

**FAKTOR-FAKTOR PENGEMBANGAN SDM
TERHADAP KINERJA PEGAWAI
(Studi Kasus Pada CV. Bhumikam Shamitra Daun Kelor Desa Batang-
Batang, Sumenep)**

Iriani Ismail

Dosen Universitas Trunojoyo Madura

Email: iriani.ismail@yahoo.com

ABSTRAK

Tujuan studi ini adalah untuk mengidentifikasi factor-faktor pengembangan SDM yang terdiri dari pendidikan, pelatihan, dan pembinaan terhadap kinerja pegawai CV. Bhumikam Shamitra Daun Kelor Desa Batang-Batang. Studi ini menggunakan metode kuantitatif dimana populasinya adalah semua pegawai CV. Bhumikam Shamitra Daun Kelor Desa Batang-Batang. Hipotesis dalam studi ini adalah; (1) Variabel pendidikan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (2) Variabel Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, dan (3) Variabel pembinaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil analisis statistik, ditemukan bahwa pendidikan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Demikian juga pelatihan, dan pembinaan, masing-masing secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil uji t pendidikan thitung $(2,135) > (1,994)$ dengan tingkat signifikansi $0,036 < 0,05$, hasil uji t pelatihan thitung $(2,642) > (1,994)$ dengan tingkat signifikansi $0,010 > 0,05$, dan hasil uji t pembinaan thitung $(3,057) > (1,994)$ dengan tingkat signifikansi $0,003 > 0,05$.

Kata kunci: Pendidikan, Pelatihan, pembinaan, dan Kinerja Pegawai

ABSTRACT

The purpose of this study is to identify the factors of human resource development which consists of education, training, and coaching on employee's performance CV. Shamitra Bhumikam Shamitra Batang-Batang. This study uses a quantitative method where the population is all employees CV. Bhumikam Shamitra Batang-Batang. The hypothesis of this study is; (1) The variable education have a significant effect on employee performance (2) Variable Training significant effect on employee performance, and (3) Variable coaching significant effect on employee performance. Based on the results of statistical analysis, it was found that education significantly influence employee performance. Likewise, training, and coaching, each partially significant effect on employee performance. T test results tcount education $(2,135) > (1,994)$ with a significance level of $0.036 < 0.05$, t-test, training tcount $(2,642) > (1,994)$ with a significance level of $0.010 > 0.05$, and test results of coaching tcount $t(3.057) > (1.994)$ with a significance level of $0.003 > 0.05$.

Keywords: education, training, coaching, and Employee's Performance

PENDAHULUAN

Kabupaten Sumenep merupakan salah satu kabupaten di pulau Madura dengan letak geografis berada di ujung timur Pulau Madura, Sumenep juga merupakan salah satu kota yang memiliki jumlah industri kecil yang cukup banyak. Sumber daya alam yang terdapat di kab. Sumenep cukup berpotensi untuk dikembangkan menjadi industri yaitu dari segi sektor pertanian, sektor perikanan, sektor perajinan, dan lain-lain.

Data Badan Pusat Statistik (BPS) Kabupaten Sumenep, menunjukkan bahwa kontribusi UMKM terhadap PDB pada tahun 2014 sejumlah 22.465 UMKM, dan sampai Juni 2015 mencapai 22.570 UMKM. Saat ini perhatian lebih berfokus pada para pengusaha mikro kecil dan menengah, dengan demikian usaha kecil dan menengah mampu memperluas lapangan kerja dan memberikan pelayanan ekonomi yang luas kepada masyarakat sehingga dapat berperan dalam meningkatkan pendapatan masyarakat, serta mendorong pertumbuhan ekonomi masyarakat. Industri tersebut tentunya sedikit banyak dapat memberikan kontribusi yang besar bagi pendapatan daerah.

