

**PENGARUH TINGKAT PENDIDIKAN, DISIPLIN KERJA,
DAN PELATIHAN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA CV. ANUGERAH MAJU
PRATAMA KABUPATEN MAGELANG**

SKRIPSI

**Memenuhi Sebagian Persyaratan
Mencapai Derajat Sarjana S-1**



Disusun oleh:
Laila Nurul Fajri
NPM. 19.0101.0084

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAGELANG
2023**

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Kinerja merupakan hal yang paling penting untuk sebuah perusahaan karena jika karyawan memiliki kinerja yang baik maka tujuan-tujuan perusahaan yang telah ditetapkan dapat tercapai. Hal ini karena kinerja karyawan sebagai penentu keberhasilan dari suatu perusahaan. Kinerja sebagai perwujudan perilaku kerja seorang karyawan yang dibuktikan dengan prestasi kerja yang sesuai dengan peranan dan fungsinya dalam sebuah perusahaan pada jangka waktu tertentu. Kinerja menurut Afwandi et al., (2022) adalah hasil yang diperoleh oleh suatu perusahaan baik bersifat *profit oriented* dan *non profit orient-ed* yang dihasilkan selama satu periode. Kinerja dapat diartikan sebagai hasil usaha seseorang yang dicapai dengan kemampuan dan perbuatan dalam situasi tertentu.

CV. Anugerah Maju Pratama merupakan sebuah perusahaan yang memproduksi payung dengan harga dan kualitas terbaik. Perusahaan ini berlokasi di Jalan Raya Magelang-Secang KM 7, Kabupaten Magelang, Jawa Tengah dan telah beroperasi sejak tahun 1976. Perusahaan terus berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya agar dapat memberikan kepuasan bagi pelanggan. Oleh karena itu, karyawan pada perusahaan ini harus fokus bekerja pada pekerjaan yang diberikan, menyelesaikan pekerjaan dengan baik, dan mentaati segala peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, baik secara internal maupun eksternal (Jurnal et al., 2022).

Beberapa faktor diantaranya yaitu, tingkat pendidikan, disiplin kerja, dan pelatihan karyawan.

Pendidikan sangat penting bagi seorang karyawan karena dapat menunjukkan kemampuan serta kualitas yang dimiliki oleh tiap karyawan. Tingkat pendidikan juga menjadi tantangan tersendiri bagi manajemen karena dapat mempengaruhi kualitas pelatihan kerja mereka. Seperti yang terjadi di CV Anugerah Maju Pratama, dimana 50 karyawan diantaranya merupakan karyawan bagian produksi dan sebanyak 30% dari karyawan produksi hanya memiliki tingkat pendidikan Sekolah Menengah Pertama (SMP) saja. Berdasarkan wawancara yang telah dilakukan, HRD mengeluhkan hal ini karena pada saat pelatihan kerja, karyawan yang tingkat pendidikannya rendah memiliki kesulitan dalam memahami hal-hal yang diajarkan saat proses pelatihan sehingga hal itu sangat memakan waktu dan dapat mengakibatkan menurunnya kualitas kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian dari Asa & Wahida (2023) yang menyatakan bahwa variabel tingkat pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun berbeda pada penelitian Adnyana & Jaya (2022) yang menyatakan bahwa secara parsial tingkat pendidikan tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Disiplin kerja merupakan sikap menghormati karyawan terhadap peraturan dan ketetapan yang dibuat oleh perusahaan baik tertulis maupun tidak tertulis. Menurut Hasibuan (2014) menyatakan bahwa kedisiplinan merupakan kesadaran dan kesediaan seorang pegawai dalam menaati semua

peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku pada perusahaan. Pada penelitian Asa & Wahida (2023) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan pada penelitian Lestari & Afifah (2020) menyatakan bahwa secara parsial disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Karyawan pada CV Anugerah Maju Pratama memiliki jam kerja yaitu mulai pukul 8 pagi hingga 4 sore. Namun, pada kenyataannya banyak karyawan yang belum melaksanakan tugas dan fungsinya masing-masing dengan baik dan benar. Hal ini dapat dilihat dari tingkat pelanggaran yang terjadi, misalnya karyawan datang terlambat, karyawan yang datang bekerja hanya selama setengah hari, dan banyak karyawan yang sering lupa untuk absen.

Tabel 1. 1 Rekapitulasi Target Produksi Bulanan CV. Anugerah Maju Pratama Pada Bulan Januari-April 2023

Bulan	Target/bulan	Realisasi	Selisih Antara Realisasi dan Target (%)
Januari	135.000	128.250	5%
Februari	145.000	131.950	9%
Maret	140.000	130.200	7%
April	150.000	135.000	10%

Sumber: Data monografi CV. Anugerah Maju Pratama (2023)

Pada tabel diatas menunjukkan bahwa target produksi pada CV. Anugerah Maju Pratama selalu mengalami keterlambatan tiap bulannya. Dari data tersebut tingkat keterlambatan masih mengalami fluktuasi hingga bulan April 2023. Hal tersebut terjadi karena kinerja yang dimiliki oleh

karyawan belum cukup optimal. Jika hal ini tidak segera ditangani, maka dapat menyebabkan performa karyawan semakin menurun.

Pelatihan kerja menjadi salah satu cara yang dibutuhkan didalam meningkatkan kualitas kinerja karyawan sekaligus memajukan perusahaan. Tujuan dari pelatihan adalah untuk memperbaiki efektivitas kerja karyawan dalam mencapai hasil-hasil kerja yang telah ditetapkan. Menurut Rivai (2015) pelatihan merupakan kegiatan penting dalam proses pendidikan yang di dalamnya ada proses pembelajaran yang dilaksanakan dalam jangka pendek, bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan, sikap dan keterampilan, sehingga mampu meningkatkan kompetensi individu untuk menghadapi pekerjaan di dalam organisasi sehingga tujuan organisasi dapat tercapai. Hal tersebut sejalan dengan penelitian Lestari & Afifah (2020) yang menyatakan bahwa secara parsial pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun berbeda pada penelitian Sulu (2022) menunjukkan bahwa pelatihan tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Dari beberapa riset gap dan fenomena gap yang telah dijelaskan, maka ditentukan judul penelitian yaitu **“Pengaruh Tingkat Pendidikan, Disiplin Kerja, Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Anugerah Maju Pratama Kabupaten Magelang”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan dengan penelitian pengaruh tingkat pendidikan, disiplin kerja, dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan di CV. Anugerah Maju Pratama, maka masalah yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah tingkat pendidikan, disiplin kerja, dan pelatihan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
2. Apakah tingkat pendidikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
3. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
4. Apakah pelatihan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh tingkat pendidikan, disiplin kerja, dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan.
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh tingkat pendidikan terhadap kinerja karyawan.
3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.
4. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan

D. Kontribusi Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat dimanfaatkan dan digunakan sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Hasil dari penelitian ini diharapkan memberikan manfaat berupa pengetahuan tentang tingkat pendidikan, disiplin kerja, dan pelatihan kerja terhadap karyawan serta penelitian ini dapat dikembangkan pada penelitian selanjutnya.

