

Peningkatan Kualitas Karyawan Melalui Upaya Pendidikan Dan Pelatihan Pada PT. Tekindo Mitra Mandiri Samarinda

Rikky Fedry¹, Mardiana², H. Sunarto³
Fakultas Ekonomi Universitas 17 Agustus 1945 Samarinda
Email : rickyfedry@gmail.com

Keywords :

*Education, Training, Employee
Quality Improvement*

ABSTRACT

This research was conducted to determine the influence of education and training on improving the quality of employees PT. Tekindo Mitra Mandiri Samarinda, both partially and simultaneously.

Analysis conducted using the questionner method, test of the research instrument in the form of validity test and reliability test, classical assumption test of normality test, multicholinerity test, and heteroskedastisity test, double linear regression analysis, and Hypothesis tests include F-test and T-test.

Based on the results of the calculation, obtained the results that the education and training variables have no effect on the improvement of the quality of employees PT. Tekindo Mitra Mandiri Samarinda. While, simultaneously, the education and training variables have significant effect on the improvement of the quality of employees of PT. Tekindo Mitra Mandiri Samarinda.

T-test results showing that partial or individual education and training variables have no significant effect on the employee-quality improvement variables indicating that these two variables cannot stand alone. That is, the company in order to improve the quality of its employees can not only provide education or training course but must accommodate the education and training together so as to increase the potential and Skills that can improve the quality of its employees.

PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia berkaitan dengan pengelolaan manusia melalui aktifitas-aktifitas organisasinya dan fungsi-fungsi operasionalnya. Manusia merupakan sumber daya yang penting dalam proses produksi, karena sebagian besar manusialah yang menentukan tingkat produktivitas perusahaan. Manusia yang meramu sumber daya dengan teknologi yang dimiliki untuk menghasilkan nilai lebih bagi perusahaan. Akan tetapi arti penting sumber daya manusia bagi perusahaan juga terletak pada kemampuan karyawan untuk melaksanakan tugasnya dengan baik sesuai dengan bidang tugasnya masing-masing.

PT. Tekindo Mitra Mandiri Samarinda memiliki pegawai yang bermutu tinggi dan terlatih memantau proses *recruitment* dan seleksi pegawai untuk menghasilkan pegawai bermutu tinggi tingkat ketrampilan pendidikan yang sesuai dengan bidang kerja masing-masing untuk setiap karyawan. Dalam perusahaan PT. Tekindo Mitra Mandiri Samarinda tingkat ketrampilan pendidikan sesuai dengan bidang kerja sehingga pelayanan yang di lakukan berkualitas dan tepat waktu. Namun sebagian anggota dari karyawan PT. Tekindo Mitra Mandiri Samarinda,

sering melakukan kesalahan dalam bekerja seperti datang tidak tepat waktu, lalai dalam melakukan pekerjaan.

Tujuan pengembangan karyawan dalam hal ini pendidikan dan latihan supaya dapat lebih meningkatkan kualitas karyawan untuk mencapai hasil kerja yang ditetapkan. Peningkatan kualitas personil karyawan dapat dilakukan dengan cara memperbaiki atau meningkatkan pengetahuan karyawan, keterampilan karyawan maupun sikap itu sendiri terhadap tugas-tugasnya.

Pendidikan mempunyai peranan yang sangat tinggi bagi kehidupan seseorang, bahkan bagi suatu bangsa. Semakin tinggi pendidikan seseorang, akan semakin luas pengetahuan seseorang dan akan semakin tinggi daya analisisnya sehingga pada akhirnya mampu memecahkan masalah yang dihadapinya, juga semakin tinggi tingkat kesadarannya. Menurut Sutrisno dalam Aliman (2017:25), "*Education is the totality of human interaction for full human development, and education is a process that is constantly evolving.*" Artinya bahwa pendidikan adalah totalitas interaksi manusia untuk pengembangan manusia seutuhnya, dan pendidikan adalah proses yang terus berkembang.