Salah satu daerah yang berpotensi menjadi industri skala rumah tangga yang mulai berkembang yaitu pengeringan atau pengepul Daun Kelor yang terdapat di Desa Batang-Batang kabupaten Sumenep yang menghasilkan produk seperti kesehatan kulit, minuman seperti teh celup, makanan ringan seperti coklat, dan juga obat-obatan, dan juga serbuk dari Daun Kelor, khasiatnya juga banyak seperti kapsul dari daun ini. Usaha ini mampu memiliki kandungan super nutrisi yang jauh melampaui nutrisi bahan pangan pada umumnya, secara ilmiah terbukti dapat mengatasi beragam penyakit serius seperti mengobati penyakit kanker, diabetes, tumor, hipertensi, dan bagus untuk kesehatan mata dan juga kesehatan otak karena daun ini mengandung obat herbal segala penyakit dan juga mengandung anti dioksida, dan mampu menyelamatkan jutaan manusia dari kelaparan dan kekurangan gizi.

Batang-batang merupakan salah satu kecamatan yang ada dikota sumenep yang juga merupakan usaha Pengepul Daun Kelor dan luas wilayahnya seluas 8.035,92 Hektar dan ketinggian dibawah 500 meter dari permukaan laut atau termasuk daerah dataran rendah. Kecamatan batang-batang penduduknya berjumlah 54,310 jiwa terdiri dari Laki-laki 25.906 jiwa perempuan 28.404 jiwa, dan memiliki jumlah industri kecil sebanyak 24 industri. Lokasi CV. Bhumikam Shamitra Daun Kelor JL. Raya Candi Km. 01 No 38 Batang-Batang Daya Rt/ Rw 02 / 01. Kec. Batang-Batang. Kab. Sumenep 69473. Usaha Daun Kelor Didirikan pada tanggal 08 agustus 2013, akan tetapi pada tanggal 12 Oktober 2015 barulah terbentuk CV. Bhumikam Shamitra oleh Suriyawati dan suaminya yang bernama Heri siswanto.

Ini memungkinkan penciptaan lapangan kerja yang cukup besar karena ketersediaan bahan baku yang cukup banyak disekitar daerah tersebut tentunya dapat memberikan keuntungan yang lebih bagi produsen karena dapat menekan biaya produksi yang rendah dan berpeluang untuk mendapatkan keuntungan yang lebih besar.

Beberapa UMKM yang ada di Sumenep misalnya industri kripik singkong, kerupuk ikan tengiri, dan lain-lain. Hasil survei menunjukkan bahwa tingkat pendidikan pelaku UMKM di Sumenep adalah SLTA, D3, S1 dan

mayoritas berpendidikan SLTA. Fakta ini menepis pandangan bahwa tingkat pendidikan pegawai UMKM di kab. Sumenep relatif rendah. Namun kualitas sumber daya manusia yang dibutuhkan dapat terpenuhi dengan dilakukannya pengembangan yang mengarah kepada pendidikan, pelatihan, dan pembinaan sumber daya manusia. Pendidikan, pelatihan, dan pembinaan merupakan upaya untuk mengembangkan sumber daya manusia (SDM) pada CV. Bhumikam Shamitra terutama untuk mengembangkan kemampuan intelektual dan kepribadian. Pelatihan yang dilakukan pada usaha ini berupa pelatihan tentang pengolahan produk, pelatihan desain produk dari dinas terkait pembinaan UMKM seperti Dinas Perindustrian, Dinas Koperasi UMKM Sumenep. Adapun pembinaan yang dilakukan di usaha ini yaitu dengan cara memberikan arahan dan juga motivasi agar para pegawai lebih semangat dalam bekerja dan dapat mencapai target yang diinginkan.

Berdasarkan uraian tersebut, maka tujuan studi ini adalah:

1. Mengetahui pengaruh tingkat pendidikan terhadap kinerja pegawai
2. Mengetahui pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai
3. Mengetahui pengaruh pembinaan terhadap kinerja pegawai

TELAAH TEORI

Pengembangan Sumber Daya Manusia

Pengembangan sumber daya manusia adalah suatu proses peningkatan kualitas atau kemampuan manusia dalam rangka mencapai suatu tujuan pembangunan bangsa. Proses peningkatan disini mencakup perencanaan, pengembangan, dan pengelolaan sumber daya manusia. Secara mikro dalam arti lingkungan suatu unit kerja (departemen atau lembaga-lembaga yang lain) pengembangan sumber daya manusia adalah suatu proses perencanaan, pendidikan, pelatihan, dan pembinaan dan pengelolaan tenaga atau karyawan untuk mencapai suatu hasil optimal.

