

PENGARUH PENDIDIKAN DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT.INALUM (PERSERO)

Achmad Deni

Universitas Pembinaan Masyarakat Indonesia (UPMI) Medan

Ahmad Karim

Universitas Pembinaan Masyarakat Indonesia (UPMI) Medan

Email : ahmadkarimk@yahoo.co.id

Abstract

Some things that can affect company performance include employee performance, the quality of the company's raw materials, the company's work system, and so on. Every company has a different strategy to improve company performance and productivity. Some of them are conducting transparent performance appraisal systems, fulfilling employee rights, providing reward and punishment, clear career paths, conducting training and skills training, establishing familiarity with colleagues, personnel management/human resource management, and so on. Based on the study in the background of the problem, the theoretical foundation and theoretical framework, the hypothesis proposed to be tested in this study are: 1. The magnitude of the influence of education on the performance of employees at PT. Inalum (Persero) Kuala Tanjung is determined by education indicators. 2. The magnitude of the effect of Training on Employee Performance at PT. Inalum (Persero) is determined by indicators of Training 3. The magnitude of the influence of Education and training on the performance of employees of PT. Inalum (Persero) is determined by education and training indicators. The results of the study state that: (1) simultaneously based on regression calculations with the help of SPSS 17.0 the education and training variables have a positive and significant effect on employee performance that is equal to 72.9%. This relationship is classified as statistically strong, as stated by Sugiyono (2016) that a relatively strong relationship is 0.60-0.79 or 60%-79% while that which is classified as very strong is 0.80-1.000. (2). Educational variables have a positive and significant effect on employee performance that is equal to 45.2%. (3). Training has a positive and significant effect on employee performance that is equal to 81.6%. In other words, if the employee's education level and the training provided by the company are getting better, then the performance will be even better.

Keywords: education, training, and employee performance

1. PENDAHULUAN

a. Latar Belakang

Manajemen Personalia merupakan bagian dari manajemen yang berkaitan dengan manusia. Manajemen personalia pada dasarnya dibentuk dengan tujuan untuk mengatasi masalah mengenai kepegawaian, *recruitment* serta pelatihan dan pembagian kerja pada pegawai. Fungsi serta tujuan manajemen ini tentu sudah jelas yaitu guna mengatur kepegawaian serta memiliki tugas untuk dapat memilih, merekrut serta menempatkan karyawan sesuai dengan ketentuan dan keahlian dari tiap-tiap pegawai tersebut.

Saat ini manajemen personalia lebih dikenal sebagai Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). Manajemen personalia atau Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan bagian dari manajemen yang berhubungan dengan manusia khususnya bagaimana cara untuk menjalin kerjasama guna mengembangkan serta menumbuhkan berbagai kebijaksanaan dalam mempengaruhi orang yang membentuk organisasi ataupun dalam membantu para pimpinan sebagai manajer agar dapat mengelola sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan saat ini.

PT. Indonesia Asahan Aluminium atau lebih dikenal sebagai INALUM merupakan BUMN pertama dan terbesar Indonesia yang bergerak di bidang peleburan Aluminium. Besarnya potensi kelistrikan yang dihasilkan dari aliran Sungai Asahan membuat pemerintah Indonesia mengundang perusahaan konsultan pembangunan asal Jepang, Nippon Koei untuk melakukan studi kelayakan pembangunan PLTA di Sungai Asahan. Studi kelayakan tersebut menyarankan agar produksi kelistrikan diserap oleh industri peleburan aluminium. Maka dengan itu, pemerintah Indonesia menindaklanjuti studi kelayakan tersebut bersama pihak Jepang untuk secara bersama mendirikan perusahaan untuk mengelola proyek Asahan dengan perusahaan yang bernama Indonesia Asahan Aluminium dengan ditandatanganinya kerjasama untuk pengelolaan bersama kawasan Sungai Asahan pada tanggal 7 Juli 1975. Keberadaan Inalum sebagai industri peleburan aluminium telah meletakkan dasar pondasi yang kuat untuk mengembangkan industri hilir peleburan bahan tambang yang berpengaruh, bernilai tambah dan berdaya saing.

