

## **PENGARUH PELAKSANAAN PROGRAM PENDIDIKAN DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT ANUGRAH CITRA ILLAHI PADANG**

**Oleh: Yusnaena**  
(Dosen Tetap STIE - Dharma Andalas)

### **Abstrak**

*Research method which used in this research use quantitative approach which meant to test hypothesis. Data the used obtained primary data pass field survey, as for examination of hypothesis done by means of analyse linear regresi.*

*Research object is employees of PT Anugrah Citra Illahi Field with population 45 one who made by direct of sampel Technique intake of sampel in this research use method of sampel saturated Growth of company claim the existence of the make-up of the quality of labour, requirement to education program and training with aim to to increase knowledge, change of uplifting of skill and attitude.*

*Education program and training at PT. Anugrah Citra Illahi Padang have started directional and as according to accomplishment of requirement in taking care of employees composition of manajerial operational and.*

*With existence of training and education which is program and progress hence knowledge and skill think employees will mount broaderly, so that employees will motivat to do its work and adapt to change that happened. Improving activity motivation will generate the spirit of activity] so that later will be able to improve peformance.*

*Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yang dimaksudkan untuk menguji hipotesis. Data yang digunakan adalah data primer yang diperoleh melalui survey lapangan, adapun pengujian hipotesis dilakukan dengan alat analisis regresi linier.*

*Objek penelitian adalah karyawan PT Anugrah Citra Illahi Padang dengan populasi 45 orang yang langsung dijadikan sampel. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode sampel jenuh.*

*Perkembangan perusahaan menuntut adanya peningkatan kualitas tenaga kerja, kebutuhan terhadap program pendidikan dan pelatihan yang bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan, perubahan sikap dan peningkatan keterampilan.*

*Program pendidikan dan pelatihan pada PT. Anugrah Citra Illahi sudah mulai terarah dan sesuai dengan pemenuhan kebutuhan dalam menjaga komposisi karyawan manajerial dan operasional.*

*Dengan adanya pendidikan dan pelatihan yang terencana dan terprogram, maka keterampilan dan wawasan berpikir karyawan akan meningkat lebih luas, sehingga karyawan akan termotivasi untuk melakukan pekerjaannya dan menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi. Meningkatkan motivasi kerja akan menimbulkan semangat kerja sehingga nantinya akan dapat meningkatkan kinerja.*

**Keyword : Education , Training and Peformance**

## **PENDAHULUAN**

### **Latar Belakang Masalah**

Era globalisasi ekonomi memberikan tantangan tersendiri dalam kehidupan dunia saat ini. Demikian juga yang terjadi dalam dunia kepariwisataan. Dunia pariwisata di masa lalu memang juga telah menyediakan atau memberikan sumbangan dalam perekonomian suatu negara, tetapi saat ini perkembangannya menjadi semakin besar, kebutuhan akan wisata telah menjadi wadah yang sangat perlu diperhatikan tidak hanya di Indonesia tetapi juga oleh dunia . Demikian yang dialami oleh Indonesia saat ini, kepariwisataan di negara kita telah menjalani perkembangan yang sangat pesat, meskipun belum maksimal dari tujuan yang diharapkan.

Seiring dengan perkembangannya pariwisata di Indonesia, , industri tour & travel menjadi semakin penting, karena itu kini kita saksikan semakin banyak jumlah dan jenis tour & travel sehingga persaingan semakin ketat. Dalam situasi semacam itu hanya perusahaan yang profesional dan efisien yang akan dapat terus hidup sejalan dengan semakin berkembangnya tuntutan konsumen.

Untuk itu perusahaan harus mampu mengembangkan dan memanfaatkan

sumber daya yang dimiliki agar mampu menyesuaikan dengan perubahan lingkungan. dengan meningkatkan kemampuan dan keahlian karyawan untuk menciptakan dan mendapatkan kinerja yang berkualitas dan profesional dalam bidangnya.

Sebagai salah satu industri jasa, tour & travel lebih banyak mengandalkan potensi sumber daya manusia untuk menggerakkan roda usahanya, disamping fasilitas lainnya hal ini berkaitan dengan produk yang dihasilkannya yaitu jasa atau pelayanan kepada pengguna jasa. Berkembang atau tidaknya suatu perusahaan tour & travel tergantung pada jumlah dan kualitas tenaga kerja yang digunakan, sebab tenaga kerja yang diharapkan dapat menarik para pelanggan.

