

PENGARUH PENDIDIKAN DAN PELATIHAN TERHADAP KUALITAS KARYAWAN PADA PT. PELINDO DAYA SEJAHTERA

Oleh :

¹⁾ Mohammad Tevin Aufarel Rizkymaulana

²⁾ Dr. Gugus Wijonarko, MM

^{1),2)} STIA dan Manajemen Kepelabuhan (STIAMAK) Barunawati Surabaya,

^{1),2)} Jl. Perak Barat No.173 Surabaya, Indonesia

Email: ¹⁾ tevinaufarels@gmail.com

²⁾ gugusw@gmail.com

ABSTRAK

Untuk pengembangan Insan perusahaan tentunya harus direncanakan, diarahkan, dan dijalankan dengan baik, agar perusahaan berkompetitif dengan sehat. Program pendidikan dan pelatihan sangat dibutuhkan oleh karyawan lama maupun juga karyawan baru, juga berguna untuk membantu kebutuhan perusahaan agar mendapatkan kualitas karyawan yang berpotensi

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kualitas karyawan. Penelitian ini diadakan di PT. Pelindo Daya Sejahtera. Metode penelitian adalah kuantitatif deskriptif dengan jumlah populasi sebanyak 88 orang dan sampel sebanyak 72 responden. Analisis data pada penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Pendidikan memiliki nilai t hitung sebesar $3,670 > t$ tabel $1,666$ dengan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$, yang artinya Pendidikan berpengaruh signifikan terhadap Kualitas Karyawan PT. Pelindo Daya Sejahtera. Yang kedua menunjukkan bahwa variabel Pelatihan memiliki nilai t hitung $3,554 > t$ tabel $1,666$ dengan nilai signifikan sebesar $0,001 < 0,05$, yang artinya Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap Kualitas Karyawan PT. Pelindo Daya Sejahtera. Dan F hitung menunjukkan nilai sebesar $17,454$ lebih besar dari F tabel sebesar $3,12$ dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Untuk uji deter, inasi berganda diperoleh sebesar $0,317$ yang artinya $31,7\%$ variabel kualitas karyawan dijelaskan oleh variabel pendidikan dan pelatihan. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi dapat digunakan untuk memprediksi variabel Pendidikan (X_1) dan Pelatihan (X_2) terhadap Kualitas Karyawan (Y) atau bisa juga dikatakan ada pengaruh secara simultan antara variabel Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kualitas Karyawan.

Kata Kunci : Pendidikan, Pelatihan dan Kualitas Karyawan

I. PENDAHULUAN

Era globalisasi semakin dicirikan seperti era yang tak terbatas. Meningkatkan derajat kebebasan dalam ekspansi sumber daya manusia ke luar negeri dengan cara menunjukkan kemampuannya. Tentu saja upaya untuk pengembangan Insan perusahaan tentunya harus direncanakan, diarahkan, dan dijalankan dengan baik, agar perusahaan berkompetitif dengan sehat. Sumber Seseorang yang dapat berkompetitif dengan pesaing serta rekan bisnis Sebuah perusahaan dengan sumber daya manusia yang sangat baik. Rencana Sumber daya manusia berkinerja baik dan akurat ketika direncanakan Kita tahu seperti apa Sumber Daya Manusia itu sendiri atau *manpower*, disingkat SDM, ialah semua kemampuan individu hal ini ditetapkan oleh kekuatan berpikir serta kekuatan fisik. SDM merupakan Elemen utama dari semua aktivitas yang dilakukan. Bahkan alat terpercaya/canggih tidak ada artinya tanpa peran SDM, karena manusialah yang dapat menjadikan tujuan akhir dari segala upaya pembangunan, baik sebagai anggota masyarakat maupun sebagai individu. Manusia dituntut memiliki perhatian dan kesiapan untuk dapat bekerja dengan tanggung jawab yang berbeda, setelah itu setiap lembaga atau perusahaan perlu memiliki sumber daya manusia memiliki potensi, kemampuan, tingkat pendidikan yang tinggi agar dapat mampu membangun sebuah institusi atau perusahaan menuju yang diinginkan oleh sebuah institusi atau perusahaan.

Banyak juga permasalahan yang keluar terkait dengan pekerjaan. terutama ketika datang ke masalah instruksi serta metode melatih kerja para karyawan. Hal Ini mungkin berhasil membuat fungsi *human resource* harus memikirkan benar benar pertimbangan pengambilan keputusan yang berkaitan dengan memilih calon karyawan dan harus melihat kualitas, potensi serta kemampuan karyawan tersebut. Program pendidikan dan pelatihan sangat dibutuhkan oleh karyawan lama maupun juga karyawan baru, juga berguna untuk membantu kebutuhan perusahaan agar mendapatkan kualitas karyawan yang berpotensi. Pendidikan dan pelatihan tentunya mendorong para karyawan melakukan yang terbaik dalam pekerjaannya tersebut karena mereka sudah tahu tugas dan tanggung jawabnya dan sedang berupaya melampaui potensi yang lebih tinggi.