Berdasarkan pengamatan di lapangan, manajemen personalia di PT. Inalum (persero) adalah salah satu faktor yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, terutama di bidang Pendidikan dan Latihan SDM. Peneliti bertujuan mengetahui bagaimanakah sistem manajemen personalia yang diterapkan di PT. Inalum (Persero) terutama di bidang Pendidikan dan Latihan SDM serta bagaimana pengaruhnya terhadap kinerja karyawan di perusahaan tersebut.

b. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas maka masalah dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut :

1. Seberapa besar pengaruh pendidikan terhadap kinerja karyawan di PT. Inalum (Persero) Kuala Tanjung?
2. Seberapa besar pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan di PT. Inalum (Persero) Kuala Tanjung?
3. Seberapa besar pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja karyawan di PT. Inalum (Persero) Kuala Tanjung?

c. Tujuan

Sesuai dengan rumusan masalah di atas secara umum penelitian ini bertujuan untuk memperoleh informasi atau gambaran tentang bagaimana sistem manajemen personalia yang diterapkan di PT. Inalum (Persero).

Secara khusus, tujuan penelitian ini adalah untuk :

1. Mengetahui seberapa besar pengaruh pendidikan terhadap kinerja karyawan di PT. Inalum (Persero) Kuala Tanjung.
2. Mengetahui seberapa besar pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan di PT. Inalum (Persero) Kuala Tanjung.
3. Mengetahui seberapa besar pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja karyawan di PT. Inalum (Persero) Kuala Tanjung.

2. TINJAUAN PUSTAKA

a. Pendidikan dan Pelatihan

Kualitas organisasi amat bergantung pada mutu SDM organisasi tersebut. Organisasi semua jenis dan ukuran, yang meliputi sekolah, toko retail, lembaga pemerintahan, restoran, pabrik dan

lainnya, mempunyai sekurang-kurangnya satu persamaan, mereka harus mempekerjakan karyawan yang memiliki kinerja yang baik. Kebutuhan ini dirasa semakin kuat ketika organisasi dihadapkan dengan berbagai tantangan oleh perekonomian yang mengglobal, bergerak cepat dan semakin dinamis.

Agar mampu bersaing dan berkembang dengan pesat, banyak organisasi memasukkan pendidikan karyawan, pelatihan dan pengembangan sebagai bagian strategi utama organisasi. manajer SDM dalam organisasi besar menempatkan pelatihan dan pengembangan sebagai wilayah fungsional yang paling penting yang selanjutnya disusul oleh rekrutmen dan seleksi, kepuasan kerja karyawan, kompensasi, globalisasi, dan diversitas (keragaman). Pada saat ini pengetahuan yang diperlukan untuk menjalankan roda kehidupan, yang jauh lebih kompleks dari masa lalu, lebih dalam dan lebih luas dari pada yang sebelumnya.

b. Pengertian Pendidikan

Secara garis besar pengertian pendidikan dapat dibagi menjadi tiga bagian, yaitu :

- a. Pendidikan
- b. Teori Umum Pendidikan
- c. Ilmu Pendidikan

Pengertian yang pertama mengacu kepada pendidikan pada umumnya, yaitu pendidikan yang dilakukan oleh masyarakat umum. Pendidikan seperti ini sudah ada sejak manusia ada di muka bumi.

Pengertian kedua yakni mengenai teori umum pendidikan. Menurut Prof. Dr. Made Pidarta dalam Landasan Kependidikan (2011 : 2) Teori umum Pendidikan berawal dari pandangan John Dewey, seorang ahli pendidikan di abad ke-

19 di Amerika Serikat. Dia mengatakan bahwa pendidikan itu adalah *The general theory of education*. Di bagian lain dia juga mengatakan *Philosophy is the general theory of education*. Di sini tampak bahwa John Dewey tidak membedakan filsafat pendidikan dengan teori pendidikan, atau filsafat pendidikan dengan disamakan dengan teori pendidikan. Sebab itu ia mengatakan pendidikan adalah teori umum pendidikan.