Pelaksanaan program pendidikan dan pelatihan pada karyawan PT. Anugrah Citra Illahi tour & travel ditujukan untuk menciptakan tenaga kerja yang handal dan berkualitas baik dalam hal keterampilan maupun dalam hal wawasan dan cara berfikir mereka. Sehubungan dengan hal di atas maka pihak perusahaan telah membentuk unit personalia untuk mengurus masalah pendidikan dan pelatihan para

karyawan dalam meningkatkan kinerja karyawan baik itu karyawan baru maupun karyawan lama. Lebih lanjut untuk melihat jumlah

karyawan yang dimiliki oleh PT. Anugrah Citra Illahi tour & travel menurut tingkat pendidikan mereka dapat kita lihat pada tabel 1 berikut ini:

**Tabel 1**  
**Jumlah Karyawan PT. Anugrah Citra Illahi Padang**  
**Menurut Tingkat Pendidikan Tahun 2004-2008**

Tingkat Pendidikan	TAHUN				
	2004	2005	2006	2007	2008
Sarjana	3	3	3	3	3
Sarjana Muda	4	4	4	4	4
SLTA / SMK	30	28	28	27	30
SLTP	6	7	7	6	6
Jumlah	43	42	42	40	43

Sumber: PT. Anugrah Citra Illahi Padang

Untuk meningkatkan kemampuan kerja karyawan, maka pihak perusahaan PT. Anugrah Citra Illahi telah melaksanakan program pendidikan dan pelatihan untuk para karyawan, untuk lebih jelasnya tentang

berapa jumlah karyawan PT. Anugrah Citra Illahi yang telah menjalani program pendidikan dan pelatihan untuk lima tahun terakhir dapat kita lihat dari tabel 2 berikut ini:

**Tabel 2**  
**Perkembangan Jumlah Karyawan**  
**Yang Telah Mengikuti Program Diklat dan Biaya Diklat Tahun 2004-2008**

Tahun	Jumlah Karyawan	Peserta Diklat (orang)	Persentase Diklat (%)
2004	43	4	9,3
2005	42	3	7,1
2006	42	4	9,5
2007	40	4	10
2008	43	4	9,3

Sumber: PT. Anugrah Citra Illahi Padang

Pendidikan dan pelatihan teknis berkaitan dengan tugas-tugas yang menurut kecakapan dan keterampilan praktis yang harus dimiliki oleh karyawan, sementara pendidikan dan pelatihan non teknis lebih menitikberatkan pada peningkatan pengetahuan karyawan.

Bentuk-bentuk pendidikan dan pelatihan yang dilakukan antara lain:

1. Pendidikan Bahasa Inggris
2. Pelatihan ticketing
3. Pelatihan telepon operator
4. Pendidikan untuk tour

Hal ini sedikit banyaknya mempengaruhi tingkat kinerja karyawan, karena salah satu tujuan yang ingin dicapai dengan mengadakan program pendidikan dan pelatihan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Dari kenyataan di atas dapat kita lihat ada kaitan yang erat program pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja yang diberikan karyawan. Berdasarkan inilah peneliti mengadakan penelitian yang berjudul "PENGARUH PELAKSANAAN PROGRAM PENDIDIKAN DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. ANUGRAH CITRA ILLAHI PADANG".

#### **Perumusan Masalah**

Berdasarkan uraian di atas, maka permasalahan yang dapat dirumuskan dalam penelitian ini adalah "Bagaimanakah pengaruh program pendidikan dan pelatihan terhadap

kinerja karyawan pada PT. Anugerah Citra Illahi Padang?"

#### **Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji dan menganalisis pengaruh pelaksanaan pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja kerja karyawan PT Anugrah Citra Illahi Padang.

#### **Ruang Lingkup Pembahasan**

Ruang lingkup pembahasan dalam penelitian ini penulis membatasi permasalahan yang berhubungan dengan pelaksanaan pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT Citra Illahi Padang, Dengan hipotesa penelitian adalah diduga pelaksanaan program pendidikan dan pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Anugrah Citra Illahi Padang.

#### **LANDASAN TEORI**

Adapun kajian teori dan kerangka konseptual dari penelitian ini adalah Pendidikan adalah suatu kegiatan untuk meningkatkan pengetahuan umum seseorang termasuk didalamnya peningkatan penguasaan teori dan keterampilan memutuskan terhadap persoalan-persoalan yang menyangkut kegiatan mencapai tujuan. Pelatihan adalah suatu kegiatan dari perusahaan untuk memperbaiki kemampuan kerja seseorang dalam kaitannya dengan aktifitas ekonomi". Drs. Alex netisemito (1992), mengemukakan: Pelatihan adalah suatu kegiatan dari perusahaan yang bermaksud untuk dapat memperbaiki dan mengembangkan sikap, tingkah laku,

keterampilan karyawan sesuai dengan keinginan perusahaan yang bersangkutan".

