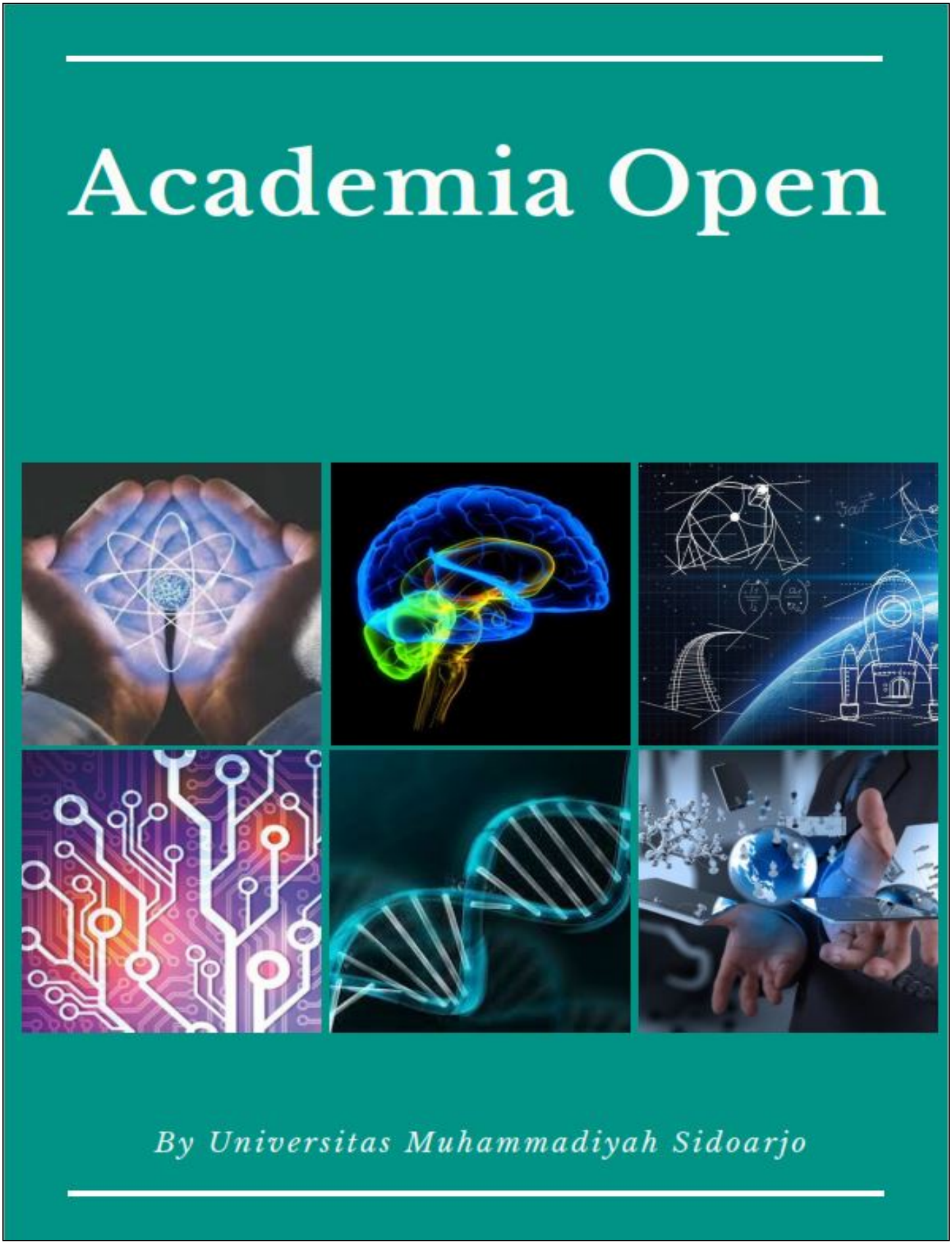
Academia Open
Vol 1 No 2 (2019): December . Article type: (Business and Economics)

Table Of Content

Journal Cover 2
Author[s] Statement 3
Editorial Team 4
Article information 5
Check this article update (crossmark) 5
Check this article impact 5
Cite this article 5
Title page 6
Article Title 6
Author information 6
Abstract 6
Article content 7

ISSN 2714-7444 (online), https://acopen.umsida.ac.id, published by Universitas Muhammadiyah Sidoarjo
Copyright © Author(s). This is an open-access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution License (CC BY).



ISSN 2714-7444 (online), https://acopen.umsida.ac.id, published by Universitas Muhammadiyah Sidoarjo
Copyright © Author(s). This is an open-access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution License (CC BY).