2. Manfaat Praktis

Dengan penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan koreksi bagi pihak CV. Anugerah Maju Pratama untuk mengevaluasi perkembangan perusahaan terutama pada kinerja karyawan di masa yang akan datang.

E. Sistematika Pembahasan

Penelitian ini terdiri dari 5 (lima) bab dengan beberapa sub bab. Agar mendapatkan arahan dan gambaran yang jelas mengenai penelitian ini, berikut adalah sistematika penulisan dari penelitian ini:

BAB I: PENDAHULUAN

Bab ini memberikan informasi kepada pembaca tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika pembahasan.

BAB II: TINJAUAN PUSTAKA

Bagian ini menjelaskan tentang grand theory mengenai analisis data yang diambil dari beberapa literatur pustaka dan hasil penelitian terdahulu mengenai tingkat pendidikan, disiplin kerja, pelatihan kerja, dan kinerja karyawan, serta perumusan hipotesis dan model penelitian.

BAB III: METODE PENELITIAN

Dalam metode penelitian ini diuraikan mengenai rancangan penelitian, definisi operasional dan pengukuran variabel, objek penelitian, populasi dan sampel, jenis dan sumber data, serta teknik analisis data.

BAB IV: HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada bagian ini, akan dijelaskan mengenai deskripsi objek penelitian, analisis data, dan interpretasi hasil sesuai dengan teknik yang digunakan dalam penelitian ini.

BAB V: PENUTUP

Bagian ini merupakan bagian terakhir pada penelitian ini dan menjelaskan tentang kesimpulan yang berisi penyajian secara singkat, keterbatasan penelitian dan saran bagi pihak-pihak yang berkepentingan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA DAN PERUMUSAN HIPOTESIS

A. Tinjauan Pustaka

1. Grand Theory (Teori Atribusi)

Teori atribusi memberikan gambaran yang menarik mengenai tingkah laku manusia. Teori ini menekankan pada bagaimana seseorang sebenarnya bertingkah laku. Teori atribusi menjelaskan bagaimana orang menyimpulkan penyebab tingkah laku yang dilakukan diri sendiri atau orang lain. Teori ini menjelaskan mengenai proses yang terjadi dalam diri kita sehingga kita mampu memahami tingkah laku diri sendiri maupun orang lain.

Fritz Heider (1958) yang merupakan pencetus teori atribusi menjelaskan bahwa teori atribusi merupakan teori tentang perilaku seseorang. Teori ini mengacu pada bagaimana seseorang menjelaskan penyebab perilaku orang lain atau dirinya yang ditentukan oleh sikap, karakter, sifat, keadaan dari luar dan lain sebagainya. Dalam mengamati perilaku seseorang, dilihat dari apakah itu ditimbulkan secara internal atau eksternal. *Disposition attribution* atau penyebab internal mengacu pada 29 aspek perilaku individu, sesuatu yang ada dalam diri seseorang seperti sifat pribadi. *Situational attribution* atau penyebab eksternal mengacu pada lingkungan yang memengaruhi perilaku, seperti kondisi lingkungan kerja. Penentu atribusi atau penyebab apakah individu atau situasi dipengaruhi oleh tiga faktor, yaitu:

- a. *Konsensus (consensus)*: perilaku yang ditunjukkan jika semua orang yang menghadapi situasi yang serupa menanggapi dengan cara yang sama.
- b. *Kekhususan (distinctiveness)*: perilaku yang ditunjukkan individu berlainan dalam situasi yang berlainan.
- c. *Konsistensi (consistency)*: perilaku yang sama dalam tindakan seseorang dari waktu ke waktu.

Kejadian-kejadian atau perilaku yang dilakukan oleh setiap karyawan dalam perusahaan merupakan cerminan dari lingkungan dan kondisi sosial tempat dimana mereka berada. Hal ini sesuai dengan teori atribusi karena didalam teori ini menjelaskan bahwa perilaku seseorang dipengaruhi oleh dua faktor, yaitu faktor internal dan eksternal. Apabila seorang karyawan melakukan kesalahan atau tindakan yang dapat merugikan perusahaan maka perusahaan harus segera mencari tahu penyebabnya. Penyebab seorang karyawan dapat melakukan kesalahan dapat berasal dari lingkungan dan nilai sosial dari perusahaan itu sendiri atau disebabkan oleh faktor yang ada dari pribadi seseorang.

Penelitian ini menggunakan teori atribusi karena teori atribusi sangat erat kaitannya dengan perilaku seseorang. Perilaku yang ditunjukkan oleh tiap individu didalam organisasi akan berbeda antara satu dengan yang lainnya, begitu pula berbeda dengan cara penanganannya. Oleh karena itu, teori atribusi relevan

dengan penelitian ini karena dapat membantu mempelajari perilaku yang dilakukan oleh setiap karyawan. Dalam penggunaannya, teori ini diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan faktor yang dapat mempengaruhi perilaku seseorang seperti tingkat pendidikan, disiplin kerja, dan pelatihan kerja yang ada di organisasi, sehingga tujuan dari organisasi dapat dicapai secara maksimal.