Handoko (2011:104) menjelaskan bahwa "Pelatihan dimaksudkan untuk memperbaiki penguasaan berbagai keterampilan dan teknik pelaksanaan kerja tertentu, terinci dan rutin". As'ad, (2012:59) menjelaskan "*Training* diadakan untuk mengetahui secara tepat pekerjaan seorang karyawan, sehingga efisiensi dan kegairahan kerja dapat diwujudkan."

Menurut Siagian (2014:198) "Peningkatan kualitas yang menyangkut segala hal yang melekat dalam diri manusia (karyawan), orientasi tata nilai, interaksi sosial, sikap mental, pengetahuan, keterampilan dan pada dasarnya sumber daya manusia (karyawan) ditempatkan pada titik sentral pembinaan atau pengembangan sehingga mereka mampu mengenali potensi dan kendala sumber daya yang dimilikinya serta mampu menentukan pilihan pengembangan sumber daya yang bersangkutan secara cermat."

METODE

Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data yang akan mendukung penelitian ini penulis menggunakan tehnik penelitian sebagai berikut:

1. Penelitian Lapangan (*field work research*).
Penulis mengadakan penelitian langsung ke objek penelitian dengan cara:
 - a. Wawancara yaitu melakukan Tanya jawab secara lisan terhadap obyek data guna memperoleh gambaran umum tentang obyek penelitian
 - b. Kuesioner/angket yaitu daftar pertanyaan yang dibagikan kepada responden untuk mendapatkan data secara spesifik.
2. Penelitian Kepustakaan (*library research*)
Penelitian ini dilakukan dengan mengambil data-data sekunder yang dibutuhkan dalam penelitian ini.

Rincian Data Yang Diperlukan

Data yang merupakan komponen yang sangat penting dalam menentukan hasil penelitian. Terkait dengan tersebut fokus data yang diperlukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Gambaran umum perusahaan PT. Tekindo Mitra Mandiri Samarinda.
2. Struktur Organisasi PT. Tekindo Mitra Mandiri Samarinda.
3. Data hasil kuisisioner pendidikan, pelatihan dan peningkatan kualitas karyawan.

Populasi dan Sampel

Sugiyono (2012:55), mendefinisikan populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulan. Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Tekindo Mitra Mandiri Samarinda *job site* PT. Pama ABKL dengan data sebagai berikut:

Tabel 1. Tabel Jumlah Karyawan PT. Tekindo Mitra Mandiri Samarinda

No	Departemen	Jumlah
1	ENG	10
2	HCGS	15
3	PLANT	29
4	PROD	30
5	SHE	8
6	SM	16
Jumlah		108

Sugiyono (2012:64) mendefinisikan “Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.” Adapun rumus yang digunakan penulis dalam menentukan jumlah sampel adalah rumus slovin sebagai berikut:

$$\begin{aligned}n &= \frac{108}{1 + 108 (0,05)^2} \\ &= 85,04\end{aligned}$$

Jadi, jumlah sampel yang diambil oleh peneliti dalam penelitian ini adalah sebanyak 85 orang karyawan PT. Tekindo Mitra Mandiri Samarinda. Pengambilan sampel dengan teknik *proportional stratified random sampling* agar sampel yang telah ditetapkan sebanyak 85 orang karyawan dapat mewakili seluruh departemen yang ada di dalam perusahaan. Novitasari (2015:68) memberikan pengertian “*Proportional stratified random sampling* adalah teknik pengambilan sampel pada populasi yang heterogen dan berstrata dengan mengambil sampel dari tiap-tiap sub populasi yang jumlahnya disesuaikan dengan jumlah anggota dari masing-masing sub populasi secara acak atau serampangan.” Adapun perhitungan dalam penentuan jumlah sampel dari masing-masing departemen adalah sebagai berikut:

Tabel 2. Jumlah Sampel Penelitian Per Departemen

Departemen	Jumlah	Total Populasi Penelitian	Jumlah Sampel Yang Diambil	Jumlah Sampel Per Departemen
(1)	(2)	(3)	(4)	(5) = ((2) : (3)) x (4)
ENG	10	108	85	8
HCGS	15	108	85	12
PLANT	29	108	85	23
PROD	30	108	85	24
SHE	8	108	85	6
SM	16	108	85	12
Jumlah Sampel Penelitian				85

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui jumlah proporsi sampel penelitian untuk masing-masing departemen yang terdiri dari 8 orang karyawan Departemen *Engineering*, 12 orang karyawan Departemen *Human, Capital, General Servicei* (HCGS), 23 orang karyawan Departemen *Plant*, 24 orang karyawan Departemen Produksi, 6 orang karyawan Departemen *Safety, Health, and Environment* (SHE), dan 12 orang karyawan Departemen *Supply Management* (SM).

Alat Analisis

1. Uji Instrumen Penelitian

a. Uji Validitas

Instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Sugiyono (2012:121) “Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang sebenarnya akan di ukur.” Ghozali (2012:45): “Uji Validitas digunakan untuk mengukur valid tidaknya suatu kuisisioner. Suatu kuisisioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuisisioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan di ukur oleh kuisisioner tersebut.” Uji signifikansi dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan nilai r tabel untuk *degree of freedom* (df) = $n - 2$, dalam hal ini n adalah jumlah sampel dan $\alpha = 0,05$. jika r hitung lebih besar dari nilai r tabel dan nilai positif, maka butir atau pertanyaan indikator tersebut dinyatakan valid.

b. Uji Reliabilitas

Menurut Ghozali (2012:45), “Uji realibilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuisisioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk.” SPSS memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik. *Cronbach Alpha* (α) suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* $> 0,6$.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji normalitas

Menurut Ghozali (2012:48), “Uji ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel dependen dan variabel independen mempunyai distribusi data normal atau mendekati normal.” Uji normalitas dengan *Klomogorov Smirnov* atau uji beda yaitu untuk membandingkan distribusi normal dengan tarif signifikan 0.05. Jika tarif signifikan diatas 0,05, maka data tersebut dikatakan normal dan jika tarif signifikan dibawah 0.05 maka data tersebut dikatakan tidak normal.

b. Uji Multikolinieritas

Ghozali (2013:93) mengatakan: Uji Multikolinieritas bertujuan untuk menunjukkan apakah terdapat hubungan (korelasi) yang sempurna atau mendekati sempurna antar variabel bebas yang terdapat dalam model, yaitu koefisien korelasinya tinggi atau bahkan satu. Untuk mengetahui ada atau tidaknya gejala multikolinieritas dilakukan dengan melihat harga VIF (*Variance InflationFactor*) melalui SPSS. Apabila nilai *tolerance*-nya diatas 0,1 dan VIF dibawah 10, maka model regresi bebas dari multikolinieritas.”

c. Uji heterokedastisitas

Menurut Ghozali (2012:97), “Uji heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain.” Pengujian terhadap heterokedastisitas menggunakan pendekatan uji *glejser*, suatu model regresi dinyatakan bebas dari heterokedastisitas, maka nilai signifikansi lebih dari 0.05. pengujian terhadap heteroskestisitas dengan residul metode *gletser* dilakukan dengan meregresikan semua variabel bebas terhadap nilai mutlak residual.

3. Analisis Regresi Linear Berganda

Menurut Sugiyono (2012:277): “Analisis regresi linier berganda bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen (kriterium), bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya). Jadi analisis regresi berganda akan dilakukan bila jumlah variabel independennya minimal 2.” Menurut Salvatore (2011:174) yang dialihbahasakan oleh Ichsans Setyo Budi, persamaan analisis regresi linear berganda dapat dibuat sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Keterangan :

Y : Peningkatan Kualitas Karyawan (variable dependen)

X1 : Variabel Pendidikan (variable independen)

X2 : Variabel Pelatihan (variable independen)

a : Konstanta

e : Error

Pengujian Hipotesis

1. Uji t

Menurut Ghazali (2013:98) “uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen.” Kriteria pengambilan keputusan uji t menurut Ghazali (2013:98) adalah:

- Jika nilai signifikansi dibawah 0,05 ($Sig < 0,05$) dan $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka variabel independen mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.
- Jika nilai signifikansi diatas 0,05 ($Sig > 0,05$) dan $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka variabel independen mempunyai pengaruh yang tidak signifikan terhadap variabel dependen.