Untuk mengembangkan sumber daya manusia, seluruh pekerjaan harus terkait dengan pendidikan dan pelatihan. Hasibuan (2009:54) menjelaskan didalam pernyataannya tentunya pendidikan merupakan suatu prosedur untuk mengembangkan atau melampaui keahlian individu secara menyeluruh. Menggunakan cara ini, pegawai yang menerima pendidikan secara terencana sesuai prosedur cenderung bekerja lebih profesionalisme bila disandingkan dengan pegawai di organisasi yang belum pernah dilatih sebelumnya. Oleh karena itu, pendidikan dikatakan sangat penting dan memiliki kelebihan bukan hanya karena tuntutan pekerjaan dan jabatan akibat perubahan pekerjaan serta kondisi, kemajuan teknologi dan persaingan yang ketat dalam lembaga atau organisasi.

Berdasarkan uraian diatas penulis tertarik untuk mengetahui apakah untuk memiliki kualitas karyawan yang baik diperlukan pendidikan dan pelatihan yang baik juga. Maka dari itu ditemukan ide penulis yang ingin mengetahui, apakah setelah melaksanakan pendidikan dan pelatihan memiliki pengaruh pada kualitas karyawan. Berdasarkan penjelasan latar belakang di atas, penulis akhirnya mengangkat sebuah judul **“Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kualitas Karyawan Pada PT. Pelindo Daya Sejahtera”**

II. LANDASAN TEORI

Pendidikan

Pendidikan merupakan pengaruh, bantuan atau permintaan seorang yang bertanggung jawab mendidik anak supaya menghasilkan seorang serta bisa melaksanakan kewajiban dan tanggung jawabnya, sehingga bisa dikatakan bahwa peran pendidikan merupakan dasar buat melatih, mempersiapkan, memajukan serta mengembangkan kapasitas sumber daya manusia sangat memilih keberhasilan pembangunan di masa depan

Pendidikan adalah sarana yang membekali manusia dengan pengetahuan, keterampilan, teknik, informasi, yang memungkinkan mereka mengerti hak dan kewajiban mereka terhadap keluarga, komunitas, dan bangsa mereka. Ini memperluas visi dan imajinasi untuk melihat dunia

Feni, 2014: 13 : “Pendidikan ialah bantuan ataupun bimbingan yang dibagikan oleh orang dewasa untuk kedewasaannya, dengan maksud tujuan agar anak bisa cukup kompeten untuk melaksanakan tugas-tugas hidupnya dan tidak bergantung pada bantuan orang lain.”.

Siswanto Sastrohadiwiryono (2015: 199) : “Pendidikan adalah tugas untuk meningkatkan pengetahuan, pemahaman, atau sikap seorang pegawai agar ia dapat lebih beradaptasi dengan lingkungan kerjanya”

Pelatihan

Pelatihan adalah perolehan keterampilan, pengetahuan dan Kemampuan karena keterampilan mengajar dan pengetahuan profesional atau praktis yang berkaitan dengan kemampuan tertentu yang cukup berguna. Pelatihan juga mempunyai tujuan khusus untuk meningkatkan kemampuan, kemampuan, dan kinerja. Gunakan pelatihan untuk membentuk inti diri anda pada kegiatan magang didalam perusahaan. Pengamat pasar tenaga kerja telah menyadari kebutuhan untuk melanjutkan pelatihan di luar kualifikasi awal mereka sejak 2008, di samping pelatihan dasar yang diperlukan untuk suatu pekerjaan, atau pekerjaan. masa kerja. Orang-orang di berbagai posisi dan profesi dapat merujuk kursus ini sebagai pengembangan profesional.

Wibowo (2012:442) menjelaskan pengertian “Pelatihan ialah suatu investasi penting didalam sumber daya manusia. Aktivitas pelatihan serta pengembangan memberikan manfaat bagi karyawan serta perusahaan seperti keahlian serta keterampilan yang merupakan aset berharga bagi perusahaan.

Edwin B. Flippo, menjelaskan bahwasanya “Pelatihan ialah suatu tindakan untuk meningkatkan pengetahuan serta keterampilan seorang karyawan dalam melakukan pekerjaan tertentu.” Dengan kata sederhana, memberikan kemampuan karyawan untuk melakukan pekerjaan tertentu disebut pelatihan. Dengan demikian, seni, pengetahuan, dan keterampilan untuk menyelesaikan pekerjaan tertentu dengan cara tertentu disebut pelatihan.

Kualitas Karyawan

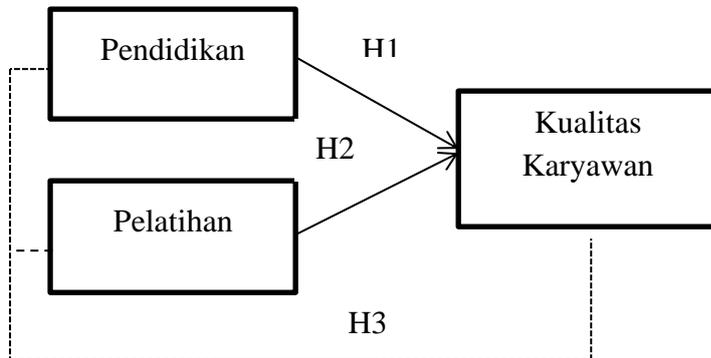
Sumber daya manusia digunakan untuk mewakili para karyawan perusahaan atau organisasi dan departemen yang bertanggung jawab untuk pengawasan semua hal yang berkaitan dengan karyawan, yang secara kolektif mewakili salah satu sumber daya paling berharga dalam bisnis maupun organisasi apapun.