2. Tingkat Pendidikan

Faktor pendidikan berpengaruh pada perilaku seseorang dalam menerima dan menolak suatu perubahan yang baru. Karyawan yang berpendidikan cenderung lebih mudah menerima perubahan. Pendidikan merupakan unsur yang paling penting didalam pekerjaan, dimana tingkat pendidikan seseorang akan menentukan baik dan buruknya karyawan didalam melaksanakan tugasnya. Seperti yang dinyatakan oleh Hariandja (2016) bahwa tingkat pendidikan seorang pegawai dapat meningkatkan daya saing perusahaan dan memperbaiki kinerja perusahaan. Selain itu, menurut Tirtarahardja dalam Lubis Falinda (2018) terdapat beberapa indikator tingkat pendidikan, yaitu:

a. Jenjang pendidikan

Jenjang pendidikan merupakan tingkatan pendidikan yang ditetapkan mengikuti tingkat perubahan peserta didik, tujuan yang akan dicapai, dan kemampuan yang dikembangkan.

b. Kesesuaian jurusan

Kesesuaian jurusan merupakan sebelum pegawai direkrut terlebih dahulu instansi membedah tingkat pendidikan dan kesesuaian jurusan pendidikan pegawai tersebut agar kelak dapat ditempatkan pada posisi bagian yang sesuai dengan kapasitas pendidikan.

c. Kompetensi

Kompetensi merupakan pemahaman, kemampuan mengenai tugas, kualitas dan nilai-nilai dasar yang dipertimbangkan dalam kebiasaan berbicara dan berpendapat

Sedangkan menurut Chandra (2018) jenjang pendidikan terdiri dari beberapa jenis, yaitu:

a. Pendidikan dasar

Pendidikan dasar memberikan bekal dasar yang diperlukan untuk hidup bermasyarakat berupa pengembangan sikap, pengetahuan, dan keterampilan dasar. Pendidikan dasar pada prinsipnya adalah pendidikan yang memberikan bekal dasar tentang cara hidup baik bagi individu maupun masyarakat.

b. Pendidikan menengah

Pendidikan yang berlangsung tiga tahun setelah pendidikan dasar diberikan di sekolah menengah. Pendidikan menengah berfungsi sebagai kelanjutan dan perluasan dari pendidikan dasar.

c. Pelatihan lanjutan

Melanjutkan pendidikan selama 3 tahun setelah sekolah menengah:
Pelatihan tambahan ini berfungsi untuk mempersiapkan siswa untuk mengikuti pendidikan tinggi dan memasuki dunia kerja.

d. Pendidikan tinggi

Pendidikan tinggi adalah pendidikan lanjutan yang diselenggarakan untuk mempersiapkan peserta didik menjadi anggota masyarakat yang memiliki kemampuan akademik atau profesional yang dapat menerapkan, mengembangkan, atau menciptakan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni. Satuan pendidikan yang menyelenggarakan pendidikan tinggi disebut perguruan tinggi yang berbentuk akademi, politeknik, sekolah menengah, institut atau universitas.

3. Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku di sekitarnya. Disiplin kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap berbagai peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis, serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi apabila ada yang melanggar tugas serta wewenang yang diberikan kepadanya (Priansa, 2019). Kurang disiplin

didalam manajemen di suatu perusahaan juga dapat mengakibatkan kerugian bahkan jatuhnya perusahaan itu sendiri, dimana dari sisi karyawan yang banyak melanggar kedisiplinan.

Menurut Hasibuan (2014) terdapat beberapa indikator disiplin kerja, yaitu sebagai berikut:

a. Mematuhi semua peraturan perusahaan

Karyawan diharuskan mentaati semua peraturan perusahaan yang telah ditetapkan sesuai dengan aturan dan pedoman kerja agar kenyamanan dan kelancaran dalam bekerja dapat terbentuk.

b. Penggunaan waktu secara efektif

Waktu bekerja yang diberikan perusahaan diharapkan dapat dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya oleh individu untuk mengejar target yang diberikan perusahaan kepada individu dengan tidak terlalu banyak membuang waktu yang ada didalam standar pekerjaan perusahaan.

c. Tanggung jawab dalam pekerjaan dan tugas

Tanggung jawab yang diberikan kepada individu apabila tidak sesuai dengan jangka waktu yang telah ditetapkan oleh perusahaan maka pegawai telah memiliki tingkat disiplin kerja yang tinggi.

d. Tingkat absensi

Salah satu tolak ukur untuk mengetahui tingkat kedisiplinan pegawai yaitu semakin tinggi frekuensi kehadiran atau rendahnya

tingkat kemangkiran pegawai tersebut telah memiliki tingkat disiplin kerja yang tinggi.

Adapun menurut Mangkunegara (2017) yang menyebutkan bahwa terdapat macam-macam disiplin kerja, yaitu sebagai berikut:

a. Disiplin preventif

Disiplin preventif adalah suatu upaya untuk menggerakkan pegawai, mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, dan aturan-aturan yang telah digariskan oleh perusahaan. Tujuan dasarnya adalah untuk menggerakkan pegawai berdisiplin diri. Dengan cara preventif, pegawai dapat memelihara dirinya terhadap peraturan-peraturan perusahaan.

b. Disiplin korektif

Disiplin korektif adalah suatu upaya menggerakkan pegawai dalam menyetujui suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan. Tujuan pemberian sanksi adalah untuk memperbaiki pegawai pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku, dan memberikan pelajaran kepada pelanggar.

4. Pelatihan Kerja

Program pelatihan diadakan dengan bertujuan untuk memperbaiki kemampuan berbagai keterampilan dan teknik pelaksanaan kerja tertentu untuk kebutuhan sekarang atau saat ini. Pelatihan adalah upaya yang sistematis dan terencana untuk mengubah

atau mengembangkan pengetahuan atau keterampilan atau sikap melalui pengalaman belajar dalam rangka meningkatkan efektivitas berbagai kegiatan (Priansa, 2019). Menurut Rivai & Sagala (2013) terdapat beberapa indikator pelatihan kerja, yaitu:

a. Kualitas materi pelatihan

Merupakan ketersediaan bahan ajar berupa berbagai teori dan materi pendukung dalam dilakukannya proses awal pemberian informasi terkait dengan pelatihan yang dilaksanakan oleh perusahaan didasarkan kebutuhan bagian pekerjaan yang dibutuhkan dalam unit proses tertentu, yang memberikan dampak peningkatan pada kinerja nantinya.

b. Kualitas metode pelatihan

Merupakan sebuah teknik dalam proses binaan atau pelatihan yang sesuai dengan apa yang diharuskan atau yang distandarkan pada pelatihan, yang dilakukan untuk meningkatkan pengetahuan, keahlian, serta kinerja karyawan yang baik demi tercapainya suatu tujuan.

c. Kualitas instruktur pelatihan

Merupakan sebuah tingkat kesesuaian koordinasi dalam penyampaian perintah dalam sebuah pelatihan yang dilakukan, apakah tersampaikan sebuah perintah dengan tingkat kemudahan untuk dipahami dan dijalankan perintah tersebut.

d. Kualitas sarana dan fasilitas pelatihan

Merupakan cerminan ketersediaan alat yang digunakan dalam sebuah proses pelatihan dan memenuhi kriteria kebutuhan yang digunakan dalam pelatihan.

e. Kualitas pelatihan

Merupakan penilaian secara keseluruhan atas sebuah pelatihan yang dilakukan apakah telah memenuhi prosedur dalam sistematika pelatihan yang dilakukan.

