

## BAB V

### PEMBAHASAN

#### A. Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan analisis dan pengujian model regresi yang telah dilakukan dengan bantuan *software SPSS 16,0 for windows*, maka akan dibahas tentang pengaruh variabel bebas berupa yang berupa pendidikan dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Tulungagung.

##### 1. Pengaruh Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Tulungagung

Hasil hipotesis pertama yang diajukan dalam penelitian ini menyatakan pemberian pendidikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dari hasil pengujian signifikan parameter (uji t) menunjukkan bahwa koefisien regresi antara variabel pendidikan dengan variabel kinerja karyawan dengan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 3,001 lebih dari  $t_{tabel}$  1,685. Oleh karena probabilitas signifikansi t nilainya sebesar 0,005 yang lebih kecil dibandingkan taraf signifikansi 0,05 maka hal ini menunjukkan bahwa variabel pendidikan berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian tolak  $H_0$  dan terima  $H_1$ .

Berdasarkan tabel *Coefficients*, jika digambarkan persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 = 12,920 + 0,658$$

Dimana:

X1 = Pendidikan

Y = Kinerja Karyawan

Konstanta sebesar 12,920 menyatakan bahwa jika ada kenaikan nilai dari variabel pendidikan ( $X_1$ ), maka nilai kinerja karyawan adalah 12,920. Koefisien regresi sebesar 0,658 menyatakan bahwa setiap kenaikan 1 nilai pendidikan memberikan kenaikan nilai sebesar 0,658.

Hal ini berarti pendidikan mempengaruhi dalam kinerja karyawan Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Tulungagung. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Turere<sup>1</sup> yang berjudul Pendidikan, Pelatihan Dan Penempatan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Inspektorat Kota Manado yang menyatakan bahwa variabel pendidikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Tulungagung. Terlihat dari  $t_{hitung} 5,995 > t_{tabel} 1,996$  maka  $H_a$  diterima dan menolak  $H_0$  yang berarti bahwa pendidikan berpengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawan Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Tulungagung.

Hal ini ditunjukkan dengan adanya pendidikan yang dilakukan Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Tulungagung akan dapat membantu seorang karyawan dalam menggunakan pikirannya secara kritis dan tepat sesuai sasaran dalam melaksanakan tugasnya dengan baik dan

---

<sup>1</sup> Turere, Verra Nitta. "Pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap peningkatan kinerja karyawan pada Balai Pelatihan Teknis Pertanian Kalasey." *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi* 1.3 (2013).

meningkatkan keahlian dan kemampuannya. Sehingga dapat mencapai kinerja yang diharapkan demi kemajuan suatu organisasi.

Hal tersebut sejalan dengan ungkapan Teguh Triwiyanto, pendidikan adalah usaha menarik sesuatu di dalam manusia sebagai upaya memberikan pengalaman-pengalaman belajar terprogram dalam bentuk pendidikan formal, nonformal, dan informal di sekolah, dan luar sekolah, yang berlangsung seumur hidup yang bertujuan optimalisasi kemampuan-kemampuan individu agar di kemudian hari dapat memainkan peranan hidup secara tepat.<sup>2</sup>

Koefisien determinasi sebesar 30,3% artinya kinerja dapat dijelaskan oleh pendidikan dan pelatihan kerja sebesar 30,3%, sementara pengaruh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini adalah sebesar 69,7% seperti pengalaman kerja dan budaya kerja. Hasil tersebut menjelaskan bahwa rata-rata tingkat pendidikan karyawan Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Tulungagung berada pada tingkat Sekolah Menengah Atas dan Sarjana, namun demikian ada pula karyawan Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Tulungagung yang karyawan yang sudah menyelesaikan pendidikan magister.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa melalui pendidikan yang memadai, seorang karyawan lebih mudah melaksanakan tugasnya dan dapat menggunakan pikirannya secara kritis dan tepat sesuai sasaran. Hal ini berarti semakin memadai pendidikan yang ditempuh karyawan semakin

---

<sup>2</sup> Teguh Triyanto, *Pengantar Pendidikan*, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2014), hal.23-24

baik pula kinerjanya. Hal tersebut sejalan dengan ungkapan Melmambessy Moses dalam Hasibuan pendidikan merupakan indikator yang mencerminkan kemampuan seseorang untuk dapat menyelesaikan suatu pekerjaan. Dengan latar belakang pendidikan pula seseorang dianggap mampu menduduki suatu jabatan tertentu.<sup>3</sup>

## 2. Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Tulungagung

Hasil hipotesis kedua yang diajukan dalam penelitian ini menyatakan pemberian pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dari hasil pengujian signifikan parameter (uji t) menunjukkan bahwa koefisien regresi antara variabel pendidikan dengan variabel kinerja karyawan dengan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 3,311 lebih dari  $t_{tabel}$  1,685. Oleh karena probabilitas signifikansi t nilainya sebesar 0,002 yang lebih kecil dibandingkan taraf signifikansi 0,05 maka hal ini menunjukkan bahwa variabel pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian tolak  $H_0$  dan terima  $H_2$ .

Berdasarkan tabel *Coefficients*, jika digambarkan persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 = 12,920 + 0,312$$

Dimana:

$X_2$  = Pelatihan Kerja

---

<sup>3</sup> Moses, Melmambessy. "Analisis Pengaruh Pendidikan, Pelatihan, dan Pengalaman Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Pertambangan dan Energi Provinsi Papua." *Media Riset Bisnis & Manajemen* 12.1 (2012): 18-36.

