperoleh hasil analisis sebagai berikut :

TABEL 4.14

Uji Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	2.072	3.098		.669	.507
PENDIDIKAN	.347	.228	.241	1.526	.135
PELATIHAN	.446	.139	.505	3.203	.003

Sumber : Data di olah di SPSS 016

Berdasarkan tabel 4.6 diperoleh persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 2,072 + 0,347X_1 + 0,446X_2 + e$$

Dari hasil persamaan regresi linier berganda di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

- Konstanta sebesar 2,072, artinya jika variabel Pendidikan (X_1) dan Pelatihan (X_2) nilainya 0, maka Kinerja Karyawan (Y) nilainya 2,072.
- Koefisien regresi variabel Pendidikan (X_1) sebesar 0,347, artinya jika Pendidikan di lakukan secara baik maka akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,347.
- Koefisien regresi variabel Pelatihan (X_2) sebesar 0,446, artinya jika Pelatihan di lakukan secara baik maka akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,446.

4.4.4 Uji t

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh hubungan satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen. Berdasarkan analisis diperoleh hasil analisis sebagai berikut :

TABEL 4.15

Hasil Uji t

Variabel	t hitung	t tabel	Sig.
Pendidikan (X ₁)	1,526	2,019	0,135
Pelatihan (X ₂)	3,203		0,003

Sumber : Data di olah di SPSS 016

Dari data di atas, maka di peroleh hasil analisis sebagai berikut :

- a. Hasil t hitung Pendidikan (X₁) sebesar 1,526 sedangkan t tabel = 2,019, maka nilai t hitung < t tabel. Sementara nilai signifikan Pendidikan (X₁) sebesar 0,135 > 0,05. Berdasarkan hasil tersebut maka dapat di simpulkan bahwa variabel Pendidikan (X₁) tidak memiliki hubungan yang signifikan terhadap variabel Kinerja karyawan (Y).
- b. Hasil t hitung Pelatihan (X₂) sebesar 3,203 sedangkan t tabel = 2,019 maka nilai t hitung > t tabel. Sementara nilai signifikan Pelatihan (X₂) sebesar 0,003 < 0,05. Berdasarkan hasil tersebut maka dapat di simpulkan bahwa variabel Pelatihan (X₁) memiliki hubungan yang signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y).

4.4.5 Uji F

Uji statistik F pada dasarnya adalah untuk menunjukkan apakah semua variabel bebas yang di masukkan dalam model memiliki hubungan secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Hasil uji F dapat dilihat pada tabel berikut ini :

TABEL 4.16

Hasil Uji F

F hitung	F tabel	Sig.
----------	---------	------

19,237	3,23	0,000
--------	------	-------

Sumber : Data di olah di SPSS 016

Maka dapat dilihat hasil F hitung menunjukan nilai sebesar 19,237 lebih besar dari F tabel sebesar 3,23 dengan nilai signifikan sebesar 0,000. Hal ini menunjukan bahwa model regresi dapat digunakan untuk memprediksi variabel Pendidikan (X_1) dan Pelatihan (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) atau bisa juga dikatakan ada pengaruh secara simultan antara variabel Pendidikan (X_1) dan Pelatihan (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

4.4.6 Analisis Koefisien Determinasi Berganda

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Berdasarkan analisis diperoleh hasil analisis sebagai berikut :

TABEL 4.17

Hasil Uji Koefisien Determinasi Berganda

R	R Square	Adjusted R Square
0,696	0,484	0,459

Data : Data di olah di SPSS 016

Dari hasil uji tersebut, dapat di ketahui bahwa koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) yang diperoleh sebesar 0,459 atau sebesar 45,9 %. Hal ini menunjukan bahwa variabel Pendidikan (X_1) dan Pelatihan (X_2) memiliki hubungan oleh Kinerja Karyawan (Y) sebesar 45,9 % , sedangkan sisanya sebesar 54,1 % dijelaskan oleh variabel lain yang tidak di masukkan dalam model analisis ini.