Zaydam dalam Ismail (2013 :3), mengatakan bahwa pengembangan sumber daya manusia merupakan kegiatan yang harus dilaksanakan organisasi, agar pengetahuan (*knowledge*), kemampuan (*ability*), dan keterampilan (*skill*) mereka sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang mereka lakukan. Sementara itu, Dessler (2003 :305) mengatakan bahwa pengembangan sumber daya manusia adalah pendekatan khusus bagi perubahan organisasi dimana pegawai sendiri yang memformulasikan perubahan yang dibutuhkan dan mengimplementasikannya, sering dengan bantuan konsultan profesional. Kemudian, Sedarmayanti (2001:29), menyatakan bahwa pengembangan sumber daya manusia secara makro merupakan hal yang penting dalam rangka mencapai tujuan pembangunan secara efektif.

Pengembangan pegawai dapat diwujudkan melalui pengembangan karir, serta pendidikan dan pelatihan. Sedangkan menurut Suwanto dan Priansa (2011 :105), menyatakan bahwa pengembangan sumber daya manusia adalah aktivitas memelihara dan meningkatkan kompetensi karyawan guna mencapai eektivitas organisasi. Pengembangan karyawan melalui pengembangan pendidikan, pelatihan, dan pembinaan. Sedangkan menurut Sinay (2009), Pengembangan sumber daya manusia ini mencakup perencanaan, pengembangan, pengelolaan sumber daya manusia dan di sisi lain berkaitan dengan perencanaan Pendidikan,

pelatihan, dan pembinaan sehingga akan menghasilkan pegawai-pegawai dengan sifat dan sikap daya tanggap, inisiatif, dan kreatif, serta berkinerja yang tinggi.

Dimensi-Dimensi Pengembangan SDM

Pelatihan

Pelatihan merupakan sarana yang penting dalam pengembangan sumber daya manusia yang baik (Suwatno, 2011 :117). Pelatihan merupakan suatu proses jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisasi dimana pegawai non majerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan terbatas. Selanjutnya, dikatakan bahwa pelatihan merupakan proses mengajarkan pegawai baru atau yang ada sekarang, keterampilan dasar yang mereka butuhkan untuk menjalankan pekerjaan mereka. Handoko (2008 :104) mengartikan pelatihan (*Training*) sebagai metode untuk memperbaiki penguasaan berbagai keterampilan dan teknik pelaksanaan kerja tertentu, secara terinci, dan rutin. Mangkunegara dan Haris (2016) menemukan bahwa pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Pelatihan menyiapkan para pegawai untuk melakukan pekerjaan- pekerjaan sekarang/ saat ini. Pelatihan (*training*) merupakan proses pembelajaran yang melibatkan perolehan keahlian, konsep, peraturan, atau sikap untuk meningkatkan kinerja pegawai (Simamora, 2006:273).

Gomes (2003:197) mengemukakan bahwa pelatihan adalah setiap usaha untuk memperbaiki performansi pekerja pada suatu pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggungjawabnya. Menurutnya istilah pelatihan sering disamakan dengan istilah pengembangan, perbedaannya kalau pelatihan langsung terkait dengan performansi kerja pada pekerjaan yang sekarang, sedangkan pengembangan tidaklah harus, pengembangan mempunyai skope yang lebih luas dandingkan dengan pelatihan.

Menurut pasal I ayat 9 Undang-undang No.13 Tahun 2003, pelatihan kerja adalah keseluruhan kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan, serta mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, disiplin, sikap, dan etos kerja pada tingkat ketrampilan dan keahlian tertentu sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan dan pekerjaan.