Y = Kinerja Karyawan

Konstanta sebesar 12,920 menyatakan bahwa jika ada kenaikan nilai dari variabel pelatihan kerja ( $X_2$ ), maka nilai kinerja karyawan adalah 12,920. Koefisien regresi sebesar 0,312 menyatakan bahwa setiap kenaikan 1 nilai pelatihan memberikan kenaikan nilai sebesar 0,312.

.Hal ini berarti pelatihan mempengaruhi dalam kinerja karyawan Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Tulungagung. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Rori, Mekel, dan Ogi<sup>4</sup> yang berjudul Pendidikan, Pelatihan Dan Penempatan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Inspektorat Kota Manado yang menyatakan bahwa variabel pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Tulungagung. Terlihat dari  $t_{hitung} 2,411 > t_{tabel} 2,021$  dan signifikansi  $p-value 0,021 < 0,05$  maka  $H_a$  diterima dan menolak  $H_0$  yang berarti bahwa pelatihan sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Tulungagung.

Hal ini ditunjukkan dengan adanya pelatihan yang dilakukan Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Tulungagung bahwa kemampuan atau ketrampilan yang dimiliki karyawan sangat

---

<sup>4</sup> Rori, Winda Jennifer, Peggy A. Mekel, and Imelda Ogi. "Pendidikan, Pelatihan Dan Penempatan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Inspektorat Kota Manado." *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi* 2.2 (2014).

menentukan kinerja seorang karyawan dalam suatu organisasi. Semakin karyawan memiliki kemampuan atau ketrampilan yang memadai semakin baik mereka dalam menyelesaikan pekerjaannya. Dengan kinerja yang baik dapat menunjang kemajuan organisasi dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Hal tersebut sejalan dengan ungkapan Wirawan, bahwa pelatihan adalah pengembangan sumber daya manusia yang dirancang khusus untuk mengembangkan pengetahuan, ketrampilan, kompetensi, sikap dan perilaku pegawai dalam rangka mengembangkan kinerja para pegawai dalam rangka melaksanakan pekerjaannya yang sedang mereka lakukan sekarang.<sup>5</sup>

### 3. Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Kerja Secara Bersama-sama Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Tulungagung

Hasil hipotesis ketiga yang diajukan dalam penelitian yang telah dilakukan pada karyawan di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Tulungagung dapat diketahui dari variabel-variabel bebas ( $X_1$ ,  $X_2$ ) yang terdiri dari Pendidikan dan Pelatihan Kerja mempunyai hubungan positif (searah) dengan variabel terikat (Y) Kinerja Karyawan di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Tulungagung.

Hal ini ditunjukkan dengan nilai  $F_{hitung}$  sebesar 9,492 serta signifikan sebesar 0,000. Keduanya sebesar 0,000 dengan menggunakan tingkat

---

<sup>5</sup> Wirawan, *Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia: Teori, Psikologi, Hukum Ketenagakerjaan, Aplikasi dan Penelitian: Aplikasi Dalam Organisasi Bisnis, Pemerintahan dan Pendidikan*, Jakarta: Rajawali Press, 2015, Hal.195-196

*alpha* 5% atau 0,05 maka posisi nilai probabilitas di bawah *alphanya*. Hal ini berarti bahwa secara bersama-sama terdapat pengaruh yang signifikan antara pendidikan dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Tulungagung. Hal ini membuktikan bahwa tolak  $H_0$  dan diterima  $H_3$ .

Diketahui nilai koefisien regresi  $b_{1,2}$  dengan hasil positif yang berarti searah yaitu jika nilai dari kedua variabel tersebut naik 1 satuan, maka besaran nilai kinerja karyawan juga akan naik dengan asumsi bahwa variabel bebas lainnya konstan.

Berdasarkan analisis *Model Summary*, nilai *R Square* adalah 0,339. *R Square* dapat disebut koefisien determinasi yang dalam hal ini berarti 33,3% kontribusi variabel pendidikan dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan, sedangkan sisanya 69,7% dapat dijelaskan oleh sebab-sebab yang lain. *R Square* berkisar 0 sampai 1, dengan catatan semakin kecil angka *R Square*, semakin lemah pula hubungan variabel-variabel tersebut.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Harris<sup>6</sup> yang berjudul Pengaruh Pendidikan, Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Interyasa Cabang Pekanbaru. Hasilnya menunjukkan bahwa variabel pendidikan dan pelatihan secara simultan mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan. Koefisien determinasi  $R^2$  sebesar 0,390 dapat

---

<sup>6</sup> Harris, Yop. "Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Interyasa Cabang Pekanbaru." *Jurnal Relevansi, Akurasi Dan Tepat Waktu (RAT)* 3.3 (2014): 535-542

diartikan bahwa 39% kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel pendidikan dan pelatihan kerja.

Veithzal Rivai menyatakan bahwa keberhasilan perusahaan dalam memperbaiki kinerja perusahaannya sangat tergantung pada kualitas sumber daya manusia yang bersangkutan dalam berkarya atau bekerja sehingga perusahaan perlu memiliki karyawan yang berkemampuan tinggi<sup>7</sup>.

Hal ini ditunjukkan dengan adanya pendidikan dan pelatihan yang dilakukan Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Tulungagung akan dapat meningkatkan kualitas sumber daya karyawannya. Adanya karyawan yang berkualitas akan berpengaruh terhadap kinerjanya dan pada akhirnya akan berpengaruh terhadap kinerja organisasi.

---

<sup>7</sup> Veithzal Rivai, Ahmad Fawzi Moh d.Basri, dan Dkk, *Performance Appraisal Sistem Yang Tepat Untuk Menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo, 2011), Hal.13-14