M. Dawam Rahardjo (2010:18) memberi penjelasan bahwa pengertian Kualitas sumber Daya manusia yaitu: “Kualitas sumber daya manusia hanya dapat dipengaruhi oleh aspek pendidikan, keterampilan, dan kekuatan tenaga kerja, serta oleh tingkat pengetahuan, pengalaman, atau kedewasaan, serta sikap dan perilaku yang diterapkan.”

Hrab (2014) menyatakan bahwasanya kualitas sumber daya manusia ialah sumber daya manusia yang profesional serta terampil dalam bekerja. Hrab (2014) juga meyakini bahwa ada beberapa karakteristik sumber daya manusia yang memiliki kualitas, dengan kata lain (1) memiliki pengetahuan dan keahlian yang digunakan untuk menghadapi tantangan, masalah sederhana, dan kompleks 2) memiliki keterampilan komunikasi tertulis serta lisan yang efektif; (3) disiplin serta mampu mengatur waktu; (4) dapat dipercaya, sumber daya manusia yang profesional harus dapat dipercaya sehingga memberikan kredibilitas pada diri mereka sendiri; (5) bersikap objektif ketika menilai masalah yang berkaitan dengan insiden kerja ataupun masalah karyawan berdasarkan fakta dan memiliki keterampilan untuk memecahkan masalah dalam berbagai situasi serta ketika membuat keputusan harus berdasarkan fakta daripada mementingkan emosi; (6) mampu melatih, mengembangkan dan sebagai pembimbing.

Hipotesis

Hipotesis merupakan klaim jawaban sementara yang akan diverifikasi atau kesimpulan yang ditarik dari penyelidikan terhadap perumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk pernyataan Sugiyono (2018).



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

Dari kerangka pemikiran tersebut, peneliti merumuskan hipotesis sebagai berikut:

1. H1 = Hubungan Pendidikan (X1) diduga berpengaruh signifikan parsial pada Kualitas karyawan (Y) di PT. Pelindo Daya Sejahtera.
2. H2 = Hubungan Pelatihan (X2) diduga berpengaruh signifikan parsial pada Kualitas karyawan (Y) di PT. Pelindo Daya Sejahtera.
3. H3 = Hubungan Pendidikan (X1) dan Pelatihan (X2) diduga secara bersama-sama berpengaruh simultan pada Kualitas karyawan (Y) di PT. Pelindo Daya Sejahtera.

III. METODE PENELITIAN

Peneliti menggunakan penelitian jenis kuantitatif yang mana juga dapat didefinisikan sebagai penelitian dengan pendekatan yang memuat hal-hal numerik, dimulai dari pengumpulan data, penjabaran data yang telah didapatkan, serta hasil penjabaran yang telah dikelolah

Populasi dan Sampel

berdasarkan Sugiyono (2015), populasi ialah daerah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang memiliki kualitas serta karakteristik berbeda yang ditetapkan oleh penulis untuk dipelajari serta kemudian dapat ditarik kesimpulannya. Jumlah populasi pada penelitian ini artinya karyawan PT. Pelindo Daya Sejahtera yang berjumlah 88 karyawan.

Ahli Sugiyono (2015), menjelaskan sampel ialah sedikit bagian pada jumlah serta karakteristik yang dipunyai oleh populasi itu. Sampel yang diambil ialah 72 karyawan dengan menggunakan rumus slovin 5%

Definisi Operasional Variabel

Definisi operasi variabel digunakan untuk memperjelas operasi setiap variabel yang digunakan oleh peneliti. Berdasarkan hal tersebut, maka definisi operasional variabel yang digunakan dalam penelitian ini ialah:

1. Pendidikan (X1) ialah bantuan, pengaruh atau permintaan dari seseorang yang bertanggung jawab mendidik anak agar membentuk seseorang dan mampu melaksanakan kewajiban dan tanggung jawabnya, sehingga dapat disimpulkan bahwa peran pendidikan merupakan dasar untuk melatih, mempersiapkan, memajukan dan mengembangkan kapasitas sumber daya manusia. Manusia sangat menentukan keberhasilan pembangunan di masa depan, juga Pendidikan ialah suatu sarana yang membekali manusia dengan pengetahuan, ketrampilan, teknik, informasi, yang memungkinkan individu tersebut bisa mengetahui tugas dan kewajibannya, melakukan pengembangan individu juga berguna untuk meningkatkan pengetahuan dan ketrampilan individu tersebut agar berguna untuk dirinya dan masyarakat

2. Pelatihan (X2) Pelatihan lebih bersifat praktis, sedangkan pendidikan lebih bersifat teoritis, Pelatihan dapat meningkatkan keterampilan, pengetahuan karyawan serta memenuhi beberapa kebutuhan departemen dan manager SDM. Tetapi karena kegiatan pengembangan serta pelatihan bukanlah suatu solusi universal yang dapat memenuhi semua kebutuhan, serta juga membutuhkan desain tugas, pemilihan, penempatan, serta kegiatan yang efektif, sehingga pelatihan harus dilakukan dengan benar.
3. Kualitas Sdm (Y) Pengertian Kualitas Sdm ialah semua kemampuan, nilai, pengetahuan, ketrampilan, tingkah laku, dan pendidikan calon karyawan dimana semua aspek dalam diri individu dilihat oleh perusahaan apakah dirinya memiliki kualitas atau tidak. Persyaratan kualitas sumber daya manusia ditentukan oleh persyaratan kualitas hasil. Dalam kondisi ini, semakin tinggi kualitas komponen sumber daya manusia suatu perusahaan, semakin mudah memenuhi persyaratan untuk hasilnya.

Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data ialah teknik maupun suatu cara yang dilakukan untuk mengumpulkan informasi. Yang dimana metode menunjukkan pada suatu cara sehingga bisa dilihat pemakaiannya melalui dokumentasi, pengamatan, wawancara, angket penelitian, tes, dan sebagainya. Beberapa metode untuk mengumpulkan data terdiri dari:

1. Kuesioner adalah metode pengumpulan data yang dapat menganalisis dan menyelidiki karakteristik, perilaku, keyakinan, dan sikap banyak orang dalam suatu organisasi dan mungkin dipengaruhi oleh sistem yang diusulkan atau yang ada. Ada dua jenis kuesioner untuk mengumpulkan data informasi kuesioner: kuesioner terbuka dan kuesioner tertutup. Survei dalam kuisisioner ini berupa skala penilaian tertutup. Penulis akan membuat suatu pertanyaan dan disusun sedemikian rupa, kemudian akan dikirim untuk dijawab oleh responden, kuisisioner ini akan dikirimkan kepada karyawan PT PDS, setelah angket atau kuisisioner dikirim ke pegawai PT PDS untuk dijawab sebagai data yang dipakai untuk melakukan pengamatan penelitian dan hasil jawaban akan di uji datanya. Bentuk Kuesioner Skala Penilaian adalah pertanyaan yang mengikuti kolom yang menggambarkan alternatif jawaban atau level yang tertera pada kolom tersebut, dimulai dengan sangat setuju, setuju, ragu-ragu, tidak setuju, atau sangat tidak setuju. Susunan skala *likert* yang dipakai pada penelitian ini diuraikan sebagaimana berikut:
 - a) Sangat setuju(SS) diberikan skor sejumlah 5
 - b) Setuju(S) diberikan skor sejumlah 4
 - c) Ragu-Ragu(R) diberikan skor sejumlah 3
 - d) Tidak Setuju(ST) diberikan skor sejumlah 2
 - e) Sangat Tidak Setuju(STS) diberikan skor sejumlah 1
2. Interview atau wawancara adalah pengolahan informasi untuk tujuan penelitian yang menggunakan metode tanya jawab sambil menghadap pewawancara dengan menggunakan responden atau pewawancara dengan memperhatikan variabel-variabel yang dibahas dalam survei ini. Dalam penelitian ini, kami secara pribadi melakukan wawancara dengan manajer umum departemen personalia, sumber daya manusia umum, dan sumber daya manusia, dan pada kenyataannya, kami melakukan wawancara terstruktur dengan menggunakan kerangka pertanyaan yang disiapkan sebelumnya.

Teknik Analisis data

Teknik yang digunakan dalam analisis data dalam penelitian ini sudah pasti memakai analisis kuantitatif dengan menggunakan alat bantu statistic SPSS (Statistic Product and Service Solution).

Uji Kualitas Data

1. Uji Validitas Hal ini dimaksudkan untuk memberi petunjuk relevansi dari alat ukur yang digunakan dalam penelitian. Juga bisa dikatakan bahwa uji validitas digunakan sebagai alat ukur sebuah kebenaran untuk pertanyaan pada kuisisioner serta mengukur kemampuan kuisisioner dalam mengungkapkan hasil. Apabila ditemukan persamaan diantara item pertanyaan yang diteliti, maka kuisisioner tersebut bisa dinyatakan valid

2. Uji Reabilitas ialah media untuk pengukuran Indikator variable dari item kuisisioner. Sebuah kuisisioner dinyatakan reliable atau dapat diandalkan bila hasil jawaban dari suatu individu terdapat hasil pernyataan yang konsisten ataupun stabil dari waktu ke waktu waktu. Dengan memakai fasilitas SPSS didapatkan hasil reliabel apabila nilai cronbach alpha > 0,60

Uji Asumsi Klasik

Uji hipotesis klasik oleh Ghozali (2011) digunakan untuk melihat apakah diduga regresi merupakan asumsi kolinear tak bias terbaik. Parameter regresi, biasanya ditentukan dengan menggunakan metode kuadrat terkecil (OLS), digunakan untuk mendapatkan persamaan yang paling tepat. Pengujian klasik digunakan untuk memeriksa kesalahan pada data yang digunakan pada pengujian ini. BLUE (Best Linear Unbiased Estimated) merupakan sifat uji regresi ini. Dibutuhkan adanya pengujian asumsi klasik terhadap model yang telah diformulasikan, yang meliputi pengujian Uji heteroskedastisitas, Uji normalitas, Uji Multikolinieritas

Analisis Regresi Linear Berganda

Pada uji regresi linier berganda dipergunakan untuk memperoleh asumsi maupun suatu prediksi dengan mengidentifikasi hubungan linear antar variabel yang diwakili oleh pendidikan serta pelatihan merupakan faktor independen studi. Juga model regresi dengan variabel bebas berganda. Analisis regresi berganda dilakukan untuk mengetahui arah serta derajat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat (Ghozali, 2018) Pada penelitian ini, contoh persamaan dalam analisis regresi linier berganda adalah sebagai berikut:

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

Keterangan:

X1 = Pendidikan

X2 = Pelatihan

Y = Kualitas Karyawan

e = Estimasi error pada masing-masing variabel

β_1, β_2 , = Koefisien regresi

a = Koefisien konstanta

Uji T

Inti dari uji-t untuk menentukan jawaban tentatif pada rumusan masalah, mempertanyakan korelasi antara dua variabel atau lebih. Rancangan uji hipotesis berguna untuk menentukan hubungan antara dua variabel yang diteliti. Selain itu, menguji masing-masing pengaruh variabel dari variabel bebas.