Dari pengertian di atas jelas terlihat bahwa pendidikan dan pelatihan tidak terlepas dari proses belajar tentang segala pengetahuan dan keterampilan pada berbagai situasi dengan maksud untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan perusahaan dan juga untuk merubah tingkah laku dan sikap ke arah peningkatan yang lebih baik.

#### Tujuan Pendidikan dan Pelatihan

Secara umum tujuan pendidikan dan pelatihan menurut Moekijat (1991) adalah untuk mengembangkan keahlian sehingga pekerjaan dapat diselesaikan dengan lebih cepat dan efektif.

1. Untuk mengembangkan pengetahuan sehingga pekerjaan dapat diselesaikan secara rasional.
2. Untuk mengembangkan sikap sehingga menimbulkan kemauan kerja Adapun tujuan dari pelaksanaan pendidikan dan pelatihan secara spesifik seperti yang diuraikan oleh Sikula adalah sebagai berikut:
  1. Produktivitas
  2. Kualitas
  3. Perencanaan Sumber Daya Manusia
  4. Moral
  5. Kompensasi Tidak Langsung
  6. Kesalahan Dan Keselamatan
  7. Mencegah keausan Dan Keusangan

Dari uraian di atas didapat bahwa

pendidikan dan pelatihan karyawan akan banyak memberi manfaat.

#### Metoda Pelaksanaan Program Pendidikan dan Pelatihan

Biasanya metode pendidikan dan pelatihan untuk karyawan operasional berbeda dengan metode pendidikan dan pelatihan untuk karyawan managerial.

- \* Metode pendidikan dan pelatihan untuk karyawan operasional.
  1. On The Job Training
  2. Vestibule School
  3. Apprenticeship (magang)
  4. Kursus-Kursus Khusus
- \* Metode pendidikan dan pelatihan untuk karyawan managerial.
  1. Metode Sekolah, Kuliah, Ceramah.
  2. Metode Diskusi
  3. Metode Kasus
  4. Metode Permainan Bisnis

#### Kinerja

##### Pengertian Kinerja

Menurut Armstrong dan baron (1998: 15)

"Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi".

Menurut Veithzal Rivai (2004:309) "kinerja adalah: "Merupakan perilaku

yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan". (<http://wikipedia.org/wiki/kinerja-22-k>).

### Tujuan Penilaian Kinerja Karyawan

Dalam meningkatkan kinerja karyawan ada tujuan-tujuan penilaiannya, seperti menurut Veithzal Rivai (2008:311), tujuan penilaian pada dasarnya antara lain:

1. Pemberian imbalan yang serasi.
2. Pengembangan sumber daya manusia.
3. Meningkatkan motivasi kerja.
4. Meningkatkan etos kerja.
5. Memperkuat hubungan antara karyawan dengan supervisor melalui diskusi tentang kemajuan kerja mereka.
6. Sebagai alat untuk memperoleh umpan balik dari karyawan untuk memperbaiki desain kerja, lingkungan kerja dan rencana karir selanjutnya.
7. Riset seleksi sebagai kriteria keberhasilan atau efektivitas
8. Sebagai salah satu sumber informasi untuk perencanaan sumber daya manusia, karir dan keputusan rencana sukses.
9. Mengidentifikasi dan menghilangkan hambatan-hambatan agar kinerja menjadi baik.
10. Mengembangkan dan menetapkan kompensasi pekerjaan.

### Manfaat Penilaian Kinerja Karyawan

Manfaat penilaian kinerja menurut T. Hani Handoko (2002:159) dimana terdapat sepuluh manfaat yang dipetik

dari penialaian kinerja antara lain:

#### 1. Perbaikan Kinerja

Umpan balik pelaksanaan kerja memungkinkan karyawan, manager dan departement personalia dapat memperbaiki kegiatan mereka demi perbaikan kinerja.

#### 2. Penyesuaian-penyesuaian Kompetensi

Evaluasi kinerja membantu para pengambil keputusan dalam menentukan kenaikan upah, pemberian bonus, dan bentuk kompetensi lainnya.

#### 3. Kebutuhan Latihan dan Pengembangan

Kinerja yang jelek menunjukkan kebutuhan latihan. Demikian juga kinerja yang baik mencerminkan potensi yang harus dikembangkan.

#### 4. Perencanaan dan Pengembangan Karir

Umpan balik kinerja seorang karyawan dapat mengarahkan keputusan pada karir yaitu tentang jalur karir tertentu yang harus diteliti.

#### 5. Kesalahan Desain Pekerjaan

Kinerja yang jelek merupakan suatu kesalahan dalam mendesain pekerjaan. Penilaian kinerja membantu mendiagnosa kesalahan-kesalahan tersebut sehingga tidak terjadi kesalahan untuk kedua kalinya.