Menurut Mangkunegara (2019), pelatihan memiliki dua teknik, yaitu:

a. *On The Job Training*

On the job Training atau pelatihan di tempat kerja adalah mengajari karyawan cara menguasai dan melakukannya pekerjaannya dalam praktik.

b. *Off The Job Training*

Off the job training adalah metode pelatihan SDM yang diselenggarakan di luar lokasi kerja atau di luar kantor selama jangka waktu tertentu.

Jadi dapat disimpulkan bahwa pelatihan kerja merupakan salah satu tujuan perusahaan yang memberikan banyak sekali manfaat untuk membantu pengembangan bagi karyawannya. Pelatihan untuk karyawan juga sangat berpengaruh terhadap perusahaan, karena jika sumber daya manusia semakin berkualitas maka kualitas dari perusahaan juga semakin naik.

5. Kinerja Karyawan

Kinerja sangat penting bagi sebuah perusahaan didalam mencapai tujuannya. Dalam kaitannya dengan pengembangan sumber daya manusia, kinerja seorang pegawai sangat dibutuhkan untuk mencapai kinerja bagi karyawan itu sendiri dan juga bagi perusahaan. Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh seorang pegawai dalam mengemban pekerjaannya (Priansa, 2019). Menurut Mangkunegara (2016) kinerja karyawan merupakan hasil kerja seseorang secara kualitas maupun secara kuantitas yang telah dicapai oleh karyawan dalam menjalankan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan.

Kinerja seorang pegawai dapat dievaluasi melalui tolak ukur tingkat kinerja. Pengukuran tersebut berarti memberikan kesempatan bagi para karyawan untuk mengetahui kualitas kinerja mereka. Menurut Afandi (2018) menyebutkan bahwa terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, yaitu:

- a. Kemampuan, kepribadian dan minat kerja.
- b. Kejelasan dan penerimaan atau kejelasan peran seseorang pekerja yang merupakan taraf pengertian dan penerimaan seseorang atas tugas yang diberikan kepadanya.
- c. Tingkat motivasi pekerja yang daya energi yang mendorong, mengarahkan dan mempertahankan perilaku.
- d. Kompetensi, yaitu keterampilan yang dimiliki seorang pegawai.

- e. Fasilitas kerja, yaitu seperangkat alat pendukung kelancaran operasional perusahaan.
- f. Budaya kerja, yaitu perilaku kerja pegawai yang kreatif dan inovatif
- g. Kepemimpinan, yaitu perilaku pemimpin dalam mengarahkan pegawai dalam bekerja.
- h. Disiplin kerja, yaitu aturan yang dibuat oleh perusahaan agar semua pegawai ikut mematuhi agar tujuan tercapai.

Menurut Mangkunegara Mangkunegara (2014) terdapat beberapa indikator dari kinerja, yaitu sebagai berikut:

a. Kualitas

Kualitas yaitu mutu hasil kerja yang didasarkan pada standar yang ditetapkan, diukur melalui ketepatan, ketelitian, keterampilan, keberhasilan hasil kerja.

b. Kuantitas

Kuantitas merupakan banyaknya hasil kerja sesuai dengan waktu kerja yang ada, yang perlu diperhatikan bukan hasil rutin tetapi seberapa cepat pekerjaan dapat diselesaikan.

c. Pelaksanaan tugas

Pelaksanaan tugas merupakan kewajiban karyawan melakukan aktivitas atau kegiatan yang berhubungan dengan pekerjaan yang ditugaskan perusahaan.

d. Tanggung jawab

Tanggung jawab merupakan suatu akibat lebih dari pelaksanaan peranan, baik peranan itu merupakan hak dan kewajiban ataupun kekuasaan.

B. Telaah Penelitian Sebelumnya

Penelitian ini dilakukan berdasarkan pada berbagai macam penelitian terdahulu dan sesuai dengan variabel yang akan diteliti yaitu tingkat pendidikan, disiplin kerja, pelatihan kerja, kinerja karyawan. Adapun penelitian terdahulu yang akan dijelaskan, yaitu sebagai berikut:

Basyit (2020) yang meneliti tentang hubungan variabel pengaruh tingkat pendidikan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini dilakukan di CV. Gajah Jaya dengan populasi dan sampel yang digunakan adalah karyawan CV. Gajah Jaya yang berjumlah 32 responden. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa: (1) Tingkat pendidikan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. (2) Pengalaman kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Nurjaya (2021) yang meneliti tentang hubungan variabel pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini dilakukan di PT. Hazara Cipta Pesona dengan populasi dari seluruh karyawan PT. Hazara Cipta Pesona yang berjumlah 88 karyawan. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa: (1) Variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

(2) Variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. (3) Variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Firmansyah & Aima (2020) yang meneliti tentang hubungan variabel pengaruh pelatihan, kompensasi, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini dilakukan di PT. Bank Muamalat, Tbk Wilayah AreM2 dengan sampel yang digunakan berjumlah 77 orang. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa: (1) Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. (2) Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. (3) Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Yasin et al., (2021) yang meneliti tentang hubungan variabel pengaruh pengalaman kerja, pendidikan dan pelatihan (DIKLAT), dan tingkat pendidikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini dilakukan di Dinas Pendidikan Kabupaten Soppeng dengan populasi dari penelitian ini adalah pegawai yang terdaftar di Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Soppeng dengan jumlah sampel sebanyak 45 orang. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa: (1) Pengalaman kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. (2) Pendidikan dan pelatihan (DIKLAT) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. (3) Tingkat pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Candra et al., (2022) yang meneliti tentang hubungan variabel pengaruh disiplin kerja, kompetensi kerja, dan pengawasan kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini dilakukan di PT. Karya Inti Nusa Gemilang Medan dengan populasi berjumlah 132 karyawan dan sejumlah sampel sebanyak 99 karyawan. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa: (1) Disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. (2) Kompetensi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. (3) Pengawasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Sarmigi & Angela (2022) yang meneliti tentang hubungan variabel pengaruh pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini dilakukan di Pegadaian Kota Sungai Penuh dengan populasi yaitu pegawai pada Pegadaian Kota Sungai Penuh. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa: (1) Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. (2) Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Muliantika (2020) meneliti tentang hubungan variabel pengaruh tingkat pendidikan dan kompetensi terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini dilakukan di Hotel Puri Sebal Ubud Gianyar dengan populasi yang berjumlah 47 orang. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa: (1) Tingkat pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. (2) Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Puspita (2020) meneliti tentang hubungan variabel pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini dilakukan di PT. Persada Arkana Buana dengan populasi sebanyak 60 karyawan. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa: (1) Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. (2) Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Sari (2020) meneliti tentang hubungan variabel pengaruh pelatihan kerja, kompensasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini dilakukan di Topsell Group cabang Sidoarjo dengan jumlah responden sebanyak 32 responden. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa: (1) Pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. (2) Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. (3) Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Umiarti et al., (2020) meneliti tentang hubungan variabel pengaruh tingkat pendidikan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini dilakukan di PT. Mitra Krida Mandiri (MKM) Jimbaran-Badung dengan populasi yang digunakan berjumlah 72 orang. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa: (1) Tingkat pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. (2) Pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