Uji F

Inti dari Uji F bertujuan untuk mengetahui apakah variabel bebas mempengaruhi variabel terikat secara bersamaan (simultan). Pengujian Uji-F dilakukan untuk memeriksa pengaruh semua variabel bebas terhadap variabel terikat.

Uji Koefisiensi Determinasi Berganda

Merupakan suatu model uji yang berfungsi menjelaskan kecepatan perubahan variabel dependen yang telah diberi penjelasan oleh variabel independen. Uji ini juga bisa digunakan untuk mengukur seberapa baik dari garis regresi. Nilai koefisien deiterminasi ialah diantara 0 dan 1. Nilai yang kecil (R²) berarti variabel independen mempunyai kemampuan yang cukup terbatas untuk memperhitungkan variasi variabel dependen. Ketika nilai variabel independen sangat dekat dengan 1, dapat dikatakan berarti bahwa variabel dependen dapat diprediksi dengan akurasi lengkap

IV. Hasil dan Pembahasan

Uji Kualitas Data

Uji Validitas

Uji Validitas Hal ini dimaksudkan untuk mengukur relevansi atau kecukupan suatu kuisioner. Apabila ditemukan persamaan diantara data yang telah dikumpulkan dengan data yang sebenarnya terjadi pada objek yang telah diteliti, maka kuisioner tersebut bisa dinyatakan valid, jika pertanyaan-pertanyaan pada kuisioner tersebut memiliki nilai r tabel 0.231. berikut data ini:

Tabel 4.1 Uji Validitas Pendidikan

Variable	Pernyataan	r hitung	r tabel	keterangan
Pendidikan	1	0,611	0,231	Valid
	2	0,696	0,231	Valid
	3	0,859	0,231	Valid
	4	0,788	0,231	Valid
	5	0,792	0,231	Valid
	6	0,750	0,231	Valid

Sumber: data yang diolah spss 25 (2022)

Tabel 4.2 Uji Validitas Pelatihan

Variable	Pernyataan	r hitung	r tabel	keterangan
Pelatihan	1	0,621	0,231	Valid
	2	0,649	0,231	Valid
	3	0,661	0,231	Valid
	4	0,620	0,231	Valid
	5	0,610	0,231	Valid
	6	0,623	0,231	Valid

Sumber: data yang diolah spss 25 (2022)

Tabel 4.3 Uji Validitas Kualitas Karyawan

Variable	Pernyataan	r hitung	r tabel	keterangan
Kualitas karyawan	1	0,495	0,231	Valid
	2	0,575	0,231	Valid
	3	0,597	0,231	Valid
	4	0,668	0,231	Valid
	5	0,734	0,231	Valid

Sumber: data yang diolah spss 25 (2022)

Hasil uji validitas diatas diketahui seluruh variabel pendidikan, pelatihan dan kualitas karyawan dari pernyataan memiliki nilai lebih dari 0,231 yang artinya seluruh variabel diatas dikatakan valid

Uji Reabilitas

Uji reabilitas merupakan suatu perhitungan untuk mendapatkan informasi apakah alat yang digunakan dapat tepat serta sesuai dalam melakukan fungsi ukurannya sehingga mampu mengungkap informasi yang sebenarnya bagi setiap indikator. Sugiyono (2017) menjelaskan bahwasanya pengujian uji reliabilitas ialah sejauh mana hasil pengukuran dengan objek variabel memberikan data yang sama Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui reliabilitas kuesioner yang digunakan. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau reliabel bila tanggapan seseorang terhadap pernyataan tersebut konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Pada pengujian ini menggunakan rumus cronbach's alpha > 0,6 berikut hasil uji reliabilitasnya:

Tabel 4.3 Uji Reabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Kriteria	Keterangan
Pendidikan (X ₁)	0,847	0,6	Reliabel
Pelatihan (X ₂)	0,702	0,6	Reliabel
Kualitas Karyawan (Y)	0,625	0,6	Reliabel

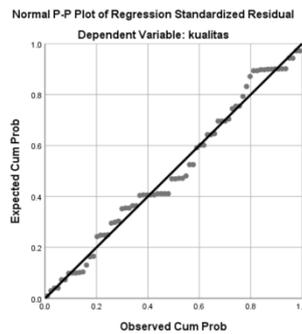
Sumber: data yang diolah spss 25 (2022)

Pada hasil tabel diatas dapat dikatakan bahwa variabel pendidikan(X₁) yaitu 0.847 lebih besar dari 0.60, variabel pelatihan (X₂) yaitu 0.702 lebih besar dari 0.60, serta kualitas karyawan (Y) yaitu 0.625 lebih besar dari 0.60, berarti hasil dari pengujian reabilitas tersebut reliabel karena semua nilai koefisien reliabilitas lebih besar dari 0,6.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji Normalitas digunakan untuk mengevaluasi distribusi suatu data dari sejumlah variabel serta data, Terlepas dari apakah data tersebut terdistribusi normal. Pada model regresi ada beberapa syarat asumsi dengan distribusi mendekati normal hingga normal. Disini peneliti menguji dengan menggunakan p-plot