Pengertian ketiga yakni pendidikan sebagai sebuah ilmu. Pandangan ini berasal dari Eropa Barat, khususnya Belanda dengan ahli pendidikannya yang terkenal bernama Langeveld. Di negeri ini pendidikan secara resmi diakui sebagai ilmu pengetahuan atau ilmu pendidikan pada tahun 1925. Ilmu pendidikan sebagai instrumen yang utuh seperti ini dilaksanakan di negara-negara yang memiliki tujuan pendidikan yang sudah tetap, seperti di Indonesia. Syarat-syarat pendidikan sebagai sebuah ilmu pengetahuan yaitu :

- a. Memiliki Objek.
- b. Mempunyai metode penelitian.
- c. Sistematis.
- d. Mempunyai tujuan sendiri.

c. Pengertian Pelatihan

Pelatihan dan pengembangan dalam organisasi dimulai ketika seseorang bergabung dengan suatu organisasi dan berlanjut selama kariernya di dalam organisasi tersebut, terlepas orang tersebut seorang eksekutif atau karyawan biasa. Program pelatihan dan pengembangan harus merespon perubahan pekerjaan dan mengintegrasikan rencana jangka panjang dengan strategi organisasi untuk memastikan penggunaan sumber daya secara efektif dan efisien.

Menurut Kaswan dalam bukunya *Pelatihan dan Pengembangan untuk Meningkatkan Kinerja SDM* (2016 : 2) Pelatihan merupakan proses peningkatan pengetahuan dan keterampilan karyawan. Pelatihan mungkin juga meliputi perubahan sikap sehingga karyawan dapat melakukan pekerjaannya lebih efektif. Pelatihan bisa dilakukan pada semua tingkat dalam organisasi. pada tingkat bawah/rendah pelatihan berisikan pengajaran bagaimana mengerjakan suatu tugas, misalnya mengoperasikan mesin.

Edwin B. Flippo dalam Dr. A.A. Anwar Prabu Mangkunegara (*Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia* 2016 : 49) menggunakan istilah pelatihan untuk pegawai pelaksana dan pengembangan untuk tingkat pimpinan. Istilah-istilah yang dikemukakan olehnya adalah *training operative personnel dan executive development*.

Pendidikan dan pelatihan juga merupakan unsur yang mutlak dimiliki oleh individu sebagai sumber daya manusia yang berkualitas. Pentingnya pendidikan dan pelatihan tersebut mengantar pengembangan sumber daya manusia. Karena itu, secara khusus pada hakekatnya mengandung adanya aspek potensial, aspek fungsional, aspek operasional dan aspek kepemimpinan organisasi.

Berdasarkan aspek-aspek tersebut, maka keberadaan pelatihan berperan penting di dalam meningkatkan dan mewujudkan potensi karyawan, profesional karyawan, fungsional karyawan, operasionalisme karyawan dan pengembangan karir karyawan yang dapat dilaluinya melalui proses pelatihan baik berupa pelatihan kepemimpinan, pelatihan profesi lewat

kursus-kursus, pelatihan fungsional berdasarkan pembinaan dan pengembangan terhadap pelaksanaan pekerjaan secara khusus sesuai fungsinya, dan pelatihan operasional yang biasanya dilakukan untuk penerapan proses dan prosedur suatu pelaksanaan penerapan teknologi yang sesuai dengan prospeknya.

Berdasarkan aspek-aspek tersebut, maka keberadaan pelatihan berperan penting di dalam meningkatkan dan mewujudkan potensi karyawan, profesional karyawan, fungsional karyawan, operasionalisme karyawan dan pengembangan karir karyawan yang dapat dilaluinya melalui proses pelatihan baik berupa pelatihan kepemimpinan, pelatihan profesi lewat kursus-kursus, pelatihan fungsional berdasarkan pembinaan dan pengembangan terhadap pelaksanaan pekerjaan secara khusus sesuai fungsinya, dan pelatihan operasional yang biasanya dilakukan untuk penerapan proses dan prosedur suatu pelaksanaan penerapan teknologi yang sesuai dengan prospeknya.