4.5 Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian tentang “ Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Subdivisi Properti dan Aneka Usaha PT. Pelindo III Regional Jawa Timur “ diperoleh hasil sebagai berikut :

4.5.1 Pengaruh Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Pendidikan memiliki nilai t hitung sebesar $1,526 < t$ tabel $2,019$ dengan nilai signifikan sebesar $0,135 > 0,05$, yang artinya Pendidikan tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Subdivisi Properti dan Aneka usaha PT. Pelindo III Regional Jawa Timur. Hal ini juga berarti bahwa pendidikan bukan merupakan salah satu variabel yang berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Faktor Pendidikan yang berpengaruh terbesar kedua terhadap Kinerja Karyawan dalam Penelitian ini.

Hasil ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Yohanes R. Nababan (2016) yang berjudul “Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan PT.PLN (Persero) Area Manado”. Dimana dalam penelitian tersebut dan penelitian ini memiliki kesamaan yang itu menemukan bahwa Pendidikan tidak mempengaruhi Kinerja Karyawan. Penelitian yang di kutip dari Yohanes R. Nababan dikatakan bahwa Pendidikan tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Area Manado.

Penelitian ini mengindikasikan bahwa Pendidikan kurang penting dan tidak menjadi faktor dalam meningkatkan Kinerja Karyawan di Subdivisi Properti dan Aneka Usaha PT. Pelindo III Regional Jawa Timur.

4.5.2 Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Pelatihan memiliki nilai t hitung sebesar $3,203 > t$ tabel $2,019$ dengan nilai signifikan sebesar $0,003 < 0,05$, yang artinya Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Subdivisi Properti dan Aneka usaha PT. Pelindo III Regional Jawa Timur. Hal ini juga berarti bahwa Pelatihan merupakan salah satu variabel yang berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Faktor Pelatihan yang berpengaruh terbesar terhadap Kinerja Karyawan dalam Penelitian ini.

Hasil ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Yohanes R. Nababan (2016) yang berjudul “Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan PT.PLN (Persero) Area Manado”. Dimana dalam penelitian tersebut dan penelitian ini memiliki kesamaan yang itu menemukan bahwa Pelatihan mempengaruhi Kinerja Karyawan. Penelitian yang di kutip dari Yohanes R. Nababan dikatakan bahwa Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Area Manado.

Penelitian ini mengindikasikan bahwa Pelatihan penting dan menjadi faktor utama dalam meningkatkan Kinerja Karyawan di Subdivisi Properti dan Aneka Usaha PT. Pelindo III Regional Jawa Timur.

4.5.3 Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan

Dilihat hasil F hitung menunjukkan nilai sebesar 19,237 lebih besar dari F tabel sebesar 3,23 dengan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi dapat digunakan untuk memprediksi variabel Pendidikan (X_1) dan Pelatihan (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) atau bisa juga dikatakan ada pengaruh secara simultan antara variabel Pendidikan (X_1) dan Pelatihan (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Maksudnya disini dengan adanya Pendidikan dan Pelatihan maka akan membuat Kinerja Karyawan menjadi meningkat.

BAB V

PENUTUP

5.2 KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada Subdivisi Properti dan Aneka Usaha PT. Pelindo III Regional Jawa Timur, maka kesimpulan yang dapat dikemukakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Hasil t hitung Pendidikan (X_1) sebesar 1,526 sedangkan t tabel = 2,019, maka nilai t hitung $<$ t tabel. Sementara nilai signifikan Pendidikan (X_1) sebesar 0,135 $>$ 0,05. Berdasarkan hasil tersebut maka dapat disimpulkan bahwa Pendidikan secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan.
2. Hasil t hitung Pelatihan (X_2) sebesar 3,203 sedangkan t tabel = 2,019 maka nilai t hitung $>$ t tabel. Sementara nilai signifikan Pelatihan (X_2) sebesar 0,003 $<$ 0,05. Berdasarkan hasil tersebut maka dapat disimpulkan bahwa Pelatihan secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
3. Hasil F hitung menunjukkan nilai sebesar 19,237 lebih besar dari F tabel sebesar 3,23 dengan nilai signifikan sebesar 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi dapat digunakan untuk memprediksi variabel Pendidikan (X_1) dan Pelatihan (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) atau bisa juga dikatakan ada pengaruh secara simultan antara variabel Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan.

5.3 Saran

1. Pendidikan dan pelatihan merupakan salah satu upaya dalam meningkatkan sumber daya manusia suatu organisasi agar tercipta sumber daya manusia yang bermutu. Untuk itu perlu adanya perencanaan peningkatan pengetahuan, kemampuan, dan keterampilan karyawan

secara berkala dan berkesinambungan, sesuai dengan kebutuhan karyawan sehingga para karyawan akan dapat menguasai bidang pekerjaannya.