C. Pengembangan Hipotesis

1. Tingkat Pendidikan, Disiplin Kerja, dan Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Pendidikan merupakan faktor yang mencerminkan kemampuan seseorang untuk dapat menyelesaikan suatu pekerjaan. Dengan menempuh tingkat pendidikan yang tinggi, maka karyawan memiliki pengetahuan yang luas sehingga mampu untuk melaksanakan tugasnya dengan baik. Tujuan pendidikan adalah menanamkan pengetahuan, pendapat dan konsep-konsep, mengubah sikap dan persepsi, menanamkan tingkah laku/kebiasaan yang baru (Soekidjo, 2018:68).

Disiplin kerja yang baik akan memudahkan perusahaan mencapai tujuannya karena karyawan yang memiliki disiplin kerja yang baik akan bekerja secara efektif dan dapat mengefesienkan waktu dalam bekerja. Menurut (Sutrisno, 2016) mengatakan bahwa disiplin adalah perilaku seorang dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun yang tidak tertulis.

Pelatihan merupakan pembelajaran yang disediakan oleh perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawannya yang berkaitan dengan pekerjaan yang diberikan (Priansa, 2017). Melalui program pelatihan, diharapkan perusahaan dapat mempertahankan pegawai yang berkompeten dan berkualitas.

Atas dasar kajian teori diatas dan diperkuat oleh penelitian Dillah (2020) menyatakan bahwa tingkat pendidikan, disiplin kerja, dan pelatihan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian diatas, maka hipotesis dirumuskan sebagai berikut:

H1. Tingkat pendidikan, disiplin kerja, dan pelatihan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

2. Tingkat Pendidikan terhadap Kinerja Karyawan

Tingkat pendidikan merupakan taraf kemampuan yang ditentukan berdasarkan hasil belajar masuk sekolah hingga kelas terakhir yang dicapai seseorang dengan mengabaikan jenjang waktu yang dihabiskan untuk mencapai jenjang pendidikan tersebut. Menurut Notoatmodjo (2015) pendidikan adalah suatu upaya untuk mengembangkan potensi manusia, sehingga mempunyai kemampuan mengolah sumber daya alam yang tersedia untuk mewujudkan kesejahteraan masyarakat. Pada dasarnya tujuan pendidikan adalah suatu deskripsi dari pengetahuan, sikap, tindakan, penampilan, dan sebagainya yang diharapkan akan dimiliki sasaran pelatihan-pelatihan dalam periode tertentu.

Atas dasar kajian teori diatas dan diperkuat oleh penelitian Khoirunnisa, dkk (2022) menyatakan bahwa tingkat pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Tantri (2021) yang

menyatakan bahwa tingkat pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian diatas, maka hipotesis dirumuskan sebagai berikut:

H2. Tingkat Pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Jika peraturan atau ketetapan yang ada dalam perusahaan diabaikan, maka hal tersebut dapat menyebabkan karyawan mempunyai sikap disiplin yang buruk. Namun jika karyawan taat pada ketetapan perusahaan, maka hal tersebut menggambarkan sikap disiplin yang baik. Menurut Hasibuan (2016) menyatakan bahwa kedisiplinan adalah kesadaran dan kerelaan seseorang dalam mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Atas dasar kajian teori diatas dan diperkuat oleh penelitian Yuliantini (2021) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sadat et al., (2020) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian diatas, maka hipotesis dirumuskan sebagai berikut:

H3. Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

4. Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Pelatihan adalah upaya yang sistematis dan terencana untuk mengubah atau mengembangkan pengetahuan atau keterampilan atau sikap melalui pengalaman belajar dalam rangka meningkatkan efektivitas berbagai kegiatan (Priansa, 2019). Tujuan pelatihan adalah untuk meningkatkan keterampilan dan keahlian karyawan. Keterampilan dan keahlian diperlukan untuk semua kegiatan bisnis. Ketika semua karyawan sudah memiliki keterampilan yang dibutuhkan perusahaan, mereka didorong untuk meningkatkan pekerjaannya.

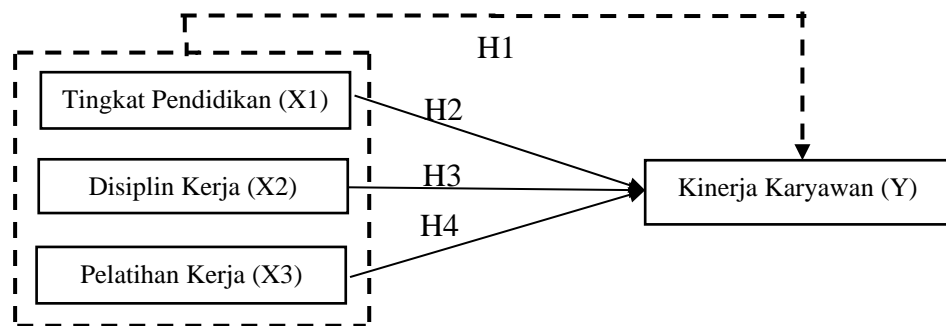
Atas dasar kajian teori diatas dan diperkuat oleh penelitian Maidarti (2022) menunjukkan bahwa pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Fitri (2023) yang menunjukkan bahwa pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian diatas, maka hipotesis dirumuskan sebagai berikut:

H4. Pelatihan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

D. Model Penelitian

Terdapat berbagai macam faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan seperti lingkungan kerja, kepemimpinan, budaya organisasi, kompensasi, dan lain-lain. Namun pada penelitian ini lebih menekankan pada hubungan tingkat pendidikan (X1), disiplin kerja (X2), dan pelatihan kerja (X3) terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini berdasarkan dengan adanya *research gap* pada penelitian terdahulu yang menunjukkan adanya perbedaan hasil penelitian diantara variabel-variabel tersebut.