#### 6. Tantangan Eksternal dan Internal

Kinerja biasanya dipengaruhi oleh faktor dari luar lingkungan kerja, kesehatan, kondisi finansial, dan masalah-masalah pribadi lainnya. Dengan penilaian tersebut departemen personalia di mungkinkan untuk dapat

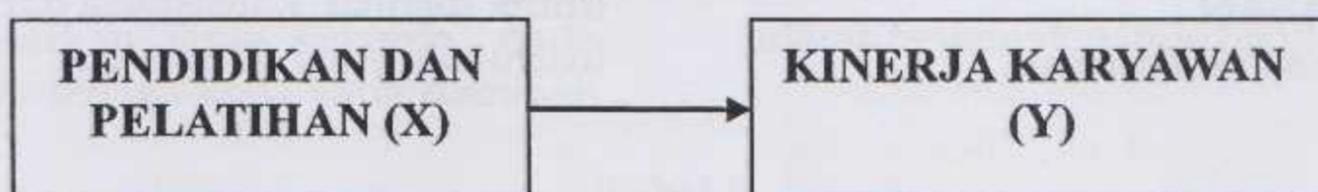
menawarkan bantuan kepada semua karyawan yang membutuhkan dana yang memerlukannya.

### Penelitian Terdahulu

Pengaruh program pendidikan dan pelatihan terhadap produktivitas karyawan pada Hotel Ina Muara Padang, Oleh Yohannas Umar (2004),

penelitian yang telah dilakukan mendapatkan hasil atau kesimpulan bahwa terdapatnya hubungan yang positif / kuat antara program pendidikan dan pelatihan terhadap produktivitas karyawan dan ada sebagian faktor lain / variabel yang mempengaruhinya.

### Kerangka Penelitian



### METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yang dimaksudkan untuk menguji hipotesis. Data yang digunakan adalah data primer yang diperoleh melalui survey lapangan, adapun pengujian hipotesis dilakukan dengan alat analisis regresi linier.

Objek penelitian adalah karyawan PT Anugrah Citra Illahi Padang dengan populasi 43 orang yang langsung dijadikan sampel

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode sampel jenuh.

Teknik Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan metode survey. Instrumen yang digunakan terdiri dari dua perangkat kuesioner untuk variabel, program pendidikan dan pelatihan dan kinerja

karyawan.

Variabel dan definisi operasional sebagaimana diketahui, banyak sekali variabel atau faktor yang mempengaruhi produktivitas .namun, penelitian ini hanya akan mendiskripsikan pengaruh faktor-faktor: 1. Pelaksanaan program pendidikan dan pelatihan sebagai variabel independen terhadap (2) kinerja variabel dependen

Pendidikan adalah suatu kegiatan untuk meningkatkan pengetahuan umum seseorang termasuk didalamnya peningkatan penguasaan teori dan keterampilan memutuskan terhadap persoalan-persoalan yang menyangkut kegiatan mencapai tujuan.

Pelatihan adalah suatu kegiatan dari perusahaan untuk memperbaiki kemampuan kerja seseorang dalam kaitannya dengan aktifitas ekonomi.

Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi

**HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN**  
**Analisis dan Pembahasan**

*Validitas Dan Reliabilitas*

Analisis data hasil penelitian dilakukan dengan 2 tahapan. Pertama, dilakukan pengecekan data yang akan dianalisis, yaitu pengujian validitas dan realibilitas instrumen yang digunakan dalam penelitian . Pengujian validitas dilakukan untuk menyakinkan bahwa item-item yang digunakan pada kusioner adalah valid.

**Pengujian Reliabilitas** dilakukan untuk menilai konsistensi dari instrumen yang digunakan.

**Tabel 3**  
**Rangkuman hasil uji validitas dan reliabilitas**  
**atas dua jenis instrument penelitian pada 43 orang responden.**

No	Variabel ( X )	Variabel ( Y )	Jumlah Item	Jumlah Valid	Keterangan
1	Pendidikan dan pelatihan	-	20	15	Item nomor 1,5,9,11,16 Tidak valid
2	-	Kinerja karyawan	20	20	-

Sumber: data primer yang diolah

**Tabel 4**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

No	Variabel	Cronbach Alpha	Kriteria
1	Pelaksanaan program Pendidikan dan Pelatihan	0,860	Reliabilitas baik
2	Kinerja Karyawan	0,899	Reliabilitas baik

Sumber: data primer yang diolah

**Karakteristik Responden**  
 Berdasarkan analisa yang

dilakukan, maka responden penelitian dapat dikelompokkan sebagai berikut:

**Tabel 5**  
**Hasil Responden menurut Jenis kelamin**

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
Laki-laki	23	53,5 %
Perempuan	20	46,5 %
<b>Jumlah</b>	<b>43</b>	<b>100 %</b>

Sumber: data primer yang diolah

Berdasarkan jenis kelamin, pada umumnya tenaga kerja yang dominan

adalah berjenis kelamin laki-laki.