Indikator Pelatihan

1. Pelatihan peningkatan pengetahuan
2. Pelatihan peningkatan keterampilan
3. Pelatihan lanjutan untuk meningkatkan efektivitas pekerjaan

Faktor-faktor yang mempengaruhi Pelatihan menurut Mangkunegara (2003 : 62) yaitu:

1. Perbedaan individu pegawai
2. Hubungan dengan analisis jabatan
3. Motivasi
4. Partisipasi Aktif
5. Seleksi Aktif
6. Seleksi Instruktur
7. Pelatihandan pengembangan.

Pendidikan

Sihasale (2007 :50), mengartikan pendidikan sebagai kegiatan untuk meningkatkan kemampuan pegawai di luar kemampuan di bidang pekerjaan atau jabatan yang dipegang saat ini. Beeby dalam Sedarmayanti (2001:33) mengatakan bahwa pendidikan mempunyai kualitas tinggi bilamana keluaran pendidikan itu mempunyai nilai bagi masyarakat yang memerlukan pendidikan. Hardjana (2009 :13), mendefinisikan pendidikan secara umum merupakan usaha yang sengaja diadakan dan dilakukan secara sistematis serta terus menerus dalam jangka waktu tertentu sesuai dengan tingkatannya, guna menyampaikan, menumbuhkan, dan mendapatkan pengetahuan, sikap, nilai, kecakapan, atau keterampilan yang dikehendaki.

Siagian (2011) menyatakan bahwa setiap orang ingin mengembangkan kemampuannya sehingga potensi yang dimilikinya berubah menjadi kemampuan efektif. Salah satu cara untuk mengubah potensi seseorang menjadi kemampuan nyata ialah melalui pendidikan. Pendidikan dapat meningkatkan kinerja pegawai, hal ini disebabkan bahwa semakin tinggi daya analisisnya maka akan mampu memecahkan masalah yang dihadapi. Pendidikan seorang pegawai juga dapat memperbaiki/meningkatkan kualitas dalam melaksanakan pekerjaannya

Penelitian yang dilakukan Ningrum dkk. (2013) dan Pakpahan (2014) secara empiris membuktikan bahwa pendidikan berpengaruh pada kinerja pegawai.

Indikator Pendidikan

1. Tingkat Pendidikan
2. Kesesuaian pendidikan
3. Kurikulum Pendidikan.
4. Metode Pendidikan

Pendidikan dalam arti sempit yaitu untuk meningkatkan keahlian dan kecakapan manajer memimpin para bawahannya secara efektif. Seorang manajer yang efektif pada jabatannya akan mendapatkan hasil yang optimal. Adapun tujuan dari pendidikan menurut Moekijat (2013 :32) yaitu sebagai berikut :

- a. Untuk mengembangkan keahlian sehingga pekerjaan dapat diselesaikan dengan cepat
- b. Untuk mengembangkan pengetahuan sehingga pekerjaan dapat diselesaikan secara lebih rasional
- c. Untuk mengembangkan sikap sehingga akan menimbulkan kemauan kerja sama dengan rekan- rekan pegawai dengan manajemen pendidikan.

Beberapa manfaat nyata dari program pelatihan adalah (Simamora, 2004 : 278) :

1. Meningkatkan kuantitas dan kualitas produktivitas ;
2. Mengurangi waktu pembelajaran yang diperlukan pegawai untuk mencapai standar kerja yang dapat diterima. ;
3. Membentuk sikap, loyalitas, dan kerja sama yang lebih menguntungkan ;
4. Memenuhi kebutuhan perencanaan sumber daya manusia ;
5. Mengurangi frekuensi dan biaya kecelakaan kerja ;
6. Membantu pegawai dalam peningkatan dan pengembangan pribadi.

Pembinaan

Menurut Notoadmojo :1998. pembinaan pegawai dapat dilakukan dengan membina komunikasi antara pimpinan dan bawahan dengan menggunakan teknik-teknik motivasi pegawai mempunyai semangat untuk mengerjakan tugas dengan sebaik- baiknya.Sedangkan menurut Champates (2006 :143), mengatakan bahwa pembinaan adalah yang penting untuk meningkatkan kinerja.