Gambar 4.1 Grafik normal P-Plot

Sumber: data yang diolah spss 25 (2022)

Pada gambar diatas uji normalitas menggunakan p-plot grafik terlihat bahwa titik-titik berada disekitar garis diagonal juga tidak terlalu jauh dari garis diagonal , maka kesimpulan yang didapatkan bahwa model beregresi secara normal.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dipergunakan guna mengetahui apakah hasil variabel bebas berkorelasi tinggi atau sempurna (terjadi multikolinearitas). Jika korelasi antara variabel independen tinggi, koefisien regresi tidak bisa ditentukan dan standar deviasi tidak terbatas. Multikolinearitas juga dapat diamati dari nilai toleransi dan VIF (Variance Inflation Factor). Jika nilai tolerance < 0,1 maka dapat dikatakan terjadi multikolinearitas. Dan jika nilai VIF > 10 maka dapat dikatakan terjadi multikolinearitas antar variabel bebas.

Tabel 4.4 Uji Multikolinearitas

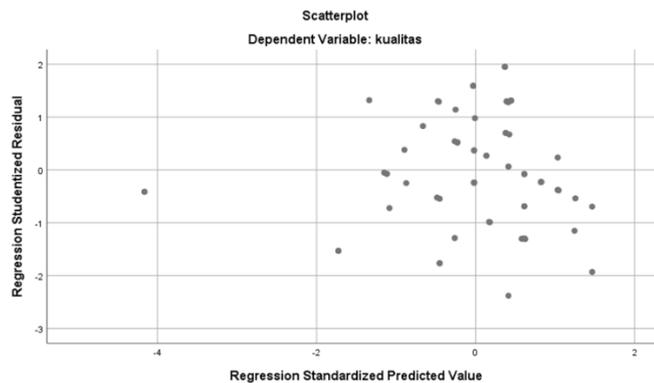
Model	<i>Collinearity Statistic</i>	
	Tolerance	VIF
X1	0.936	1.068
X2	0.936	1.068

data yang diolah spss 25 (2022)

Pada hasil tabel yang ada diatas dapat diliat nilai tolerance pendidikan serta pendidikan sama 0,936 lebih tinggi dari 0,1 serta nilai vif 1,068 lebih kecil dari 10, maka bisa ditarik kesimpulan yang didapatkan bahwa semua nilai variabel lebih dari 0,1 dan nilai VIF kurang dari 10. Artinya bisa sebutkan bahwa data tidak terjadi multikolinieritas antar variabel bebas.

Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk mengkaji model regresi apakah terdapat perbedaan varians pada residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Tentu juga cara untuk melihat apakah terjadi heteroskedastisitas atau tidak ialah tentunya dengan melihat diagram plot. Liat pada gambar apabila ada pola tertentu pada gambar seperti titik yang membentuk suatu pola tertentu (lebar, bergelombang kemudian menyempit) artinya hal tersebut menunjukkan telah terjadi heteroskedastisitas didalam pengujian



Gambar 4.2 Uji Heteroskedastisitas

sumber: data yang diolah spss 25 (2022)

Pada hasil gambar yang ada diatas terlihat bahwa didalam gambar tidak terlihat ada suatu titik yang membentuk pola tertentu serta titik titik tidak terlihat diantara angka 0, artinya bisa nyatakan bahwa dalam penelitian ini tidak terjadi adanya heteroskedastisitas.

Uji Linear Berganda

Untuk menguji Uji regresi linear berganda perlu mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat, maka untuk mengethaui seberapa besar pengaruh variabel X1 serta X2 terhadap variabel terikat dapat diliat dari hasil yang dihitung melalui persamaan regresi berganda sebagai berikut:

Tabel 4.12 Uji Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		standardized Coefficients	T	Sig
	B	Std. Error	beta		
(Constant)	8.825	2.143		4.118	0,000
Pendidikan	.245	.067	.372	3.670	0,000
Pelatihan	.258	.072	.360	3.553	0,001

Sumber: data yang diolah spss 25 (2022)

Pada tabel diatas diperoleh kesamaan linear berganda sebagai berikut:

$$Y=8.825+0,245X_1+0,258X_2+e$$

Pada hasil yang diperoleh pada tabel di atas, artinya dapat dijelaskan koefesien regresinya sebagai berikut:

1. Pada constant terlihat nilai sebesar 8.825, ialah apabila pendidikan(X1) serta pelatihan (X2) nilainya tetap atau sama dengan nol maka kualitas karyawan (Y) nilai skornya sebesar 8.825
2. Koefesien regresi variabel Pendidikan(X1) terlihat nilai sebesar 0,245 maka bisa disebutkan bahwa variabel Pendidikan(X1) mengalami peningkatan sebesar satu satuan serta dengan asumsi variabel-variabel independen lainnya tetap maka kualitas karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 0,245.
3. Koefesien regresi variabel Pelatihan(X2) terlihat nilai sebesar 0,258 maka bisa disebutkan bahwa variabel Pelatihan(X2) mengalami peningkatan sebesar satu satuan serta dengan asumsi variabel-variabel lainnya tetap maka kualitas karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 0,258.