2. Mengingat pelatihan memiliki pengaruh positif yang signifikan serta memberikan kontribusi yang cukup besar terhadap kinerja karyawan di Subdivisi Properti dan Aneka Usaha, maka pihak perusahaan dan manajemen perlu meningkatkan intensitas pelatihan karyawannya agar bekerja dengan tingkat kinerja yang lebih maksimal.
3. Dalam penelitian ini yang diteliti hanya terbatas pada variabel-variabel tertentu. Sedangkan faktor-faktor lain yang juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang belum diungkap berapa besar pengaruhnya, semoga pada penelitian selanjutnya dapat membahas faktor-faktor lain yang belum diteliti dalam penelitian ini.



DAFTAR PUSTAKA

- Ghonzali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hardjanto. 2010. *Perencanaan Pengajaran*. Jakarta: Rineka Cipta
- Hasibuan. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Askara.
- Handoko, T. Hani. 2012. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPF.
- Mondy, R. Wayne. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Mangkunegara. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Remaja Rosda Karya.
- Notatmodjo, Soekidjo. 2015. *Pengembangan Sumber Daya Manusi*. Jakarta. Rineka Cipta.
- _____. 2009. *Pengembangan Sumber Daya Manusi*. Jakarta. Rineka Cipta.
- Nurlaila. 2010. *Manajemen Sumber Daya I*. Ternate: Lepkhair.
- Rachman Taufiq. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Rivai, Veitzal,* Jauvani Ella. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Suwatno. 2011. *Manajemen SDM dalam organisai public dan bisnis*. Bandung: Afabeta.
- Sedarmayanti. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PT Refka Adita.
- Sulistiyani dan Rosidah. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sulistiyani, Ambar T dan Rosidah. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Sofyandi, Herman. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.

Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta.

_____, 2015. *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung : Alfabeta.

_____, 2010. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung : Alfabeta.

_____, 2011. *Metode Penelitian Administratif*. Bandung: Alfabeta.

Suhartono, suparlan. 2009. *Filsafat Pendidikan*. Jogjakarta : Ar-Ruzz Media.

UU SISDIKNAS No. 20 Tahun 2003. Indikator pendidikan.

Wilson, Bangun. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Erlangga.

Wibowo. 2010. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Press.

Wirawan. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Selemba Empat.





LAMPIRAN 1
KUESIONER PENELITIAN

KUESIONER PENELITIAN

Bapak/Ibu/ yang saya hormati,

Saya Siprianus Y. Baptista, mahasiswa Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi dan Manajemen Kepelabuhan (STIAMAK) Barunawati Surabaya, yang melaksanakan penelitian untuk menyusun Skripsi sebagai salah satu syarat kelulusan dan memperoleh gelar Sarjana. Sehubungan dengan diadakan penelitian tentang Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Subdivisi Properti dan Aneka Usaha PT. Pelindo III (Persero) Regional Jawa Timur, saya mohon bantuan Bapak/Ibu untuk dapat mengisi kuesioner berikut dengan memberikan tanda *check list* (\surd) pada kotak yang sesuai dengan yang Bapak/ibu ketahui. Atas perhatian dan bantuannya saya ucapkan terima kasih.

Adapun ketentuan penilaian dalam kuesioner ini adalah sebagai berikut :

Keterangan :

1. Sangat Setuju (SS)
2. Setuju (S)
3. Netral (N)
4. Tidak Setuju (TS)
5. Sangat Tidak Setuju (STS)

Identitas Responden :

1. Nama :
2. No. Responden :
3. Jenis Kelamin : Laki-laki Perempuan
4. Lama Masa Kerja :
5. Pendidikan Terakhir : SMA DIPLOMA

- SI S2

1. Pendidikan (X₁)

No	Pernyataan	Skala Nilai				
		SS	S	N	TS	STS
1.	Pendidikan formal membantu saya untuk meningkatkan kemampuan bekerja saya antar sesama rekan kerja saya					
2.	Latar belakang pendidikan yang baik membuat saya sebagai contoh yang baik bagi sesama rekan kerja saya					
3.	Seminar yang diikuti membantu membantu menambah wawasan tentang pekerjaan saya					
4.	Pendidikan yang baik membuat kualitas hasil kerja yang baik					