Gambar 2. 1
Model Penelitian

Keterangan:

- - - - -> : pengaruh secara multiple
- > : pengaruh secara parsial

BAB III METODE PENELITIAN

A. Populasi dan Sampel

Populasi adalah keseluruhan dari kelompok yang akan diambil datanya. Populasi merupakan keseluruhan dari objek penelitian yang menjadi pusat perhatian dan menjadi sumber data penelitian. Menurut Sugiyono (2019) populasi adalah wilayah generalisasi (suatu kelompok) yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Populasi yang akan digunakan sebagai penelitian adalah karyawan yang bekerja pada bidang produksi di CV. Anugerah Maju Pratama yang berjumlah 50 orang.

Menurut Sujarweni (2015) sampel adalah bagian dari sejumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi yang digunakan untuk penelitian. Sampel juga diambil dari populasi yang benar-benar mewakili dan valid yaitu dapat mengukur sesuatu yang seharusnya diukur. Adapun teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan metode *purposive sampling*. *Purposive sampling* adalah pengambilan sampel dengan syarat atau kriteria tertentu. Kriteria sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu:

- a. Lama bekerja minimal 1 tahun
- b. Minimal pendidikan SMP
- c. Karyawan tetap

Untuk menentukan ukuran sampel penelitian dapat menggunakan cara Slovin, yaitu sebagai berikut:

Sampel yang diambil sebagai penelitian jika menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kepercayaan 95% dan tingkat error 5% adalah:

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

$$n = \frac{50}{1+(50 \times 0,05^2)}$$

$$n = 44$$

Jadi, sampel penelitian untuk populasi sebesar 50 orang dan tingkat kepercayaan 95% adalah 44 orang.

B. Data Penelitian

1. Jenis dan Sumber Data

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Kemudian metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu dengan menggunakan kuesioner yang dibagikan langsung kepada karyawan CV. Anugerah Maju Pratama.

Selain itu, penelitian ini menggunakan jenis data primer. Dimana data primer diperoleh melalui penyebaran kuisisioner yang dibagikan kepada karyawan bagian produksi pada CV. Anugerah Maju Pratama. Menurut Sugiyono (2019:296) data primer yaitu sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Data dikumpulkan

sendiri oleh peneliti langsung dari sumber pertama atau tempat objek penelitian dilakukan.

Sedangkan data sekunder menurut Sugiyono (2019:296) yaitu sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya melalui orang lain atau monografi perusahaan. Dalam penelitian ini yang menjadi sumber data sekunder yaitu dari hasil wawancara dengan HRD CV. Anugerah Maju Pratama dan data monografi perusahaan.

2. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini yaitu dengan menggunakan kuesioner yang dibagikan langsung kepada responden. Menurut Sugiyono (2019:142) kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab.

C. Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

1. Tingkat Pendidikan (X1)

Tingkat pendidikan merupakan persepsi responden terhadap latar belakang pendidikan dan pengaruhnya didalam menyelesaikan pekerjaan. Tingkat pendidikan dalam penelitian ini akan diukur menggunakan indikator sebagai berikut (Tirtarahardja dalam Lubis Falinda, 2018):

- a. Jenjang pendidikan
- b. Kesesuaian jurusan

c. Kompetensi

d. Keahlian

2. Disiplin Kerja (X2)

Disiplin kerja merupakan persepsi responden terhadap tanggungjawab dan tingkat kesungguhan seseorang terhadap tugas dan peraturan yang harus ditaati didalam organisasi. Disiplin kerja dalam penelitian ini akan diukur menggunakan indikator sebagai berikut (Hasibuan, 2014):

a. Mematuhi semua peraturan perusahaan

b. Penggunaan waktu secara efektif

c. Tanggung jawab dalam pekerjaan dan tugas

d. Tingkat absensi

3. Pelatihan Kerja (X3)

Pelatihan kerja merupakan persepsi responden sebagai salah satu bentuk upaya untuk meningkatkan kemampuan yang akan berdampak pada kinerja karyawan maupun perusahaan itu sendiri. Pelatihan kerja dalam penelitian ini akan diukur dengan menggunakan indikator sebagai berikut (Rivai & Sagala, 2013):

a. Kualitas materi pelatihan

b. Kualitas metode pelatihan

c. Kualitas instruktur pelatihan

d. Kualitas sarana dan fasilitas pelatihan

e. Kualitas pelatihan

4. Kinerja (Y)

Kinerja merupakan persepsi responden terhadap hasil kerja baik secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan. Kinerja dalam penelitian ini akan diukur dengan menggunakan indikator sebagai berikut (Mangkunegara, 2014):

- a. Kualitas
- b. Kuantitas
- c. Pelaksanaan tugas
- d. Tanggung jawab

5. Pengukuran Variabel

Pengukuran variabel pada penelitian ini yaitu menggunakan skala likert. Skala likert berhubungan dengan pernyataan tentang sikap seseorang terhadap sesuatu, misalnya setuju-tidak setuju, senang-tidak senang, dan baik-tidak baik. Dengan skala likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan.

Jawaban pada setiap item instrumen yang menggunakan skala likert mempunyai tingkatan dari sangat positif sampai sangat negatif yang dapat berupa kata-kata antara lain:

- a. Sangat setuju (5)
- b. Setuju (4)

- c. Ragu-ragu (3)
- d. Tidak setuju (2)
- e. Sangat tidak setuju (1)

D. Uji Instrumen

1. Uji Validitas

Uji Validitas adalah suatu derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi dengan data yang dapat dikumpulkan oleh peneliti. Menurut Sugiyono (2019) syarat minimum untuk dianggap suatu butir instrument valid adalah nilai indeks validitasnya $\geq 0,3$. Dengan demikian, semua pernyataan yang memiliki tingkat korelasi dibawah 0,3 harus diperbaiki atau diulang karena dianggap tidak valid. Uji validitas digunakan untuk menentukan seberapa akurat dan konsisten instrumen pengukuran dapat mengukur konsep atau variabel yang akan diukur (Ghozali, 2018). Dalam pengambilan keputusan uji validitas:

- a. Jika r hitung $>$ r tabel, maka pernyataan tersebut valid
- b. Jika r hitung $<$ r tabel maka pernyataan tersebut tidak valid

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan alat yang digunakan untuk mengukur kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Dalam suatu kuesioner dikatakan reliabel jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.

Tinggi rendahnya reliabilitas secara empiris ditunjukkan oleh suatu angka yang disebut koefisien reliabilitas (Alfa Cronbach). Dasar pengambilan keputusan dalam uji reliabilitas menurut (Ghozali, 2018) yaitu sebagai berikut:

- a. Apabila nilai Cronbach Alpha $> 0,70$, maka kuesioner tersebut dinyatakan reliabel atau konsisten.
- b. Apabila nilai Cronbach Alpha $< 0,70$, maka kuesioner tersebut dinyatakan tidak reliabel atau tidak konsisten.