**Tabel 6**  
**Hasil Responden menurut umur**

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
< 20 Tahun	6	14,0 %
21-30 Tahun	19	44,2 %
31-40 Tahun	15	34,8 %
> 40 Tahun	3	7 %
<b>Jumlah</b>	<b>43</b>	<b>100 %</b>

Sumber: data primer yang diolah

Berdasarkan umur responden, karyawan PT. Anugrah Citra Illahi

lebih dominan yang bekerja rata-rata umurnya berkisar dari 21-30 tahun.

**Tabel 7**  
**Hasil Responden menurut Pendidikan**

Pendidikan	Jumlah	Persentase (%)
SLTP	5	11,6 %
SLTA/SMK	19	44,2 %
Diploma	14	32,6 %
Sarjana	5	11,6 %
<b>Jumlah</b>	<b>43</b>	<b>100 %</b>

Sumber: data primer yang diolah

Dari tabel diatas dapat kita lihat bahwa mayoritas responden yang berpendidikan SLTP sebanyak 5 orang (11,6%), sedangkan lulusan SLTA/SMK sebanyak 19 orang (44,2%), lulusan diploma sebanyak 14 orang (32,6%), sedangkan yang lulusan sarjana sebanyak 5 orang (11,6%). Jadi

dapat dijelaskan bahwa tingkat pendidikan karyawan yang bekerja pada PT. Anugrah Citra Illahi padang masih rendah, sehingga skill atau kemampuan yang dimiliki kurang mampu menunjang pekerjaannya.

**Variabel Penelitian.**

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2.153	.476		4.526	.000		
	pendidikan	.435	.119	.497	3.668	.001	1.000	1.000

a. Dependent Variable: kinerjaKaryawan

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa, konstanta bernilai sebesar 2.153 dengan koefisien pendidikan sebesar 0.435. Dengan hasil regresi diatas, penulis dapat membuat persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = a + bx + e$$

Dimana

- y = kinerja karyawan
- a = konstanta
- b = koefisien regresi program pendidikan dan pelatihan

- x = program pendidikan dan pelatihan
- e = prediction Error

$$Y = a + bx + e$$

$$Y = 2.153 + 0.435 X$$

Artinya ditingkatkan atau tidak ditingkat pendidikan dan pelatihan maka kinerja akan tetap sebesar 21,53 %., sedangkan jika ditingkat pendidikan dan pelatihan maka kinerja juga meningkat sebesar 43,5%.

**Tabel 8**  
**Distribusi Frekuensi skor**  
**dari pengaruh pelaksanaan program pendidikan dan pelatihan**

No	Pertanyaan	Penilaian					Total	Rata rata
		STS	TS	KS	S	SS		
1	Pihak perusahaan memberikan pelatihan yang sesuai dengan tuntutan kerja			10	30	3	43	3,84
2	Setelah mengikuti pelatihan, saya merasakan manfaatnya			5	35	3	43	3,95

No	Pertanyaan TENTANG PENDIDIKAN	Penilaian					Total	Rata rata
		STS	TS	KS	S	SS		
3	Pihak perusahaan meminta saya untuk mempersentasikan kembali materi pelatihan kepada rekan-rekan saya ditempat bekerja			6	32	5	43	3,98
4	Setelah melakukan pelatihan, saya mampu melihat dan menelaah permasalahan ditempat kerja dari berbagai sudut pandang			10	27	6	43	3,91
5	Setelah melakukan pelatihan, saya mampu berfikir sistematis		1	5	31	6	43	3,98
6	Setelah mengikuti pelatihan, saya mampu menemukan ide-ide baru			11	18	14	43	4,07
7	Setelah mengikuti pelatihan, saya mengutamakan efektivitas dan efisiensi			10	29	4	43	3,86
8	Setelah mengikuti pelatihan, saya mengetahui manfaat perubahan perilaku ditempat bekerja			9	31	3	43	3,85
9	Setelah mengikuti pelatihan, saya mengetahui perubahan perilaku tersebut ternyata sangat dibutuhkan dalam meningkatkan kinerja			7	29	7	43	4,00
10	Perubahan perilaku saya sangat membantu saya dalam mengembangkan karir saya			13	16	14	43	4,02
11	Bagi saya perilaku ditempat bekerja tidak selalu harus sesuai dengan tuntutan organisasi		1	5	32	5	43	3,95
12	Perubahan perilaku berkaitan dengan nilai-nilai kebaikan yang harus saya tanamkan dalam meningkatkan kinerja kerja saya.		3	13	19	8	43	3,74