Uji T

Inti dari pengujian ini untuk menentukan jawaban tentatif pada rumusan masalah, mempertanyakan korelasi antara dua variabel atau lebih. Rancangan uji hipotesis berguna untuk menentukan hubungan antara dua variable yang diteliti. Selain itu, menguji masing-masing pengaruh variable dari variabel bebas, pada penelitian yang diteliti menguji pengaruh variabel bebas (X) yang terdiri dari: Pendidikan (X1) dan pelatihan (X2), bisa disebut parsial berhubungan dengan perubahan nilai variabel terikat (Y), yaitu Kualitas Karyawan

Tabel 4.13 Uji T

Model	T	Sig	T Tabel
(Constant)	4.118	0.000	1.666
Pendidikan	3.670	0.000	
Pelatihan	3.554	0.001	

Sumber: data yang diolah spss 25 (2022)

- a) Pada tabel yang ada diatas terlihat Pendidikan (X1) berpengaruh signifikan terhadap kualitas karyawan secara parsial. Hal ini terbukti dengan tingkat signifikan 0,000 yang artinya lebih rendah dari 0,05 sedangkan T hitung 3.670 lebih tinggi dari pada T tabel yang mana memiliki nilai 1.666.
- b) Pada tabel diatas terlihat Pelatihan (X2) berpengaruh signifikan terhadap kualitas karyawan secara parsial. Hal ini dibuktikan dengan tingkat signifikan 0,001 yang mana lebih rendah dari 0,05 sedangkan T hitung 3.554 lebih tinggi dari pada T tabel yang mana memiliki nilai 1.666.

Uji F

Inti dari pengujian untuk mengetahui apakah variabel bebas mempengaruhi variabel terikat secara bersamaan (simultan). Uji dilakukan guna memeriksa pengaruh semua variabel bebas terhadap variabel terikat. Pada penelitian ini uji menghubungkan variabel bebas pendidikan (X1) serta pelatihan (X2) apakah secara bersama-sama (simultan) mempengaruhi perubahan nilai variabel terikat (Y) yaitu Kualitas karyawan.

Tabel 4.14 Uji F

model	sum of squares	df	mean square	f	sig
Regression	95.914	2	47.957	17.454	0.000 ^b
Residual	189.586	69	2.748		
Total	285.500	71			

Sumber: data yang diolah spss 25 (2022)

Pada hasil tabel data yang ada diatas terlihat nilai F sebesar 17.454 dengan signifikansi 0,000, menurut kriteria pengujian bahwa apabila nilai signifikan lebih rendah dari 0,05 maka Uji F dapat diterima. Artinya dari hasil data ditarik kesimpulan bahwa variabel Pendidikan (X1) serta Pelatihan (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kualitas karyawan. Pada hasil yang ada diatas bisa terlihat dari nilai signifikan yaitu $0,000 < 0,05$. Artinya apabila pendidikan dan pelatihan dilakukan secara bersamaan, maka kualitas dari karyawan juga akan ikut meningkat.

Uji Koefisiensi Determinasi Berganda

Merupakan suatu metode uji yang berfungsi menjelaskan kecepatan perubahan variabel dependen yang telah diberi penjelasan oleh variabel independen. Uji ini juga bisa digunakan untuk mengukur seberapa baik garis regresi. Koefisien determinasi (R²) memiliki nilai antara 0 dan 1. Nilai yang kecil (R²) berarti variabel independen memiliki kemampuan yang sangat terbatas untuk memperhitungkan variasi variabel dependen. Nilai yang mendekati 1 berarti bahwa variabel bebas menyediakan hampir semua informasi yang diperlukan untuk memprediksi variabel terikat. Kelemahan mendasar dari penggunaan R-squared adalah bias terhadap jumlah variabel independen yang dimasukkan dalam model. Setiap tambahan variabel independen (R²) harus ditingkatkan terlepas dari apakah variabel tersebut memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.

Tabel 4.15 Uji Koefisien Determinasi Berganda

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.580 ^a	.336	.317	1.65760

Sumber: data yang diolah spss 25 (2022)

Pada tabel diatas menunjukkan bahwa nilai Adjusted R Square yang diperoleh sebesar 0,317 artinya 31,7% variabel dependen (kualitas karyawan) dijelaskan oleh variabel independen (pendidikan dan pelatihan) dan sisanya 68,3% (100%-31,7%) dijelaskan oleh variabel lain diluar variabel yang digunakan peneliti.

Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian yang menguji Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kualitas Karyawan PT. Pelindo Daya Sejahtera maka ada beberapa hal yang dapat dijelaskan dalam penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

1. Pengaruh Pendidikan Terhadap Kualitas Karyawan Pada PT. Pelindo Daya Sejahtera
Hipotesis pertama (H1) pada penelitian ini adalah diduga pendidikan berpengaruh terhadap kualitas karyawan di PT. Pelindo Daya Sejahtera. Pada hasil uji t terdapat nilai $t = 3.670$ dengan nilai signifikansi $0,000$, hasil menunjukkan $t = 3.670 >$ tabel 1.666 , dan nilai signifikan $0,000 > 0,05$, yang artinya bahwa pendidikan berpengaruh dalam kualitas karyawan.
2. Pengaruh Pelatihan Terhadap Kualitas Karyawan Pada PT. Pelindo Daya Sejahtera
Hipotesis kedua (H2) pada penelitian ini adalah Apakah pelatihan berpengaruh terhadap kualitas karyawan di PT. Pelindo Daya Sejahtera. Pada hasil uji t terdapat nilai $t = 3.554$ dengan nilai signifikansi $0,001$ hasil menunjukkan $t = 3.554 > 1.666$, dan nilai signifikan $0,001 < 0,05$, yang artinya bahwa pelatihan berpengaruh dalam kualitas karyawan. Hasil ini uji seperti hasil penelitian terdahulu Feti Fatimah Maulyan, 2019, yang dimana hasil menunjukkan bahwa pelatihan sangat berguna untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia atau kualitas karyawan.
3. Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kualitas Karyawan Pada PT. Pelindo Daya Sejahtera