Dengan pendidikan dan pelatihan yang berkesinambungan akan menambah kecakapan dan kehandalan (profesionalisme) karyawan sehingga pada akhirnya nanti akan berpengaruh pada produktivitas kerja.

d. Tujuan Pendidikan dan Pelatihan

Pendidikan dan pelatihan meliputi dua tujuan sekaligus, yaitu tujuan pendidikan dan tujuan pelatihan yang merupakan kesatuan yang tidak dapat dipisahkan. Tujuan diadakannya pusat/badan/lembaga/unit pendidikan dan pelatihan tersebut umumnya untuk dapat memecahkan masalah-masalah perilaku dalam organisasi yang meliputi masalah pengetahuan, keterampilan dan motivasi atau sikap, serta

untuk meningkatkan kompetensi para pesertanya terkait dengan tugas-tugas dan pekerjaan yang akan dipertanggungjawabkan kepada mereka

Menurut pasal 9 Undang-undang ketenagakerjaan tahun 2003, pendidikan dan pelatihan kerja diselenggarakan dan diarahkan untuk membekali, meningkatkan dan mengembangkan kompetensi kerja guna meningkatkan kemampuan, produktivitas dan kesejahteraan. Tujuan-tujuan pendidikan dan pelatihan dapat dikelompokkan ke dalam lima bidang, yaitu :

- a. Memperbaiki kinerja.
- b. Memutakhirkan keahlian-keahlian para pegawai/karyawan sejalan dengan kemajuan teknologi.
- c. Mengurangi waktu pembelajaran bagi pegawai/karyawan baru agar kompeten dalam pekerjaan.
- d. Membantu memecahkan masalah operasional.
- e. Mempersiapkan pegawai/karyawan untuk mendapatkan promosi jabatan.

e. Tahap-tahap Pendidikan dan Pelatihan

Ada beberapa tahapan dalam pendidikan dan pelatihan, sebagaimana yang dikemukakan oleh Kaswan (2016 : 56-58) langkah-langkah yang seharusnya diikuti sebelum kegiatan pendidikan dan pelatihan dimulai, yaitu:

a. Penilaian Kebutuhan

Untuk memutuskan pendekatan apa yang akan digunakan, organisasi perlu mengidentifikasi kebutuhan-kebutuhan pelatihan dan pengembangan. Penilaian kebutuhan mendiagnosa kebutuhan-kebutuhan latihan dan tantangan-tantangan lingkungan yang dihadapi

organisasi sekarang. Kemudian, manajemen mengidentifikasi berbagai masalah dan tantangan yang dapat diatasi melalui latihan atau pengembangan jangka panjang.

Secara singkat, tujuan penilaian kebutuhan adalah mengumpulkan informasi untuk menentukan apakah pelatihan diperlukan dalam organisasi. Jika dibutuhkan, apa yang menjadi penting adalah menentukan dimana di dalam organisasi pelatihan itu dibutuhkan; pengetahuan, keterampilan, kemampuan spesifik dan karakteristik lain apa yang harus diajarkan.

Informasi diperoleh dengan melakukan tiga jenis analisis yaitu :

1. Analisis organisasi
2. Analisis orang/individu
3. Analisis tugas

Setelah informasi terkumpul, tujuan program pelatihan dapat diformulasikan.

f. Kinerja Karyawan

Masalah kinerja mungkin berasal dari berbagai sumber, beberapa di antaranya tidak dipengaruhi oleh pelatihan. Satu-satunya sumber masalah kinerja yang dapat ditangani oleh pelatihan adalah kekurangan yang ada di bawah kendali peserta pelatihan. Karena pelatihan berfokus pada mengubah pekerja/karyawan, pelatihan dapat mendatangkan peningkatan hanya ketika karyawan merupakan sumber keterbatasan/kurang optimalnya kinerja.

Istilah kinerja berasal dari kata *Job Performance* yaitu prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Menurut Mangkunegara dalam Andi Kamrida (2016 : 33) Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang

pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya.

Adapun pendapat Soeprihanto dalam Wagini (2013:100) Produktifitas kerja/kinerja adalah perbandingan antara hasil-hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang dipergunakan atau perbandingan jumlah produksi (*output*) dan sumber daya yang dipergunakan (*input*).

Sedangkan menurut Wilson dalam Andi Kamrida (2016 : 33) “Kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*job recruitment*). Berdasarkan beberapa pendapat di atas, peneliti sependapat dengan pengertian kinerja yang dikemukakan oleh Mangkunegara dalam Andi Kamrida (2016:33) yaitu Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya.

g. Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Kaswan (2016 : 80) meliputi karakteristik orang, input, output, konsekuensi, dan umpan balik.

1. Karakteristik Pribadi/Karyawan

Ciri-ciri yang harus dimiliki individu sebagai peserta latihan, antara lain kemampuan dasar, motivasi, sikap, dan kepribadian.