No	Pertanyaan	Penilaian					Total	Rata rata
		STS	TS	KS	S	SS		
13	Kinerja kerja berhubungan dengan sikap dan perilaku karyawan		1	6	30	6	43	3,95
14	Kinerja kerja yang tinggi pasti akan dihasilkan oleh perilaku karyawan yang sesuai dengan kebijakan dan aturan			9	21	13	43	4,09
15	Kestabilan emosi saya sangat terkendali karena dalam pelatihan saya mengikutinya dengan serius			7	28	8	43	4,02

Sumber: data diolah sendiri (data primer)

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa skor nilai yang tertinggi pada pelaksanaan program pendidikan dengan nilai rata-rata tertinggi yaitu 4,09, yang menggambarkan bahwa program pendidikan karyawan sangat dibutuhkan untuk meningkatkan kinerja yang dihasilkan oleh perilaku karyawan yang sesuai dengan kebijakan dan aturan yang diterapkan dalam perusahaan.

Sesuai dengan pernyataan dari Edwin B.Filippo "diklat berhubungan dengan penambahan pengetahuan dan kecakapan untuk melakukan suatu jenis pekerjaan tertentu yang mana sangat tergantung dari organisasi perusahaan dimana jenis pekerjaan yang didapatkan". Yang terendah sebesar 3,56 dan angka ini menunjukkan responden yang cenderung tidak merasa setuju dengan pelaksanaan program pendidikan dan pelatihan.

Tabel 9

Distribusi Frekuensi skor dari pengaruh pelaksanaan program kinerja Karyawan

No	Pertanyaan	Penilaian					Total	Rata rata
		Tentang Kinerja Karyawan	SB	B	CB	KB		
1	Kecakapan kerja misalnya kacakapan karyawan dalam melaksanakan tugas atau perintah atasan.	8	25	10			43	3,95
2	Ketrampilan karyawan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan oleh atasan	4	28	11			43	3,84

No	Pertanyaan Tentang Kinerja Karyawan	Penilaian					Total	Rata rata
		SB	B	CB	KB	STB		
3	Tingkat pengalaman karyawan selama bertugas, apakah berpengaruh terhadap penyelesaian tugas	2	32	9			43	3,88
4	Tingkat kesungguhan karyawan dalam melaksanakan tugas.	7	26	10			43	3,93
5	Tingkat kesehatan karyawan	8	25	10			43	3,95
6	Nilai hasil kerja karyawan apakah memiliki tingkat daya guna dan hasil guna yang memadai.	9	26	8			43	4,02
7	Volume kerja yang dihasilkan dalam kondisi yang sesuai dengan batas waktu dan jadwal yang ditentukan.	7	26	10			43	3,93
8	Apakah tugas diselesaikan dengan penuh tanggung jawab, seperti tepat waktu dengan hasil yang memuaskan	5	26	11	1		43	3,81
9	Tanggung jawab karyawan terhadap tugasnya ditempat kerja.	10	26	6	1		43	4,04
10	Dalam melaksanakan tugas karyawan dengan mengutamakan kepentingan umum seperti tidak terlalu lama melakukan perbaikan atau menanggulangi perbaikan.	4	30	9			43	3,88
11	Sikap karyawan jika melakukan kesalahan dalam tugas.	2	28	13			43	3,74
12	Kesadaran dan tindakan karyawan dalam menanggung resiko terhadap hasil kerjanya.	10	26	7			43	3,60

No	Pertanyaan Tentang Kinerja Karyawan	Penilaian					Total	Rata rata
		SB	B	CB	KB	STB		
13	Cara pemeliharaan pada waktu mempergunakan alat-alat kerja serta mesin-mesin dan disesuaikan dengan peraturan keselamatan kerja.	7	27	9			43	4,00
14	Ketaatan karyawan dalam mematuhi peraturan-peraturan yang ada dalam perusahaan.	3	24	16			43	3,70
15	Ketepatan waktu, misalnya keterlambatan tanpa alasan maupun izin	7	28	8			43	3,98
16	Sikap karyawan selama melaksanakan tugas baik terhadap atasan, rekan kerja, maupun pelanggan	12	25	6			43	4,14
17	Tingkat keikhlasan karyawan dalam melaksanakan tugasnya	7	26	10			43	3,93
18	Tidak menyalah gunakan wewenang, misalnya penyalahgunaan wewenang seperti biaya diluar ketentuan	5	24	14			43	3,79
19	Kemampuan karyawan dalam mengambil keputusan terutama dalam situasi yang mendesak	5	31	7			43	3,95
20	Kemampuan karyawan dalam menyesuaikan pendapat dengan rekan kerja maupun atasan	4	27	12			43	3,81

Sumber: data primer yang diolah

Dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa pernyataan kinerja karyawan didapat jawaban responden dengan rata-rata tertingginya adalah 4,14. Ini menunjukkan bahwa karyawan PT Anugrah Citra Illahi Padang memberikan sikap kinerja yang baik

selama melaksanakan tugasnya terhadap atasan, rekan kerja dan pelanggan. Dengan adanya program pendidikan dan pelatihan terdapat beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, diantaranya efektifitas dan efesiensi,

otoritas, disiplin dan inisiatif. Faktor-faktor tersebutlah yang menjadi dorongan kemajuan untuk mempengaruhi kinerja organisasi.