Hasil kajian Suharnomo (2013) menunjukkan bahwa pembinaan, pelatihan dan pengembangan, pemberdayaan dan partisipasi mempengaruhi kinerja pegawai diatas lima puluh persen. Dari hasil analisis regresi, pembinaan merupakan variabel yang memiliki pengaruh paling besar.

Indikator Pembinaan

Indikator pembinaan menurut Hermanto (2005 :134) sebagai berikut :

1. Tingkat kehadiran
2. Kemampuan
3. dorongan.

Kinerja

Kinerja merupakan hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas-tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya. Menurut Kusriyanto dalam Mangkunegara (2006: 9), kinerja adalah perbandingan hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu (lazimnya per jam).

Kinerja pekerja sangat penting karena hanya dengan kinerja yang baik perusahaan akan berkembang. Tidak pernah ada cerita jika kinerja pekerja buruk maka kinerja perusahaan menjadi baik. Jika itu yang terjadi, maka hal tersebut hanyalah keberuntungan perusahaan dan hal seperti ini tidak dapat berlangsung secara terus-menerus. Artinya, kinerja pekerja tetap menjadi hal yang paling penting (Bachrun, 2012:146).

Hasibuan (2001 :34) mengatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya baik secara kualitas maupun kuantitas yang didasarkan pada proses atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu dan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang diberikan dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Menurut Dessler dalam Syarthini (2014: 9), kinerja adalah proses mengonsolidasikan penetapan tujuan, penilaian, dan pengembangan kinerja ke dalam satu sistem tunggal bersama, yang bertujuan memastikan kinerja pegawai untuk mendukung tujuan strategis perusahaan.

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan didasarkan pada proses pelaksanaan sesuai dengan wewenang dan tanggung Jawab yang diberikan dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Simamora dalam Mangkunegara (2006:14), Kinerja dipengaruhi oleh tiga faktor yaitu:

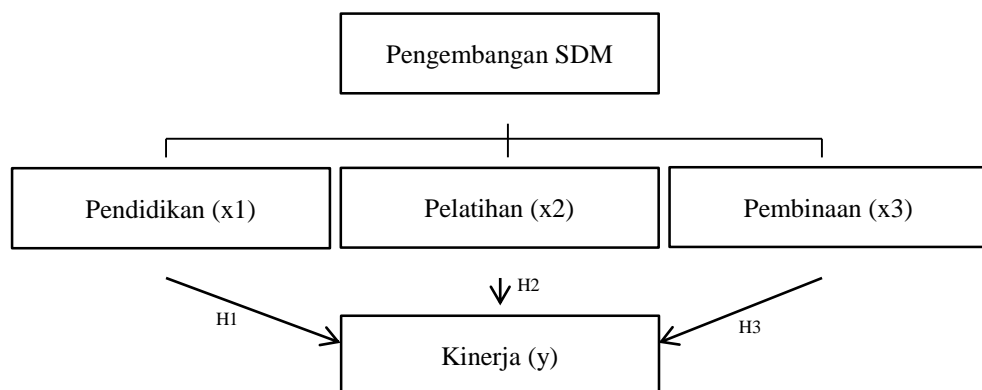
- a. Faktor Individual yaitu :
 - 1) Kemampuan dan Keahlian
 - 2) Latar belakang
 - 3) Demografi
- b. Faktor Psikologis yang terdiri dari
 - 1) Persepsi
 - 2) Attitude
 - 3) Personality
 - 4) Pembelajaran
 - 5) Motivasi
- c. Faktor Organisasi terdiri dari:
 - 1) Sumber Daya
 - 2) Kepemimpinan
 - 3) Ketepatan waktu
 - 4) Hubungan interpersonal
 - 5) Pelayanan
 - 6) Nilai

Indikator Kinerja

Menurut Umar dalam Mangkunegara (2006 :18), indicator kinerja adalah:

1. Mutu pekerjaan
2. Kejujuran pegawai
3. Inisiatif
4. Kehadiran
5. Sikap
6. Kerja sama
7. Keandalan
8. Pengetahuan tentang pekerjaan
9. Tanggung jawab dan
10. Pemanfatan waktu kerja.