2. Uji F

Menurut Ghazali (2013:266) Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh secara bersama-sama variabel independen terhadap variabel dependen. Kriteria pengambilan keputusan uji F menurut Ghazali (2013:38) adalah sebagai berikut:

- Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka variabel independen secara simultan berpengaruh tidak signifikan terhadap variabel dependen.
- Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka variabel independen secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis

1. Uji Validitas

Berdasarkan hasil uji validitas variabel pendidikan (X_1) dapat diketahui bahwa nilai r hitung untuk masing-masing butir pernyataan pada variabel pendidikan (X_1) secara berturut-turut adalah sebesar 0,708, 0,793, 0,895, dan 0,888. Sementara itu, nilai r tabel untuk $df = 83$ ($n - 2$) pada tingkat signifikansi 0,05 adalah sebesar 0,1796. Sehingga dapat dilihat bahwa r hitung lebih besar daripada r tabel maka dapat disimpulkan bahwa seluruh butir pernyataan adalah valid.

Berdasarkan hasil uji validitas variabel pelatihan (X_2) dapat diketahui bahwa nilai r hitung untuk masing-masing butir pernyataan pada variabel pelatihan (X_2) secara berturut-turut

adalah sebesar 0,552, 0,796, 0,768, dan 0,506. Sementara itu, nilai r tabel untuk $df = 83$ ($n - 2$) pada tingkat signifikansi 0,05 adalah sebesar 0,1796. Sehingga dapat dilihat bahwa r hitung lebih besar daripada r tabel dan dapat disimpulkan bahwa seluruh butir pernyataan adalah valid.

Berdasarkan hasil uji validitas variabel peningkatan kualitas karyawan (Y) dapat diketahui bahwa nilai r hitung untuk masing-masing butir pernyataan pada variabel peningkatan kualitas karyawan (Y) secara berturut-turut adalah sebesar 0,890, 0,890, 0,730, dan 0,336. Sementara itu, nilai r tabel untuk $df = 83$ ($n - 2$) pada tingkat signifikansi 0,05 adalah sebesar 0,1796. Sehingga dapat dilihat bahwa r hitung lebih besar daripada r tabel dan dapat disimpulkan bahwa seluruh butir pernyataan adalah valid.

2. Uji Reliabilitas

Nilai *cronbach's alpha* untuk butir pernyataan pada variabel pendidikan (X_1) adalah sebesar 0,842 dan lebih besar dari 0,6 sehingga dapat disimpulkan bahwa butir pernyataan pada variabel pendidikan (X_1) adalah reliabel.

Nilai *cronbach's alpha* untuk butir pernyataan pada variabel pelatihan (X_2) adalah sebesar 0,790 dan lebih besar dari 0,6 sehingga dapat disimpulkan bahwa butir pernyataan pada variabel pelatihan (X_2) adalah reliabel.

Nilai *cronbach's alpha* untuk butir pernyataan pada variabel peningkatan kualitas karyawan (Y) adalah sebesar 0,692 dan lebih besar dari 0,6 sehingga dapat disimpulkan bahwa butir pernyataan pada variabel peningkatan kualitas karyawan (Y) adalah reliabel.

3. Uji Normalitas

Nilai signifikansi (*asympt. sig*) adalah sebesar 0,059 dan lebih besar dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi dengan normal.