2. Input

Input mengacu kepada instruksi yang memberitahu karyawan tentang apa, bagaimana, dan kapan pelaksanaan pekerjaan. Selain itu, dukungan yang diberikan kepada mereka untuk membantu mereka.

3. Output

Output merujuk kepada standar kinerja.

4. Konsekuensi

Konsekuensi merupakan insentif yang mereka terima karena kinerja yang baik.

5. Umpan Balik

Umpan balik merupakan informasi yang karyawan terima selama mereka bekerja.

Faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Widodo (2015) adalah sebagai berikut :

1. Sasaran: adanya rumusan sasaran yang jelas tentang apa yang diharapkan oleh organisasi untuk dicapai.

2. Standar: apa ukurannya bahwa seseorang telah berhasil mencapai sasaran yang diinginkan.

3. Umpan balik: informasi terhadap kegiatan yang berkaitan dengan upaya mencapai sasaran sesuai standar yang telah ditentukan.

4. Peluang: beri kesempatan orang itu untuk melaksanakan tugasnya mencapai sasaran tersebut.

5. Sarana: sediakan sarana yang diperlukan untuk mendukung pelaksanaan tugasnya.

6. Kompetensi: beri pelatihan yang efektif, yaitu bukan sekedar belajar tentang sesuatu, tetapi belajar bagaimana melakukan sesuatu.

7. Motivasi: harus bisa menjawab pertanyaan “mengapa saya harus melakukan pekerjaan ini”?

h. Indikator Kinerja

Sehubungan dengan ukuran penilaian prestasi kerja maka kinerja karyawan, menurut Ranupandojo dan Husnan dalam Hidayat dan Nurasyiah (2017 : 74) adalah :

1. Kualitas kerja, hal ini dapat dilihat dari : Ketepatan waktu, ketelitian, keterampilan.

2. Kuantitas kerja, hal ini dapat dilihat dari : memenuhi standar kerja, pekerjaan rutin.

3. Tingkat kehandalan, hal ini dapat dilihat dari : inisiatif, rajin.

Sikap yaitu bentuk perilaku atau tingkah laku karyawan dalam bekerja serta perbuatan berdasarkan loyalitas dan tanggung jawab serta mampu bekerjasama dalam tim dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya. Sikap ini dapat dilihat dari : tingkat loyalitas dan tanggung jawab, tingkat kemampuan bekerja sama dalam tim.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

a. Hasil Analisis dan Pengujian Hipotesis

Untuk membuktikan hipotesis penelitian yang diajukan dalam penelitian ini, digunakan metode regresi linear berganda dengan hasil analisis sebagai berikut :

Tabel 1. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Variabel Bebas	Koefisien Regresi	t Hitung	t Tabel	Signifikan
Pendidikan (X1)	0,313	4,052	1,661	0,000
Pelatihan (X2)	0,537	6,960	1,661	0,000
Nilai Konstan		= 4,025		
R	N	= 100		
	a	= 0,729		
R Square		= 0,05		
F hitung		= 0,532		
Signifikan		= 55,067		
Standar error		= 0,000		
		= 2,071		

Sumber : Hasil Perhitungan dengan SPSS

Berdasarkan hasil-hasil perhitungan seperti pada tabel 1 tersebut maka dapat dikemukakan penjelasan sebagai berikut :

1. Angka Konstanta (B_0) sebesar 4,025 dengan nilai signifikansi sebesar 0,055 yang berarti lebih besar dari nilai $\alpha = 0,05$ Karena itu, nilai konstanta tersebut ($B_0 = 4,025$) tidak dapat dimasukkan dalam model regresi.

2. Nilai R (angka koefisien korelasi) sebesar 0,729, menunjukkan bahwa keeratan hubungan langsung antara pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 72,9%. Hubungan ini secara statistika tergolong kuat, sebagaimana yang dikemukakan oleh Sugiyono (1999) bahwa hubungan yang tergolong kuat adalah sebesar 0,60-0,79 sedangkan yang tergolong sangat kuat sebesar 0,80-1,000.

3. Nilai *R-Square* sebesar 0,532 menunjukkan bahwa besarnya pengaruh langsung pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja adalah 53,2% sehingga sisanya sebesar 46,8% dijelaskan di luar model penelitian.