2. Pelatihan (X₂)

No	Pernyataan	Skala Nilai				
		SS	S	N	TS	STS
1.	Isi program latihan sesuai dengan yang dibutuhkan	*				
2.	Metode yang digunakan dalam pelatihan memudahkan saya dalam memahami materi pelatihan					
3.	Metode penyajian dalam pelatihan telah sesuai dengan jenis pelatihan yang dibutuhkan					
4.	Instruktur pelatihan memiliki sikap yang sabar dalam menyampaikan materi pelatihan					
5.	Instruktur menguasai materi pelatihan yang disampaikan kepada peserta pelatihan					
6.	Lama waktu pelatihan yang dijalankan membuat saya dapat memahami materi yang diberikan					
7.	Fasilitas yang disediakan membuat saya merasa nyaman dan puas dalam menjalankan pelatihan					

3. Kinerja Karyawan (Y)

No	Pernyataan	Skala Nilai				
		SS	S	N	TS	STS
1.	Saya tidak pernah menunda-nunda pekerjaan yang diberikan					
2.	Saya selalu mengerjakan pekerjaan dengan teliti dan tepat pada waktunya					
3.	Saya selalu masuk dan pulang tepat waktu sesuai jam kerja					
4.	Saya tidak pernah tidak hadir atau bolos dalam pekerjaan					
5.	Saya selalu bekerjasama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas yang berikan					





LAMPIRAN 2
R TABEL



LAMPIRAN 3
T TABEL



LAMPIRAN 4
F TABEL



LAMPIRAN 5
UJI SPSS

X2.3	Pearson Correlation	.517**	.538**	1	.524**	.352*	.489**	.416**	.793**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.019	.001	.005	.000
	N	44	44	44	44	44	44	44	44
X2.4	Pearson Correlation	.265	.556**	.524**	1	.353*	.240	.433**	.678**
	Sig. (2-tailed)	.083	.000	.000		.019	.117	.003	.000
	N	44	44	44	44	44	44	44	44
X2.5	Pearson Correlation	.122	.423**	.352*	.353*	1	.441**	.697**	.678**
	Sig. (2-tailed)	.430	.004	.019	.019		.003	.000	.000
	N	44	44	44	44	44	44	44	44
X2.6	Pearson Correlation	.441**	.100	.489**	.240	.441**	1	.591**	.717**
	Sig. (2-tailed)	.003	.517	.001	.117	.003		.000	.000
	N	44	44	44	44	44	44	44	44
X2.7	Pearson Correlation	.490**	.275	.416**	.433**	.697**	.591**	1	.790**
	Sig. (2-tailed)	.001	.071	.005	.003	.000	.000		.000
	N	44	44	44	44	44	44	44	44
TOTAL_X2	Pearson Correlation	.623**	.603**	.793**	.678**	.678**	.717**	.790**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	44	44	44	44	44	44	44	44

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

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

c. Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Correlations

		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	TOTAL_Y
Y1	Pearson Correlation	1	.445**	.346*	.232	.233	.616**
	Sig. (2-tailed)		.002	.021	.129	.128	.000
	N	44	44	44	44	44	44
Y2	Pearson Correlation	.445**	1	.350*	.402**	.490**	.738**
	Sig. (2-tailed)	.002		.020	.007	.001	.000
	N	44	44	44	44	44	44
Y3	Pearson Correlation	.346*	.350*	1	.387**	.228	.737**
	Sig. (2-tailed)	.021	.020		.009	.137	.000
	N	44	44	44	44	44	44

Y4	Pearson Correlation	.232	.402**	.387**	1	.261	.701**
	Sig. (2-tailed)	.129	.007	.009		.087	.000
	N	44	44	44	44	44	44
Y5	Pearson Correlation	.233	.490**	.228	.261	1	.614**
	Sig. (2-tailed)	.128	.001	.137	.087		.000
	N	44	44	44	44	44	44
TOTAL_Y	Pearson Correlation	.616**	.738**	.737**	.701**	.614**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	44	44	44	44	44	44

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

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

2. UJI REABILITAS

a. Variabel Pendidikan (X₁)