4. Uji Multikolinieritas

Nilai VIF variabel pendidikan (X_1) dan pelatihan (X_2) masing-masing adalah 1,054 dan lebih kecil dari 10 sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi ini tidak memiliki masalah multikolinieritas

5. Uji Heteroskedastisitas

Nilai signifikansi variabel pendidikan (X_1) dan pelatihan (X_2) masing-masing adalah 0,301 serta 0,747 dan lebih besar dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa model ini bebas dari masalah heteroskedastisitas.

6. Uji t

Uji t digunakan untuk menguji secara individual pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen, dengan membandingkan nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} serta melihat tingkat signifikansinya pada tingkat kepercayaan (tingkat signifikansi) 95% atau $\alpha = 0,05$, dengan derajat kebebasan (df) 83 ($n - k = 85 - 2$).

Hasil uji statistik menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} variabel pendidikan (X_1) adalah sebesar 1,357 sementara nilai t_{tabel} adalah sebesar 1,66342 sehingga dapat dilihat bahwa nilai $t_{hitung} <$ daripada nilai t_{tabel} . Selanjutnya, tingkat signifikansi variabel pendidikan (X_1) adalah 0,178 lebih besar dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel pendidikan (X_1) secara individual berpengaruh tidak signifikan terhadap variabel peningkatan kualitas karyawan (Y) PT. Tekindo Mitra Mandiri Samarinda.

Hasil uji statistik menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} variabel pelatihan (X_2) adalah sebesar -0,227 sementara nilai t_{tabel} adalah sebesar 1,66342 sehingga dapat dilihat bahwa nilai $t_{hitung} <$ daripada nilai t_{tabel} . Selanjutnya, tingkat signifikansi variabel pelatihan (X_2) adalah 0,821

lebih besar dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel pelatihan (X_2) secara individual berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap variabel peningkatan kualitas karyawan (Y) PT. Tekindo Mitra Mandiri Samarinda.

Berdasarkan hasil pengujian dengan metode regresi linear berganda, maka dapat disusun sebuah persamaan sebagai berikut:

$$Y = 13,532 + 0,110X_1 - 0,033X_2$$

Persamaan regresi tersebut dapat diuraikan sebagai berikut:

- a. $a = 13,532$ yang berarti bahwa perubahan kualitas karyawan (Y) mempunyai nilai sebesar 13,532 tanpa dipengaruhi oleh variabel pendidikan (X_1) dan pelatihan (X_2) PT. Tekindo Mitra Mandiri Samarinda.
- b. $b_1 = 0,110$ artinya bahwa peningkatan variabel pendidikan (X_1) sebesar 1 satuan berpengaruh terhadap peningkatan kualitas karyawan (Y) PT. Tekindo Mitra Mandiri Samarinda sebesar 0,110.
- c. $b_2 = -0,033$ artinya bahwa peningkatan variabel pelatihan (X_2) sebesar 1 satuan berpengaruh terhadap penurunan kualitas karyawan (Y) PT. Tekindo Mitra Mandiri Samarinda sebesar 0,033.

7. Uji F

Uji F digunakan pada dasarnya dilakukan untuk mengetahui pengaruh secara bersama-sama variabel independen terhadap variabel dependen pada tingkat signifikansi 95% atau $\alpha = 0,05$, dengan *degree of freedom* (df) untuk pembilang (k) = 2 dan untuk penyebut 82 ($n - k - 1 = 85 - 2 - 1$).

Nilai F_{hitung} adalah sebesar 9,242 lebih besar dari nilai F_{tabel} sebesar 3,11 ($F_{hitung} > F_{tabel}$). Selain itu, angka probabilitas signifikansi $< 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel pendidikan (X_1) dan pelatihan (X_3) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kualitas karyawan (Y) PT. Tekindo Mitra Mandiri.

Pembahasan

Berdasarkan analisis yang telah dilakukan, maka dapat dilakukan pembahasan sebagai berikut:

Hasil uji statistik t menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} variabel pendidikan (X_1) adalah sebesar 1,357 sementara nilai t_{tabel} adalah sebesar 1,66342 sehingga dapat dilihat bahwa nilai $t_{hitung} <$ dari nilai t_{tabel} . Selanjutnya, tingkat signifikansi variabel pendidikan (X_1) adalah 0,178 lebih besar dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel pendidikan (X_1) secara individual berpengaruh tidak signifikan terhadap variabel peningkatan kualitas karyawan (Y) PT. Tekindo Mitra Mandiri Samarinda.