Maka model regresi yang dihasilkan sebagai model penjelas pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja dapat dinyatakan sebagai berikut :

$$Y = 0,313 X_1 + 0,537 X_2 + 2,071$$

Dimana :

Y = Kinerja

X_1 = Pendidikan

X_2 = Pelatihan

e = (standar error)

b. Pengujian Hipotesis Secara Simultan

Hipotesis penelitian yang perlu diuji adalah pendidikan dan pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y) pada PT. Inalum (Persero) Kuala Tanjung. Hasil uji simultan dengan menggunakan nilai F hitung 0,05 sebesar 55,067 ($F_{0,05} = 55,067$), dan nilai signifikan sebesar 0,000 berarti nilai signifikan lebih kecil dari 0,05.

Karena itu, secara keseluruhan atau secara bersama-sama variabel pendidikan dan pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja

(Y) pada PT. Inalum (Persero) Kuala Tanjung. Atas dasar ini, maka hipotesis penelitian yang diajukan sebelumnya dapat diterima karena terbukti kebenarannya.

c. Hasil Pengujian Model Regresi Secara Parsial

Hasil analisis regresi yang diringkas seperti pada tabel 1 dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

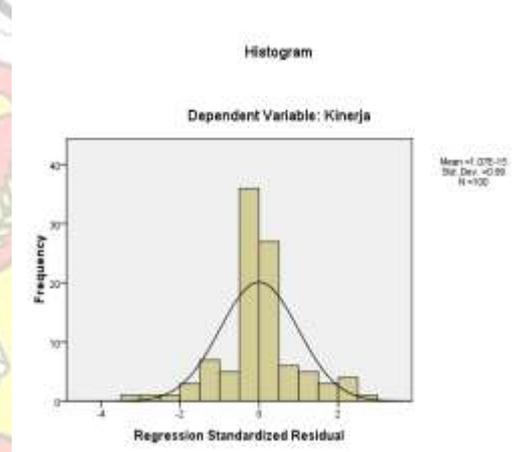
1. Nilai derajat kebebasan yang diperoleh dari : Banyak sampel (N) - banyak variabel -1 = $100-3-1 = 96$.
Dan $\alpha = 0,05$ menunjukkan nilai t tabel yang digunakan adalah $1,66088 \approx 1,661$
2. Signifikansi pengaruh variabel X1 (pendidikan terhadap kinerja) diperoleh nilai t hitung (4,052) lebih besar dari t tabel (1,661) yang secara statistik menunjukkan bahwa variabel pendidikan (X1) mempengaruhi variabel kinerja (Y) dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang berarti lebih kecil dari nilai $\alpha = 0,05$. Karena itu, pendidikan (X1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y). Atas dasar itu pula sehingga variabel X1 (pendidikan) dapat dimasukkan sebagai salah satu variabel penduga bagi kinerja karyawan pada PT.Inalum (Persero) Kuala Tanjung.
3. Signifikansi pengaruh variabel X2 (pelatihan terhadap kinerja) diperoleh nilai t hitung (6,960) lebih besar dari t tabel (1,661) yang secara statistik menunjukkan bahwa variabel pelatihan (X2) mempengaruhi variabel kinerja (Y) dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang berarti lebih kecil dari nilai $\alpha = 0,05$. Karena itu, pelatihan (X2) secara

parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y). Atas dasar itu pula sehingga variabel X2 (pelatihan) dapat dimasukkan sebagai salah satu variabel penduga bagi kinerja karyawan pada PT.Inalum (Persero) Kuala Tanjung.

d. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas Data

Pengujian normalitas dilakukan dengan menggunakan pengujian grafik P-Plot untuk pengujian residual model regresi yang tampak pada gambar 1 berikut:



Gambar 1. Grafik Normal Probability (sumber: Hasil perhitungan dengan SPSS)

Grafik *normal probability plot* menunjukkan bahwa data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel (Ghozali, 2001). Untuk dapat

menentukan apakah terdapat multikolinieritas dalam model regresi pada penelitian ini adalah dengan melihat nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) dan *tolerance*. Adapun nilai VIF dapat dilihat pada tabel 2 di bawah ini.