KERANGKA BERFIKIR



Gambar 1. Kerangka Berfikir

HIPOTESIS

Dari penjelasan yang telah diuraikan, maka hipotesis dalam studi ini adalah:

- H1 : Tingkat Pendidikan diduga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai CV. Bhumikam Shamitra Daun Kelor Desa Batang-batang.
- H2 : Tingkat Pelatihan diduga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai CV. Bhumikam Shamitra Daun Kelor Desa Batang-batang.
- H3 : Tingkat Pembinaan diduga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai CV. Bhumikam Shamitra Daun Kelor Desa Batang-batang.

METODOLOGI

Studi ini lebih membahas pada pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap kinerja Pegawai CV. Bhumikam Shamitra Daun Kelor. Populasi adalah keseluruhan subjek studi. Apabila seseorang ingin meneliti semua elemen yang ada dalam wilayah studi, maka studinya merupakan studi populasi. Teknik studinya disebut studi populasi atau sensus. Populasi pada studi ini adalah seluruh pegawai CV. Bhumikam Shamitra Batang-batang Sumenep yang berjumlah 72 orang. Sugiono (2012 : 12), ukuran sampel yang digunakan untuk studi antara 30-500, sehingga sejumlah pegawai tersebut akan menjadi responden.

Skala Pengukuran

Pengukuran variabel/indikator dalam studi ini menggunakan skala Likert. Menurut Sugiyono (2011 : 93), skala Likert merupakan skala yang digunakan untuk mengukur persepsi, sikap, atau pendapat seseorang atas suatu pernyataan dalam suatu studi berdasarkan definisi operasional studi.

Skor 1. Sangat tidak setuju

Skor 2. Tidak setuju

Skor 3. Setuju

Skor 4. Sangat Setuju

HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Suatu kuesioner akan mendapatkan hasil yang valid dan reliabel apabila indikator-indikator pada hasil yang diperoleh dalam kuesioner tersebut bisa menyatakan apa yang akan diukur oleh sebuah kuesioner, karena hal tersebut merupakan syarat penting dalam pengukuran, sehingga jawaban yang didapat dari pernyataan-pernyataan dalam kuesioner tersebut akan selalu konsisten dalam waktu yang berbeda. Maka dilakukan pengujian kualitas data yaitu pengujian validitas data dan reliabilitas data di bawah ini dengan menggunakan program SPSS 16.0.

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk menguji atau mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. ketepatan dari instrumen dalam mengukur variabel bebas yaitu Pendidikan, pelatihan, dan pembinaan serta kinerja pegawai CV. Bhumikam Shamitra Daun kelor di Desa Batang-Batang Sumenep. Dalam perhitungan Uji validitas dihitung dengan membandingkan nilai r hitung (*correlated item-total correlation*) dengan nilai R tabel. Jika R hitung $>$ R tabel bernilai positif maka butir atau pertanyaan tersebut dinyatakan valid (Ghozali, 2006: 45).

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan alat untuk mengukur kuesioner yang dilakukan oleh responden yang sama untuk memperoleh data yang stabil atau konsisten dalam waktu yang berbeda. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2006:41).

Untuk menguji suatu pernyataan reliabel atau tidak maka digunakan metode *cronbach alpha* untuk setiap variabel penelitian melalui program *spss 16 for windows*. Pada uji reliabilitas digunakan metode *cronbach alpha* jika suatu variabel dikatakan reliabel apabila *cronbach alpha* $>$ 0,60 (Nunally dalam Ghozali, 2006:42).

Uji Asumsi Klasik

Suatu model regresi dapat dikatakan baik apabila model tersebut memenuhi asumsi BLUE (Best Linear Unbiased Estimator). Suatu regresi dinyatakan BLUE apabila memenuhi Asumsi Normalitas, Multikolinearitas, Heteroskedastisitas dan Autokorelasi. Dalam penelitian ini pengujian Autokorelasi tidak digunakan karena data yang digunakan adalah data *cross section*.

Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah data yang disajikan untuk dianalisis berdistribusi normal atau tidak pada variabel bebas (Pendidikan, pelatihan dan pembinaan) maupun variabel terikat (kinerja pegawai). Untuk dapat menguji normalitas model regresi, penelitian ini menggunakan metode *Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual*. Dasar pengambilan keputusan adalah jika data menyebar jauh dari garis diagonal atau tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas. Sebaliknya jika data tidak menyebar jauh dari garis diagonal atau mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas (Ghozali, 2006: 112).

Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas yaitu Pendidikan pelatihan dan pembinaan.. Multikolinearitas dapat diketahui dari nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Apabila nilai *Tolerance* $<$ 0,1 atau nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) $>$ 10, maka terjadi multikolinearitas. Jika nilai *Tolerance* $>$ 0,1 dan

nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) < 10, maka tidak terjadi multikolinieritas (Ghozali, 2006: 91).

Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah pada model regresi terdapat ketidaksamaan varian atau residual. Masalah heteroskedastisitas dalam pengujian ini dideteksi dengan menggunakan scatterplot yaitu dengan memplotkan *standardized predictors* dengan *standardized residual* model. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2006: 105).

Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients	Std. Error	Standardized Coefficients	t	Sig.
	B		Beta		
1(Constant)	11.127	3.576		3.112	.003
X1	.275	.129	.223	2.135	.036
X2	.376	.142	.280	2.642	.010
X3	.442	.145	.342	3.057	.003

Uji T (Parsial)

Variabel Independen	Thitung	Ttabel	Keputusan
1(Constant)	3,112	1,994	Terima H1
X1	2,135	1,994	Terima H1
X2	2,642	1,994	Terima H1
X3	3,057	1,994	Terima H1

Berdasarkan tabel di atas, maka dapat dijelaskan bahwa masing-masing variabel independennya

1. Pendidikan (X1)

Berdasarkan uji t diperoleh nilai thitung untuk variabel Pendidikan (X1) sebesar 2,135 Hal ini berarti nilai thitung (2,135) < ttabel (1,994) sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel pendidikan memiliki hubungan linear. berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada CV. Bhumikam Shamitra Daun Kelor. Hal ini berarti H0 ditolak dan H1 diterima

2. Pelatihan (X2)

Berdasarkan uji t diperoleh nilai thitung untuk variabel Pelatihan (X2) sebesar 2,642, Hal ini berarti nilai thitung (2,642) < ttabel (1,994) dan tingkat signifikansi sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel pelatihan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai CV. Bhumikam Shamitra Daun Kelor. Hal ini berarti H0 ditolak dan H1 diterima.

3. Pembinaan (X3)

Berdasarkan uji t diperoleh nilai thitung untuk variabel Pembinaan (X3) sebesar 3,057 Hal ini berarti nilai thitung (3,057) < ttabel (1,994) sehingga dapat

disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai CV. Bhumikam Shamitra Daun Kelor. Hal ini berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil uji dengan menggunakan metode kuantitatif, maka dapat disimpulkan hal-hal sebagai berikut:

1. Tingkat pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai CV. Bhumikam Shamitra Daun Kelor Desa Batang-Batang sebesar (2.135) dengan tingkat signifikansi $0.036 < 0,05$.
2. Pelatihan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai CV. Bhumikam Shamitra Daun Kelor Desa Batang-Batang sebesar (2.642) tingkat signifikansi $0.010 < 0,05$.
3. Pembinaan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai CV. Bhumikam Shamitra Daun Kelor Desa Batang-Batang sebesar (3.057) dengan tingkat signifikansi $0.003 < 0,05$.

Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah dikemukakan di atas, dapat diberikan beberapa rekomendasi/saran sebagai berikut:

1. Manajemen CV. Bhumikam Shamitra Daun Kelor harus lebih meningkatkan kualitas pelatihan pegawai dengan cara memberikan pelatihan *innovative skill* kepada semua pegawai baik yang belum pernah maupun yang telah mengikuti pelatihan.
2. Manajemen CV. Bhumikam Shamitra Daun Kelor hendaknya mewajibkan pegawai mengikuti pembinaan yang meliputi pertemuan secara rutin.
3. Manajemen CV. Bhumikam Shamitra Daun Kelor hendaknya memiliki ketegasan dalam pelaksanaan aturan sehingga dapat meningkatkan kualitas sumber daya manusia (SDM) yang lebih baik.
4. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat menggunakan variabel yang bervariasi sehingga hasil yang didapatkan dapat memberikan wawasan keilmuan yang lebih luas.

DAFTAR PUSTAKA

- Champathes, M. R. 2006. Coaching for performance improvement: The coach model. *Development and Learning in Organizations*, Volume 20, No. 2, pp.17-18
- Gomes, F.C. 2000, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, cetakan ke-empat, Andy Offset, Yogyakarta.
- Hariandja, Marihot . 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.
- Hasibuan, Malayu SP. 2001. *Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta: PT Bumi Aksara

- Hasibuan, Malayu SP. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Irdianto, W. 2014. Hasil Belajar Melalui Motivasi Peserta Diklat Ditinjau dari Latar Belakang Ekonomi dan Pendidikan. *Jurnal Pendidikan Sains* 2(1): 53-62.
- Ismail, Iriani. 2013. *Pengembangan sumber daya manusia*. Malang : Lembaga Fakultas Pertanian Brawijaya.
- Ismail, Iriani. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Universitas Brawijaya. Malang : Lembaga Penerbitan Fakultas Pertanian.
- Mangkunegara, Anwar Prabu dan Abdul Waris. 2015. Effect of Training, Competence and Discipline on Employee Performance in Company (Case Study in PT. Asuransi Bangun Askrida), *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, Volume 211, 25 November 2015, Pages 1240–1251
- Mangkunegara, Anwar. 2007. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Cetakan ketiga. Bandung : PT. Refika Aditama.
- Mangkunegara, Anwar. 2003. *Perencanaan dan pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung : Refika Aditama.
- Mangkunegara, Anwar. 2006. *Evaluasi Kinerja SDM*. Cetakan Kedua. Bandung : PT Refika Aditama.
- Moehariono. 2009. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Mondy, Wayne. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Sepuluh. Jilid 1 Jakarta: Erlangga.
- Mursidi. 2009. *Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai*. Teknik Industri. Volume 10. Nomer 2. Hal 120-127.
- Ningrum, W., Sunuharyo, B.B., Hakam, M.S. 2013. Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai, *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 6 (2): 1-8.
- Notoatmodjo, Soekidjo. 2003. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Cetakan ketiga. Jakarta. : PT Renika Cipta.
- Pakpahan, E.S., Siswidyanto, Sukanto. 2014. Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Administrasi Publik (JAP)*,2(1): 116-121.
- Karnain, Iskandar Z. 2006. RSUD Pamekasan Terapkan SIMARS. <http://www.kabarmadurakbr.blogspot.com>. diakses pada 02/12/2015.
- Sedarmayanti. 2001. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung : Mandar Maju.
- Sedarmayanti, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung : PT Refika
- Sugiyono. 2011. *Metode Studi Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Alfabeta : Bandung.
- Suharnomo, Fendy Levy Kambey. 2013. Pengaruh Pembinaan, Pelatihan dan Pengembangan, Pemberdayaan Dan Partisipasi Terhadap Kinerja Pegawai, *Jurnal Studi Manajemen & Organisasi*, Vol. 10, no. 2, hal.142-151
- Wibowo. 2013. *Manajemen Kinerja*. Jakarta : PT.Raja Grafindo Persada.
- Wirama, MGP.2010. Pengaruh Tingkat Pendidikan, masa kerja dan Pengetahuan Akuntansi pada Kinerja Pejabat Penatausahaan Keuangan Satuan Kerja Perangkat Daerah Kabupaten Tabanan. (Tesis). Denpasar: Universitas Udayana.