### Pembahasan

Dari tabel koefisien diperoleh nilai signifikan 0,000 berarti nilai signifikan dibawah 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ). Maka juga dapat disimpulkan terdapat pengaruh yang signifikan antara pelaksanaan program pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT. Anugrah Citra Illahi Padang.

Dengan adanya pelaksanaan program pendidikan dan pelatihan ini pada PT. Anugrah Citra Illahi Padang mengupayakan pembinaan karier dan juga ilmu pengetahuan bagi karyawan guna menjalankan tugas-tugas yang diterimanya yang nantinya akan meningkatkan kinerjanya dalam bekerja.

Program pendidikan dan pelatihan karyawan pada dasarnya adalah untuk menggerakkan potensi karyawan pada PT. Anugrah Citra Illahi Padang, mengingat bahwa pengembangan diri karyawan berdasarkan pengalaman kerja relatif lebih lambat jika dibandingkan dengan memberikan pendidikan dan pelatihan bagi karyawan.

Program pendidikan dan pelatihan karyawan dalam upaya meningkatkan kinerja pada PT Anugrah Citra Illahi Padang yang telah dilaksanakan dapat diperoleh pengaruhnya sebagai berikut (Manulang; 1997):

1. Meningkatnya kualitas dan

kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

2. Meningkatnya pengembangan diri masing-masing karyawan.
3. Meningkatnya kedisiplinan karyawan dalam bekerja.
4. Dapat memecahkan masalah yang sulit dengan secara baik.
5. Penilaian terhadap kinerja karyawan semakin meningkat.
6. Perilaku karyawan menjadi lebih baik dan dapat menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja.

Dari penjelasan diatas, pelaksanaan program pendidikan dan pelatihan terhadap karyawan PT. Anugrah Citra Illahi Padang memberikan keuntungan atau hal yang Sangat positif pada perusahaan dengan meningkatnya kualitas kerja dari karyawan, sehingga akan memudahkan perusahaan untuk mencapai tujuannya.

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### Kesimpulan

Adapun kesimpulan yang dapat peneliti kemukakan berdasarkan data dan fakta yang dihadapi oleh PT. Anugrah Citra Illahi Padang adalah sebagai berikut:

1. Perkembangan perusahaan menuntut adanya peningkatan kualitas tenaga kerja, kebutuhan terhadap program pendidikan dan pelatihan yang bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan, perubahan sikap dan peningkatan keterampilan.
2. Program pendidikan dan pelatihan pada PT. Anugrah Citra Illahi sudah

mulai terarah dan sesuai dengan pemenuhan kebutuhan dalam menjaga komposisi karyawan manajerial dan operasional.

3. Dengan adanya pendidikan dan pelatihan yang terencana dan terprogram, maka keterampilan dan wawasan berpikir karyawan akan meningkat lebih luas, sehingga karyawan akan termotivasi untuk melakukan pekerjaannya dan menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi. Meningkatkan motivasi kerja akan menimbulkan semangat kerja sehingga nantinya akan dapat meningkatkan kinerja.

#### Saran

1. Diperlukan peninjauan kembali dalam hal pelaksanaan pendidikan dan pelatihan karyawan, agar sarana yang telah ditetapkan atau dirancang oleh PT. Anugrah Citra Illahi dapat tercapai.
2. PT. Anugrah Citra Illahi perlu memperjelas persyaratan jabatan dan kaitannya dengan landasan pengembangan karyawan secara tetap dan terarah dengan bidang kerja yang ada didalam organisasinya.

Program pendidikan dan pelatihan yang tepat dan terarah diperoleh dengan melakukan identifikasi kebutuhan pelatihan yang sesuai dengan bidang pekerjaan.

#### DAFTAR PUSTAKA

Desller, Gary, 1996, **Manajemen Personalia** (Terjemahan Agus

Dharma, SH), Edisi ketiga, Erlangga.

Filipo, Edwin B, **Manajemen Personalia**, Edisi 6 Jilid 1, Terjemahan Moh.Mas'ud, Jakarta: Erlangga.

Gibson et al. 1996, **Organisasi, Prilaku, Struktur, Proses**, Jakarta: Erlangga.