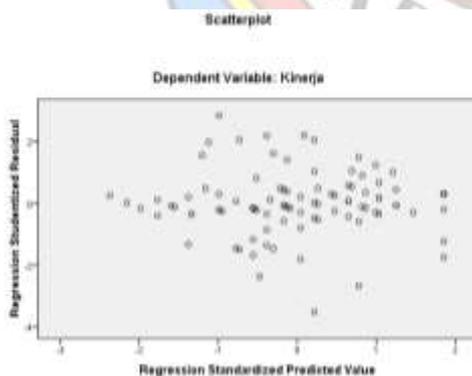
Tabel 2. Hasil Uji Multikolinieritas Coefficients^a

Model	95.0% Confidence Interval for B		Collinearity Statistics	
	Lower Bound	Upper Bound	Tolerance	VIF
1 (Constant)	-.085	8.135		
Pendidikan	.231	.674	.811	1.232
Pelatihan	.584	1.049	.811	1.232

a. Dependent Variable: Kinerja

Dari tabel sebelumnya terlihat bahwa tidak ada variabel yang memiliki nilai VIF lebih kecil dari 10 dan nilai *tolerance* yang lebih besar dari 0,1 yang berarti bahwa tidak terdapat korelasi antar variabel bebas yang lebih besar dari 95%.

3. Uji Heteroskedastisitas



Gambar 2. Uji Heteroskedastisitas

(Sumber : hasil perhitungan dengan SPSS)

Hasil pengujian heteroskedastisitas menunjukkan bahwa titik-titik tidak membentuk

pola tertentu atau tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar di atas dan dibawah angka 0 (nol) pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

4. KESIMPULAN

Dari penelitian ini, maka didapatkan kesimpulan sebagai berikut:

1. Signifikansi pengaruh variabel X1 (pendidikan terhadap kinerja) diperoleh nilai t hitung (4,052) lebih besar dari t tabel (1,661) yang secara statistik menunjukkan bahwa variabel pendidikan (X1) mempengaruhi variabel kinerja (Y) dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang berarti lebih kecil dari nilai $\alpha = 0,05$. Karena itu, pendidikan (X1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y).
2. Signifikansi pengaruh variabel X2 (pelatihan terhadap kinerja) diperoleh nilai t hitung (6,960) lebih besar dari t tabel (1,661) yang secara statistik menunjukkan bahwa variabel pelatihan (X2) mempengaruhi variabel kinerja (Y) dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang berarti lebih kecil dari nilai $\alpha = 0,05$. Karena itu, pelatihan (X2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y).
3. Hasil uji simultan dengan menggunakan nilai F hitung 0,05 sebesar 55,067 ($F_{0,05} = 55,067$), dan nilai signifikan sebesar 0,000 berarti nilai signifikan lebih kecil dari 0,05. Oleh karena itu, pendidikan dan pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y) pada PT. Inalum (Persero) Kuala Tanjung.

REFERENSI

- Hidayat dan Nurasyiah. 2017. *Pengaruh Diklat (Pendidikan dan Pelatihan) Terhadap Prestasi Kerja Karyawan di Bank BPR Rokan Hulu*. Jurnal.
- Kamrida, Andi. 2016. *Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan*. Skripsi.
- Kaswan. 2016. *Pelatihan dan Pengembangan untuk Meningkatkan Kinerja SDM*. Bandung : Alfabeta.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2016. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung : Refika Aditama.
- Pakpahan, Edi Saputra.dkk. 2014. *Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Malang*. Jurnal.
- Pidarta, Made. 2011. *Landasan Kependidikan*. Jakarta : PT Rineka Cipta.
- PT Inalum (Persero). *Sejarah Singkat PT Inalum (Persero)*. 13 Januari 2018.
- PT Inalum (Persero). *Struktur Organisasi PT Inalum (Persero)*. 13 Januari 2018.
- Salahudin, Anas. 2011. *Filsafat Pendidikan*. Bandung : CV Pustaka Setia.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung : Alfabeta.
- Tjahajana, Agus Wirakusumah. dkk. 2011. *Pedoman Tata Kelola Perusahaan Yang Baik (Good Corporate Governance)*. PT Inalum (Persero).
- Wagini. 2013. *Hubungan Pendidikan dan Pelatihan dengan Kinerja Pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Seluma*. Jurnal.