Hasil uji statistik t menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} variabel pelatihan (X_2) adalah sebesar -0,227 sementara nilai t_{tabel} adalah sebesar 1,66342 sehingga dapat dilihat bahwa nilai $t_{hitung} <$ daripada nilai t_{tabel} . Selanjutnya, tingkat signifikansi variabel pelatihan (X_2) adalah 0,821 lebih besar dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel pelatihan (X_2) secara individual berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap variabel peningkatan kualitas karyawan (Y) PT. Tekindo Mitra Mandiri Samarinda.

Berdasarkan hasil analisis berupa uji t ini maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang diajukan peneliti ditolak, mengingat hipotesis yang diajukan peneliti adalah:

- 1) Diduga terdapat pengaruh yang signifikan antara pendidikan terhadap peningkatan kualitas karyawan PT. Tekindo Mitra Mandiri Samarinda.
- 2) Diduga terdapat pengaruh yang signifikan antara pelatihan terhadap peningkatan kualitas karyawan PT. Tekindo Mitra Mandiri Samarinda.

Hasil uji t yang menunjukkan bahwa variabel pendidikan (X_1) dan pelatihan (X_2) secara parsial atau individual tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel peningkatan kualitas karyawan (Y) PT. Tekindo Mitra Mandiri Samarinda mengindikasikan bahwa kedua variabel ini tidak dapat berdiri sendiri. Artinya, perusahaan dalam rangka bertujuan meningkatkan kualitas karyawannya tidak dapat hanya memberikan pendidikan atau pelatihan saja namun harus mengakomodir pendidikan dan pelatihan secara bersama-sama sehingga dapat meningkatkan potensi dan keterampilan yang pada akhirnya dapat meningkatkan kualitas para karyawannya.

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan, dapat diketahui bahwa nilai F_{hitung} adalah sebesar 9,242 lebih besar dari nilai F_{tabel} sebesar 3,11 ($F_{hitung} > F_{tabel}$). Selain itu, angka probabilitas signifikansi $< 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel pendidikan (X_1) dan pelatihan (X_2) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kualitas karyawan (Y) PT. Tekindo Mitra Mandiri.

Pendidikan merupakan suatu usaha sistematis untuk menyampaikan pengetahuan yang dimiliki oleh ahlinya kepada para karyawan dalam rangka mengembangkan potensinya. Sementara pelatihan merupakan suatu kegiatan untuk meningkatkan keterampilan para karyawan sesuai keinginan perusahaan. Hasil analisis yang menunjukkan bahwa variabel pendidikan (X_1) dan pelatihan (X_2) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kualitas karyawan (Y) PT. Tekindo Mitra Mandiri merepresentasikan bahwa pendidikan dan pelatihan merupakan suatu kesatuan kegiatan yang saling mendukung dalam rangka perusahaan meningkatkan potensi dan keterampilan para karyawannya agar dapat melaksanakan pekerjaannya dengan lebih baik sehingga dapat memberikan *benefit* bagi perusahaan.