Case Processing Summary

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

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.767	5

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	29.48	8.348	.477	.756

X1.2	29.80	7.562	.583	.722
X1.3	29.64	7.632	.635	.715
X1.4	29.61	8.196	.536	.744
TOTAL_X1	16.93	2.530	1.000	.608

b. Variabel Pelatihan (X₂)

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

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

Cronbach's Alpha	N of Items
.772	8

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	55.02	24.069	.561	.754
X2.2	55.00	24.372	.544	.757
X2.3	55.02	22.581	.746	.731
X2.4	55.09	23.480	.616	.746
X2.5	55.02	23.790	.623	.749
X2.6	55.14	22.260	.640	.734
X2.7	54.98	23.418	.753	.741
TOTAL_X2	29.64	6.748	1.000	.819

c. Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Case Processing Summary

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

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.767	6

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1	38.07	18.251	.532	.751
Y2	38.02	17.790	.678	.736
Y3	38.23	15.901	.628	.713
Y4	38.23	16.738	.599	.726
Y5	38.09	17.945	.519	.748
TOTAL_Y	21.18	5.268	1.000	.697

3. Analisis Regresi Linear Berganda, Uji t, Uji f dan Analisis Koefisien Determenasi Berganda

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.696 ^a	.484	.459	1.688	1.679

a. Predictors: (Constant), PELATIHAN, PENDIDIKAN

b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	109.671	2	54.836	19.237	.000 ^a
	Residual	116.874	41	2.851		
	Total	226.545	43			

a. Predictors: (Constant), PELATIHAN, PENDIDIKAN

b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

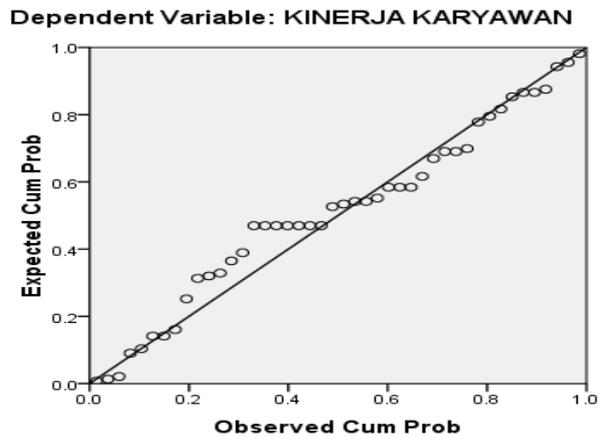
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2.072	3.098		.669	.507		
	PENDIDIKAN	.347	.228	.241	1.526	.135	.506	1.977
	PELATIHAN	.446	.139	.505	3.203	.003	.506	1.977