Hipotesis ketiga (H3) pada penelitian ini ialah Apakah pendidikan dan pelatihan secara simultan berpengaruh terhadap kualitas karyawan di PT. Pelindo Daya Sejahtera. Pada hasil Uji F pada penelitian ini diketahui F hitung berjumlah 17,454 dan f tabel 3,12, dengan nilai signifikan 0,00. Hasil yang didapatkan Pendidikan dan Pelatihan secara simultan berpengaruh terhadap kualitas karyawan hal ini dapat diketahui dari F hitung $17,454 > 3,12$ F tabel, dan nilai signifikan $0,00 < 0,05$. Dapat ditarik kesimpulan bahwa apabila Pendidikan (X1) dan Pelatihan (X2) dilakukan secara bersama sama dapat meningkatkan Kualitas karyawan(Y)

V. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Pendidikan terhadap kualitas karyawan berpengaruh secara signifikan parsial karena pada hasil uji t terdapat nilai t 3,670 dengan nilai signifikansi 0,000, hasil menunjukkan $t 3,670 > t$ tabel 1,666, dan nilai signifikan $0,000 > 0,05$.
2. Pelatihan terhadap kualitas karyawan berpengaruh secara signifikan parsial karena Pada hasil uji t terdapat nilai t 3,554 dengan nilai signifikansi 0,001, hasil menunjukkan $t 3,554 > 1,666$, dan nilai signifikan $0,001 < 0,05$.
3. Pendidikan dan Pelatihan secara bersama-sama berpengaruh simultan terhadap kualitas karyawan karena Pada hasil Uji F pada penelitian ini diketahui F hitung berjumlah 17,454 dan f tabel 3,12, dengan nilai signifikan 0,000. Hasil yang didapatkan Pendidikan dan Pelatihan secara simultan berpengaruh terhadap kualitas karyawan hal ini dapat diketahui dari F hitung $17,454 > 3,12$ F tabel, dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Dapat ditarik kesimpulan bahwa apabila Pendidikan (X1) dan Pelatihan (X2) dilakukan secara bersama sama dapat meningkatkan Kualitas karyawan(Y).

Saran

Saran Bagi PT. Pelindo Daya Sejahtera

1. Disarankan agar perusahaan memilih sumber daya manusia berdasarkan pendidikan dan pelatihan yang diikuti oleh calon karyawan agar bisa mendapatkan kualitas karyawan yang terbaik
2. Melihat hasil yang menunjukkan pelatihan yang berpengaruh secara positif dan berpengaruh secara signifikan, disarankan agar PT. Pelindo Daya Sejahtera untuk menaikkan intensitas pelatihan agar mendapatkan karyawan yang memiliki kualitas baik

Saran Bagi Peneliti Selanjutnya

1. Penelitian yang diteliti oleh penulis hanya terbatas kepada pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kualitas karyawan, kepada peneliti berikutnya dapat membahas faktor –faktor lain yang belum diteliti dalam penelitian ini
2. Untuk penelitian ini hanya di Surabaya bagi peneliti berikutnya diharapkan untuk meneliti PT Pelindo Daya Sejahtera dicabang regional lainnya serta penelitian ini sebagai bahan pertimbangan bagi peneliti berikutnya.

DAFTAR REFERENSI

Aristi, S. (2021). Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kualitas Kerja Karyawan PT. Laras Prima Sakti. (*JEMS) Jurnal Entrepreneur dan Manajemen Sains*, 2(2), 227-238.

Deni darmawan (2013),*Metode Penelitian Kuantitatif* PT. Remaja Rosdkarya: Bandung

Kamrida, A. (2016). *Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan (LPMP) Provinsi Sulawesi Selatan* (Doctoral dissertation, Fak. Ilmu Sosial).

- Marjaya, I., & Pasaribu, F. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 129-147.
- Maulyan, F. F. (2019). Peran Pelatihan Guna Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia dan Pengembangan Karir: Theoretical Review. *Jurnal Sain Manajemen*, 1(1), 40-50.
- Narundana, V. T., & Sari, N. (2021). Pengaruh Stres dan Konflik Kerja Terhadap Kualitas Kerja Karyawan di Puskesmas Gedong Tataan.
- Pratiwi, S. L., & Cahyono, H. (2018). Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Peningkatan Kualitas SDM Bank Syariah Pada Bank Syariah Mandiri KCP Lamongan. *Jurnal Ekonomi Islam*, 1(2), 145-153.
- Rachman, F. F. (2022). *ANALISIS PELAKSANAAN PENDIDIKAN DAN PELATIHAN DALAM MENGEMBANGKAN KOMPETENSI PEGAWAI DI BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA KABUPATEN PURWAKARTA* (Doctoral dissertation, Institut Pemerintahan Dalam Negeri).
- Soendari, T. (2012). *Metode Penelitian Deskriptif*. Bandung, UPI. Stuss, Magdalena & Herdan, Agnieszka, 17.