Handoko, Hani, 2000, **Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia**, Yogyakarta: BPFE.

Hasibuan, Malayu, 2003, **Organisasi dan Motivasi: Dasar Peningkatan Produktivitas**, Jakarta: PT.Bumi Aksara.

Malthis, Robert L, 2002, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Jakarta: Salemba Empat.

Robbin, Steppen P, 2003, **Perilaku Organisasi Jilid 1**, Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia.

Simamora, Henry, 1999, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Edisi kedua, Yogyakarta: STIE YKPN.

Sjafri Tb, Mangkuprawira, 2002, **Manajemen Sumber Daya Manusia dan Strategik**, Jakarta: Ghalia Indonesia.

Stoner, James, A.F dan R. Edward Freeman, 1994, **Manajemen Jilid 2**, Jakarta: Intermedia.

Umar, Husein, 2005, **Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi**, Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.

Lampiran: Regression

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
kinerjaKaryawan	3.8902	.34168	43
pendidikan	3.9958	.39072	43

Correlations

		kinerja Karyawan	pendidikan
Pearson Correlation	kinerjaKaryawan	1.000	.497
	pendidikan	.497	1.000
Sig. (1-tailed)	kinerjaKaryawan	.	.000
	pendidikan	.000	.
N	kinerjaKaryawan	43	43
	pendidikan	43	43

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.497 <sup>a</sup>	.247	.229	.30008	.247	13.452	1	41	.001

a. Predictors: (Constant), pendidikan

ANOVA<sup>b</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1.211	1	1.211	13.452	.001 <sup>a</sup>
	Residual	3.692	41	.090		
	Total	4.903	42			

a. Predictors: (Constant), pendidikan

b. Dependent Variable: kinerjaKaryawan

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2.153	.476		4.526	.000		
	pendidikan	.435	.119	.497	3.668	.001	1.000	1.000

a. Dependent Variable: kinerjaKaryawan

**Reliability**

**Variable kinerja**

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	43	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	43	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.899	.900	20

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
tentang kinerja karyawan 1	74.37	46.573	.608	.	.892
tentang kinerja karyawan 2	74.49	47.970	.517	.	.894
tentang kinerja karyawan 3	74.49	49.018	.466	.	.896
tentang kinerja karyawan 4	74.37	46.573	.608	.	.892
tentang kinerja karyawan 5	74.33	46.130	.659	.	.890
tentang kinerja karyawan 6	74.30	47.216	.549	.	.893
tentang kinerja karyawan 7	74.37	47.382	.512	.	.894
tentang kinerja karyawan 8	74.47	47.445	.457	.	.896
tentang kinerja karyawan 9	74.44	47.443	.467	.	.896
tentang kinerja karyawan 10	74.44	47.205	.658	.	.891
tentang kinerja karyawan 11	74.58	47.583	.611	.	.892
tentang kinerja karyawan 12	74.26	48.576	.390	.	.898
tentang kinerja karyawan 13	74.30	47.454	.487	.	.895
tentang kinerja karyawan 14	74.63	48.049	.483	.	.895
tentang kinerja karyawan 15	74.35	48.185	.467	.	.895
tentang kinerja karyawan 16	74.19	45.774	.721	.	.888
tentang kinerja karyawan 17	74.40	47.054	.572	.	.893
tentang kinerja karyawan 18	74.53	48.588	.384	.	.898
tentang kinerja karyawan 19	74.37	49.334	.374	.	.898
tentang kinerja karyawan 20	74.51	47.589	.552	.	.893

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
78.33	52.415	7.240	20

## Variable pendidikan

### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	43	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	43	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.860	.880	15

### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
tentang pendidikan 2	55.40	25.054	.786	.	.839
tentang pendidikan 3	55.28	26.158	.714	.	.845
tentang pendidikan 4	55.28	26.158	.714	.	.845
tentang pendidikan 6	55.26	25.766	.518	.	.851
tentang pendidikan 7	55.28	26.682	.421	.	.856
tentang pendidikan 8	55.16	25.616	.426	.	.857
tentang pendidikan 10	55.40	25.054	.786	.	.839
tentang pendidikan 12	55.40	25.530	.690	.	.844
tentang pendidikan 13	55.23	27.087	.349	.	.859
tentang pendidikan 14	55.21	24.884	.499	.	.853
tentang pendidikan 15	55.28	26.682	.421	.	.856
tentang pendidikan 17	55.47	25.683	.350	.	.865
tentang pendidikan 18	55.28	26.682	.421	.	.856
tentang pendidikan 19	55.14	26.361	.358	.	.860
tentang pendidikan 20	55.21	26.122	.498	.	.852

### Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
59.23	29.516	5.433	15