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

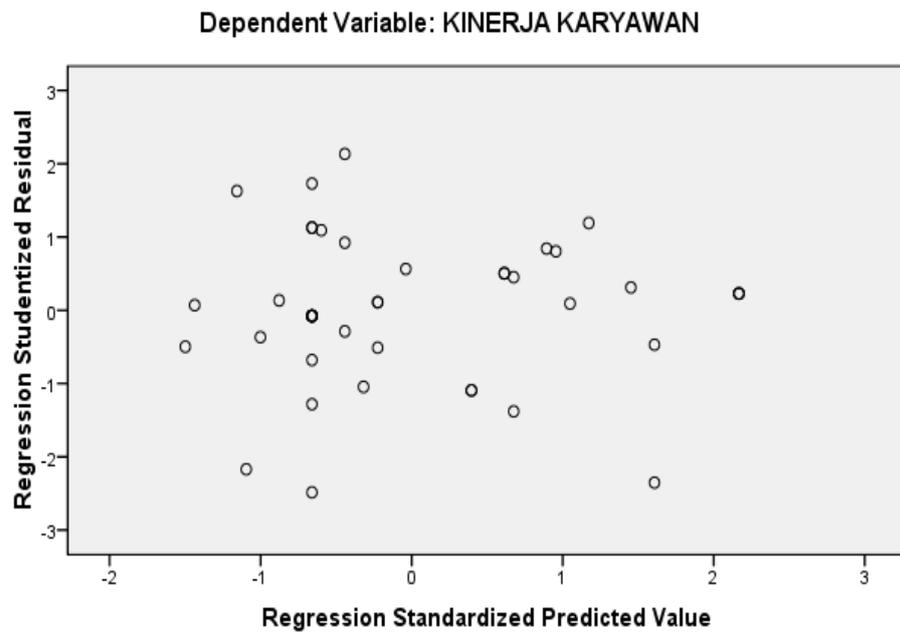
4. UJI NORMALITAS

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



5. UJI HETEROSKEDASTISITAS

Scatterplot





LAMPIRAN 6
TABEL RESPONDEN

1. TABEL RESPONDEN VARIABEL PENDIDIKAN (X₁)

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

36	4	4	4	5	17
37	5	5	4	4	18
38	4	4	5	4	17
39	4	4	5	5	18
40	4	4	4	4	16
41	4	4	4	4	16
42	4	4	3	4	15
43	4	3	3	4	14
44	4	4	4	3	15

2. TABEL RESPONDEN VARIABEL PELATIHAN (X₂)

PELATIHAN							Total X ₂
X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	
4	4	4	4	4	4	4	28
4	4	4	4	4	4	4	28
4	4	4	4	4	4	4	28
5	5	5	5	5	5	5	35
4	4	4	4	4	4	4	28
4	4	4	4	4	4	4	28
4	4	4	4	4	4	4	28
4	4	4	4	4	4	4	28
5	4	5	4	4	5	5	32
4	4	4	4	4	4	4	28
4	5	4	5	4	5	4	31
5	4	5	4	5	5	5	33
4	4	4	4	4	4	4	28
5	5	5	5	5	5	5	35
4	4	4	4	4	4	4	28
5	5	5	4	4	4	4	31
5	5	5	5	5	5	5	35
4	4	4	4	4	4	4	28
5	4	5	4	4	5	5	32
5	4	4	5	5	5	5	33
4	4	4	4	4	4	4	28
4	5	5	5	4	4	4	31
4	5	5	5	5	4	5	33
5	4	5	4	4	5	4	31
4	5	5	5	5	5	5	34
4	5	4	4	5	4	5	31

4	4	4	3	4	4	4	27
4	4	3	3	5	5	5	29
4	5	4	5	4	2	4	28
4	4	5	5	5	5	5	33
5	4	4	5	4	4	5	31
4	4	4	4	4	4	4	28
4	4	4	4	4	4	4	28
4	4	4	4	4	4	4	28
4	4	4	4	4	4	4	28
4	4	4	4	4	4	4	28
4	5	5	4	5	5	4	32
4	4	3	4	4	3	4	26
4	4	4	4	5	3	4	28
4	4	4	4	4	4	4	28
4	4	3	3	4	3	4	25
3	4	4	4	4	3	4	26
5	4	4	4	3	4	4	28
5	5	5	4	4	3	4	30

3. TABEL RESPONDEN VARIABEL KINERJA KARYAWAN Y

KINERJA KARYAWAN					Total Y
Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	
4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	4	20
5	5	5	5	5	25
4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	4	20
3	4	4	4	4	19
4	4	4	4	4	20
5	4	5	4	5	23
4	5	4	4	5	22
5	4	5	5	4	23
4	4	4	4	4	20
5	4	5	4	3	21
5	5	5	5	5	25
5	5	4	4	5	23
4	4	4	4	4	20
5	5	5	5	5	25
4	4	4	4	4	20

4	4	4	4	4	20
5	5	5	5	5	25
5	4	5	4	3	21
3	4	5	4	4	20
4	5	4	5	5	23
4	5	5	4	5	23
4	5	5	5	5	24
5	4	5	4	5	23
5	5	5	3	4	22
5	5	4	4	4	22
4	4	5	4	5	22
4	5	5	5	5	24
4	5	4	5	4	22
4	4	4	5	3	20
5	5	2	5	5	22
4	4	4	4	4	20
4	4	3	4	3	18
5	5	5	4	5	24
5	5	5	5	4	24
4	4	3	4	4	19
4	4	3	5	4	20
4	4	2	2	4	16
4	4	4	2	4	18
4	4	3	4	4	19
4	4	2	2	4	16
4	3	3	4	5	19





LAMPIRAN 7
FOTO PENGISIAN KUESIONER





SEKOLAH TINGGI ILMU ADMINISTRASI DAN MANAJEMEN KEPELABUHAN
STIAMAK BARUNAWATI

Jl. Perak Barat 173 Surabaya
Website : www.stiamak.ac.id

Telp. (031) 3291096
E-mail : info@stiamak.ac.id

FORMULIR PERMOHONAN PENULISAN SKRIPSI
Tahun Akademik : 20...¹⁸.../20...¹⁹....