Berdasarkan hasil analisis berupa uji F yang menunjukkan bahwa pendidikan dan pelatihan yang dilakukan berpengaruh signifikan terhadap kualitas karyawan PT. Tekindo Mitra Mandiri Samarinda yang direpresentasikan oleh performa sumber daya manusia (SDM) PT. Tekindo Mitra Mandiri Samarinda, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang diajukan peneliti, yaitu “Diduga terdapat pengaruh yang signifikan antara pendidikan dan pelatihan secara simultan terhadap peningkatan kualitas karyawan PT. Tekindo Mitra Mandiri Samarinda” diterima.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan, dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Secara individual, variabel pendidikan tidak berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kualitas karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa perubahan nilai variabel pendidikan tidak akan mempengaruhi peningkatan kualitas karyawan, dan hipotesis yang diajukan peneliti bahwa “Diduga terdapat pengaruh yang signifikan antara pendidikan terhadap peningkatan kualitas karyawan PT. Tekindo Mitra Mandiri Samarinda” ditolak.
2. Secara individual, variabel pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kualitas karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa perubahan nilai variabel pelatihan tidak akan mempengaruhi peningkatan kualitas karyawan, dan hipotesis yang diajukan peneliti bahwa “Diduga terdapat pengaruh yang signifikan antara pelatihan terhadap peningkatan kualitas karyawan PT. Tekindo Mitra Mandiri Samarinda” ditolak.
3. Secara simultan, variabel pendidikan dan pelatihan berpengaruh signifikan terhadap variabel peningkatan kualitas karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa upaya peningkatan kualitas karyawan tidak dapat dilakukan hanya dengan melalui kegiatan pendidikan atau

pelatihan saja melainkan membutuhkan kedua variabel ini secara bersama. Oleh sebab itu, hipotesis yang diajukan peneliti berupa “Diduga terdapat pengaruh yang signifikan antara pendidikan dan pelatihan secara simultan terhadap peningkatan kualitas karyawan PT.Tekindo Mitra Mandiri Samarinda” diterima.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah didapatkan sebelumnya, maka dapat diberikan saran sebagai berikut:

1. Bagi perusahaan, hasil penelitian ini dapat menjadi bahan pertimbangan dan masukan untuk meningkatkan kualitas karyawannya. Bahwa pendidikan atau pelatihan saja tidak cukup, melainkan dibutuhkan pendidikan dan pelatihan secara bersamaan sehingga karyawan mendapatkan peningkatan potensi dan keterampilan yang bermuara pada meningkatnya kualitas kerja karyawan, sehingga perusahaan secara kontinu dapat mengakomodir kegiatan-kegiatan pendidikan dan pelatihan, baik kepada karyawan baru maupun karyawan lama.
2. Bagi akademik, penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan informasi yang bermanfaat sebagai bahan penelitian mengenai variabel-variabel yang mempengaruhi peningkatan kualitas karyawan.
3. Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan dapat melakukan penelitian dengan variabel-variabel yang berbeda, pada objek penelitian yang berbeda, serta pengambilan indikator penilaian yang berbeda.

REFERENCES

- Aliman, Arief. 2017. *Education and Training in Enhancing Performance of Indonesia Port Corporation Employees, Vol. 5, Issue 1, January 2017, PP 24-27, ISSN 2349-0349*. Online. <https://pdfs.semanticscholar.org/570b>. Diakses pada hari Rabu, 30 Oktober 2019, jam 23.15.
- As'ad, M. 2012. *Psikologi Industri Seni Ilmu Sumber Daya Manusia*. Edisi 4. Yogyakarta: Liberty.
- Ghozali, Imam. 2012. *Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. Hani. 2011. *Manajemen Personalial dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPF.
- Novitasari, Zulmi Dwi. 2015. “*Korelasi Antara Persepsi Siswa Terhadap Keterampilan Dasar Mengajar Guru Dengan Hasil Belajar Matematika Materi Limit Fungsi Siswa Kelas XI Di MA Negeri Kandat*”. *Institusional Repository IAIN Tulungagung*. Online. <http://repo.iain-tulungagung.ac.id/2021/>. Diakses hari Senin, 25 Novemvber 2019 Jam 20.00.
- Salvatore, Dominick. 2011. *Ekonomi Manajerial Dalam Perekonomian Global*. Buku 1. Edisi Kelima. Terjemahan Ichsan Setyo Budi. Jakarta: Salemba Empat.
- Siagian, Sondang P. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*, Bandung: Alfabeta
- Sumhudi, Aslam. 1991. *Komposisi Desain Riset*. Solo: CV. Ramadani.