E. Metode Analisis Data

1. Analisis Regresi Berganda

Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan rumus regresi linier berganda dengan menggunakan bantuan SPSS versi 24. Menurut Sujarweni (2015) analisis ini bertujuan untuk melihat hubungan secara linier antara dua variabel atau lebih variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y). Kemudian analisis ini untuk mengetahui apakah arah hubungan antara variabel independen berhubungan positif atau negatif. Secara umum, data hasil pengamatan Y dipengaruhi oleh variabel-variabel bebas $X_1, X_2, X_3, \dots, X_n$, sehingga rumus umum dari regresi linier berganda ini adalah:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Keterangan:

Y : Kinerja Karyawan

a : Nilai konstanta

β_1 : Nilai koefisien beta variabel X1

β_2 : Nilai koefisien beta variabel X2

β_3 : Nilai koefisien beta variabel X3

X1 : Tingkat pendidikan

X2 : Disiplin kerja

X3 : Pelatihan kerja

e : error

2. Uji Hipotesis

a. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien Determinasi (R^2) berfungsi untuk melihat sejauh mana keseluruhan variabel independent dapat menjelaskan variabel dependent. Menurut Sugiyono (2019) regresi linier sederhana didasari pada hubungan fungsional ataupun kausal satu variabel independen dengan satu variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara 0 dan 1. Apabila angka koefisien determinasi semakin kuat, yang berarti variabel-variabel independent memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi-variabel dependent.

b. Uji Simultan

Uji F berfungsi untuk mengetahui apakah model yang digunakan fit atau tidak fit. Menurut Sujarweni (2015), uji F digunakan untuk membuktikan pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan. Tingkat signifikansi

pada penelitian ini sebesar 5% dengan derajat pembilang (df_1) = k dan derajat kebebasan penyebut (df_2) = n-k-1 dengan n adalah jumlah responden dan k adalah jumlah variabel independen. Hipotesisnya dapat dirumuskan sebagai berikut:

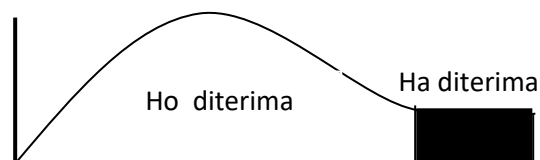
H_a : $\beta \neq 0$, artinya ada pengaruh yang signifikan dari variabel independen terhadap variabel dependen.

H_0 : $\beta = 0$, artinya tidak ada pengaruh yang signifikan dari variabel independen terhadap variabel dependen,

Langkah-langkah pengujian hipotesisnya adalah secara simultan atau bersama-sama, yaitu:

H_a : Jika F hitung $>$ F tabel dan p value $<$ $\alpha = 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa secara simultan variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.

H_0 : Jika F hitung $<$ F tabel dan p value $>$ $\alpha = 0,05$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Maka dapat disimpulkan bahwa secara simultan variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.



Gambar 3. 1
Kurva Normal Uji F

c. Uji t (Uji Parsial)

Menurut Sujarweni (2015:161), uji T adalah pengujian koefisien regresi parsial individual yang digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen (X) secara individual mempengaruhi variabel dependen (Y). Uji t digunakan untuk menentukan sejauh mana pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Dimana uji t mencari t hitung dan membandingkan dengan t tabel apakah variabel independen secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan atau tidak dengan variabel dependen.

Langkah-langkah dalam pengujian hipotesisnya adalah:

$H_a : \beta \neq 0$, artinya ada pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial.

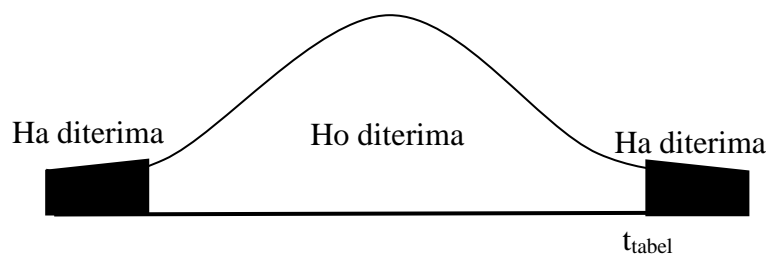
$H_0 : \beta = 0$, artinya secara parsial tidak ada pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial.

Pengujian dengan penentuan kriteria yaitu sebagai berikut:

H_a : Apabila t hitung $>$ t tabel atau signifikansi $< \alpha = 0,05$ maka hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima, berarti variabel independen berpengaruh positif terhadap variabel dependen.

H_0 : Apabila t hitung $<$ t tabel atau signifikansi $> \alpha = 0,05$ maka hipotesis nol (H_0) diterima dan hipotesis alternatif (H_a) ditolak,

berarti variabel independent tidak berpengaruh positif terhadap variabel dependen.



Gambar 3. 2
Kurva Normal Uji t

mengikuti pelatihan untuk meningkatkan kinerja, pengetahuan, dan skill dalam bekerja.

Pendapat diatas dapat diperkuat dengan adanya teori menurut (Priansa, 2017) bahwa pelatihan merupakan pembelajaran yang disediakan oleh perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawannya yang berkaitan dengan pekerjaan yang diberikan. Hal ini memang menjadi tujuan perusahaan dalam mengadakan pelatihan kerja. Selain perusahaan menginginkan keuntungan yang besar, perusahaan juga menginginkan sumber daya manusia didalamnya dalam bekerja memiliki kualitas yang baik.

Penelitian ini mempunyai hasil yang sama dengan Lestari & Afifah (2020) yang berjudul Pengaruh Disiplin Kerja dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Ardena Artha Mulia Bagian Produksi) dan diperoleh hasil penelitian bahwa pelatihan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan diatas, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Secara simultan kinerja karyawan pada CV. Anugerah Maju Pratama dipengaruhi oleh tingkat pendidikan, disiplin kerja, dan pelatihan kerja.
2. Secara parsial kinerja karyawan pada CV. Anugerah Maju Pratama tidak dipengaruhi oleh tingkat pendidikan.
3. Secara parsial kinerja karyawan pada CV. Anugerah Maju Pratama tidak dipengaruhi oleh disiplin kerja.
4. Secara parsial kinerja karyawan pada CV. Anugerah Maju Pratama dipengaruhi oleh pelatihan kerja.

B. Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini tidak terlepas dari keterbatasan-keterbatasan maupun kelemahan yang memerlukan perbaikan dan pengembangan selanjutnya. Dimana pengelolaan data pada penelitian ini berdasarkan jawaban responden pada pengisian kuesioner yang disebarakan, sehingga kesimpulan yang diambil berdasarkan pada data yang dikumpulkan.

C. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang ditarik, ada beberapa rekomendasi yang berguna dan saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut:

1. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat mempertimbangkan untuk menambahkan variabel lain. Penelitian ini juga hanya menjelaskan

sebagian kecil pengaruh tingkat pendidikan, disiplin kerja, dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan.

2. Disarankan bagi CV. Anugerah Maju Pratama untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan mengadakan pelatihan secara terus-menerus agar kemampuan mereka didalam bekerja terutama pada bidang produksi semakin meningkat.
3. Disarankan bagi CV. Anugerah Maju Pratama untuk terus melakukan peningkatan kualitas kinerja karyawan yaitu salah satunya dengan cara meningkatkan hasil produksi dengan mengerjakan pekerjaan diluar jam kerja atau *work from home* karena pada bidang pekerjaan ini tidak membutuhkan kedisiplinan akan tetapi hasil yang diciptakan mampu mencapai target sesuai dengan pesanan yang diterima.
4. Disarankan bagi CV. Anugerah Maju Pratama agar dapat menyeleksi calon karyawan pada bidang produksi dengan memperhatikan keahlian dan keterampilan yang dimiliki, karena pada bidang ini sangat membutuhkan keahlian dan keterampilan yang baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Adnyana, I.P.A & Jaya, I.K.R.K. (2022). Pengaruh Tingkat Pendidikan, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pelayanan Teknik (Yantek) di ULP Singaraja. *Jurnal Artha Satya Dharma*, 15(2), 09-16.
- Afwandi, A. H., Haryanti, P., & Sudarwanto, T. (2022). Pengaruh Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan Di Lembaga Keuangan Syariah (Studi Kasus Di BPR Syariah Kota Mojokerto). *JIES : Journal of Islamic Economics Studies*, 3(2). <https://ejournal.feunhasy.ac.id/jies>
- Asa, R., & Wahida, A. (2023). SEIKO : Journal of Management & Business Tingkat Pendidikan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *SEIKO : Journal of Management & Business*, 6(1), 598–604. <https://doi.org/10.37531/sejaman.v6i1.3736>
- Basyit, A dkk. (2020). Tingkat Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal EMA*, 5(4).
- Candra, K. P., Fitri Rostina, C., & Angela, F. (2022). Disiplin Kerja, Pelatihan Kerja, dan Pengawasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Karya Inti Nusa Gemilang Medan. *Jurnal Garuda*, 3(2).
- Dillah, A. M. R. I. (2020). *Pengaruh Pendidikan, Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Sulsel-Bar Cabang Makassar. Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 14(1).
- Firmansyah, A., & Aima, H. (2020). Pengaruh Pelatihan, Kompensasi, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Journal FEB Unmul*, 17(2).
- Fitri, M.A, Herwan, Putri, I.D. (2023). Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pemadam Kebakaran Dan Penyelamatan Kota Bengkulu. *Jurnal Ekombis Review*, 11(1), 329-342.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. H. (2014). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hariandja. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Gramedia Widiasarana.
- Hasibuan, M. S. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan keempatbelas*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

- Hendrayana, K.R Nopiyani, P.E. (2023). Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Karya Pak Oles Tokcer. *Jurnal Daya Saing*, 9(2), 320–326.
- Irawan, D., Kusjono, G., & Suprianto, S. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Kecamatan Serpong. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa*, 1(3), 176–185.
- Jurnal, H., Satato, Y. R., Adilase, B. P., & Subrata, G. (2022). Kompetensi,, Disiplin Kerja Dan Budaya Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Jempper*, 1(1).
- Lestari, S., & Afifah, D. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi kasus pada PT Ardena Artha Mulia bagian produksi). In *KINERJA Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 3(1).
- Maidarti, T et al. (2022). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Saraka Mandiri Semesta Bogor. *Derivatif : Jurnal Manajemen*. 16(1).
- Mangkunegara A.A. Anwar Prabu. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Penerbit Rosda.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. P. (2014). *Evaluasi Kinerja*. Bandung: Refika Aditama.
- Muliantika, I.K.T. (2020). Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Puri Sebalu Ubud Gianyar. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 1(4).
- Notoatmodjo, S. (2015). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Nurjaya, N. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Hazara Cipta Pesona. In *Akselerasi: Jurnal Ilmiah Nasional*, 3(1).
- Priansa, D. J. (2017). *Manajemen Kinerja Kepegawaian*. Bandung: CV Pustaka Setia.
- Priansa, D. J. (2019). *Pengembangan dan Pelatihan SDM Perusahaan Edisi 1*. Bandung: Simbiosis Rekatama Media.
- Purnama Sari, V. (2020). Pengaruh Pelatihan Kerja, Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Topsell Group. *Triyonowati Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya*, 9(3).

- Puspita, D & Widodo, S. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Persada Arkana Buana Jakarta. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen Unsurya*, 1(1).
- Risman, & Muhammad Asdar. (2022). Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *YUME : Journal of Management*, 5(2), 536–552.
- Rivai, V., & Sagala, E. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajawali.
- Sadat, P. A., Handayani, S., & Kurniawan, M. (2022). Pengaruh *Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan*. *Inovator : Jurnal Manajemen*, 9 (1)
- Sarmigi, E., & Angela, L. (2022). Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *In Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 25(4).
- Soekidjo, N. (2018). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sujarweni, V. W. (2015). *Metodologi Penelitian Bisnis & Ekonomi*. Yogyakarta: PustakaBaruPress.
- Sulu, A. H. C., Mangantar, M & Taroreh, R. (2022). Pengaruh Pelatihan, Pengembangan Karir, dan Gaya Kepemimpinan Pada Kabupaten Tomohon. *Jurnal EMBA*, 10(2), 560–568.
- Sutrisno. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media.
- Tantri, S.R & Kusumawati, B. (2021). Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Hasura Mitra Gemilang Tangerang. *Indonesian Journal of Economics Application*, 3(1), 17-28.
- Umiarti, E. M. (2023). Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mitra Krida Mandiri (MKM) Jimbaran-Badung. *Jurnal Emas*, 3(1).
- Yasin, S., D., & Fattah, M. (2021). Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Bata Ilyas Educational Management Review*, 1(1).
- Yuliantini, T & Suryatiningsih. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Populis : Jurnal Sosial dan Humaniora*, 6(2).