Permohonan penyusunan SKRIPSI dan Dosen Pembimbing bagi mahasiswa:

Nama : SIPRIANUS Y. BAPTISTA

NIM : 151011287

Program Studi : Ilmu Administrasi Bisnis

Alamat : Jln. Teluk Weda 1

Telp : 082 146 364 627

Judul SKRIPSI :

1. Pengaruh Materi dan Metode Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Properti dan Aneka Usaha PT. PELINDO III Regional Jawa Timur
2. Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Properti dan Aneka Usaha PT. PELINDO III Regional Jawa Timur
3.
4.

Dapat disetujui dengan dosen pembimbing : Pak Soedarmanto, SE, MM

Mahasiswa yang bersangkutan

Pemohon,

Siprianus Y. Baptista

NIM : 151011287

Surabaya,

08 April 2019

Menyetujui,

Kaprodi

Soedarmanto, SE, MM



SEKOLAH TINGGI ILMU ADMINISTRASI DAN MANAJEMEN KEPELABUHAN
STIAMAK BARUNAWATI

Jl. Perak Barat 173 Surabaya
Website : www.stiamak.ac.id

Telp. (031) 3291096
E-mail : info@stiamak.ac.id

LEMBAR BIMBINGAN SKRIPSI
TAHUN 20.....

Nama : Siprianus Y. Baptista
 NIM : 151011287
 Tempat Penelitian : PT. PELINDO III (PERSEPO) REGIONAL JATIM
 Judul : Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Subdivisi Properti dan Aneka Usaha PT. PELINDO III (PERSEPO) Regional Jawa
 Pembimbing 1 : SOEDARMANTO SE, MM
 Pembimbing 2 : Drs. KAJANTO, MM

No.	Hari/ Tanggal	Bimbingan	Paraf
	8 April	Judul	A
	14 April	bab 1	A
	15 Jun	bab 2	A
	18 Jun	bab 3	A
	25 Jun	bab 4	A
	12 Juli	Jelajahi	A
	17 Juli	Bimbingan Bab 1,2,3,4,5	Yes

Mengetahui,
Kaprosdi Ilmu Administrasi Bisnis

SOEDARMANTO, SE, MM

Surabaya, 14 Mei 2019

Mahasiswa

Siprianus Y. Baptista
NIM: 151011287

SURAT - KETERANGAN

Nomor : HM 01.02 / 142 / RJTM-2019

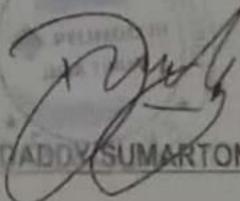
Memperhatikan surat dari Stiamak Barunawati Surabaya Nomor SKL/108/STIAMAK/V/2019 tanggal 14 Mei 2019 perihal Permohonan Ijin Penelitian, dengan ini disampaikan bahwa yang bertanda tangan di bawah ini CEO Regional Jawa Timur PT Pelabuhan Indonesia III (Persero) Pelabuhan Tanjung Perak membentahukan bahwa:

NO	NAMA	NIM
1	VENERANDO PRIMA S. R. WANGA	151011242
2	FRANSISKUS YANCEABUS WAIR	151011244
3	MOCH. SHOLEHUDIN	151011261
4	SIPRIANUS YOHANES BAPTISTA	151011287
5	SIRILUS LIKO	151011288

Mahasiswa dari Stiamak Barunawati Surabaya telah selesai melaksanakan Penelitian / Riset di Lingkungan Regional Jawa Timur PT Pelabuhan Indonesia III (Persero) terhitung mulai tanggal 17 Mei s/d 28 Juni 2019.

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya

Surabaya, 19 JUL 2019
An. CEO Regional Jawa Timur
Manager Regional SDM & Umum
Ub
Deputy Manager SDM & Legal



DADDY SUMARTONO

REGIONAL JAWA TIMUR

Jl. Perak Timur No. 620
Surabaya, Jawa Timur 60165 - Indonesia

T: +62 31 3291992 - 6
F: +62 31 3293994