Originality Statement

The author[s] declare that this article is their own work and to the best of their knowledge it contains no materials previously published or written by another person, or substantial proportions of material which have been accepted for the published of any other published materials, except where due acknowledgement is made in the article. Any contribution made to the research by others, with whom author[s] have work, is explicitly acknowledged in the article.

Conflict of Interest Statement

The author[s] declare that this article was conducted in the absence of any commercial or financial relationships that could be construed as a potential conflict of interest.

Copyright Statement

Copyright © Author(s). This article is published under the Creative Commons Attribution (CC BY 4.0) licence. Anyone may reproduce, distribute, translate and create derivative works of this article (for both commercial and non-commercial purposes), subject to full attribution to the original publication and authors. The full terms of this licence may be seen at http://creativecommons.org/licences/by/4.0/legalcode

Copyright © Author(s). This is an open-access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution License (CC BY).

EDITORIAL TEAM

Editor in Chief

Mochammad Tanzil Multazam, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Managing Editor

Bobur Sobirov, Samarkand Institute of Economics and Service, Uzbekistan

Editors

Fika Megawati, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Mahardika Darmawan Kusuma Wardana, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Wiwit Wahyu Wijayanti, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Farkhod Abdurakhmonov, Silk Road International Tourism University, Uzbekistan

Dr. Hindarto, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Evi Rinata, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

M Faisal Amir, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Dr. Hana Catur Wahyuni, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Complete list of editorial team (link)

Complete list of indexing services for this journal (link)

How to submit to this journal (link)

ISSN 2714-7444 (online), https://acopen.umsida.ac.id, published by Universitas Muhammadiyah Sidoarjo
Copyright © Author(s). This is an open-access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution License (CC BY).

Academia Open
Vol 1 No 2 (2019): December . Article type: (Business and Economics)

Article information

Check this article update (crossmark)

Check this article impact (*)

Save this article to Mendeley

(*) Time for indexing process is various, depends on indexing database platform

ISSN 2714-7444 (online), https://acopen.umsida.ac.id, published by Universitas Muhammadiyah Sidoarjo
Copyright © Author(s). This is an open-access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution License (CC BY).

Academia Open
Vol 1 No 2 (2019): December . Article type: (Business and Economics)

The Influence of HR Development Strategies on the Performance of KJKS BMT Managers for Bina Ummat Sejahtera KCU Grobogan

Pengaruh Strategi Pengembangan SDM terhadap Kinerja Pengelola KJKS BMT Bina Ummat Sejahtera KCU Grobogan

Dede Mariana, Mariana@gmail.com, (1)
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Muhammadiyah Tuban, Indonesia

Novi Vizainiyah, Vizainiyah@gmail.com, (0)
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Muhammadiyah Tuban, Indonesia

Suwanto Suwanto, Suwanto@gmail.com, (0)
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Muhammadiyah Tuban, Indonesia

(1) Corresponding author

Abstract

HR development is part of the company's internal management. As a part that has a big influence on the company, this certainly cannot be taken lightly. This study aims to explain the effect of education on the performance of the managers / employees of KJKS BMT Bina Ummat Sejahtera, the effect of training on the performance of KJKS BMT Bina Ummat Sejahtera managers / employees and the effect of education and training together on the performance of KJKS BMT Bina Ummat Sejahtera managers / employees. Quantitative descriptive research methods are applied to explain this relationship. From the hypothesis test using the F test, it is known that simultaneously the Education (X1), Training (X2) variables have a significant effect on Job Performance (Y). The coefficient of determination (R2) is 0.784, which means the variable education (X1), training (X2) can explain the variable effect of work performance (Y) of 78.4% while the remaining 21.6% is explained by other variables not included in this research model, for example (factors age, health, etc.). It is hoped that KJKS BMT Bina Ummat Sejahtera KCU Grobogan will be able to develop education and training on an ongoing basis in order to improve the quality of human resources so that their abilities will increase in order to increase work productivity along with target achievement and work performance.

Published date: 2019-12-31 00:00:00

ISSN 2714-7444 (online), https://acopen.umsida.ac.id, published by Universitas Muhammadiyah Sidoarjo
Copyright © Author(s). This is an open-access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution License (CC BY).

Pendahuluan

Dewasa ini, perkembangan terbaru memandang SDM bukan sebagai sumber daya belaka, melainkan lebih berupa modal atau aset bagi institusi atau organisasi. Karena itu kemudian muncullah istilah baru di luar H.R. (Human Resources), yaitu H.C. atau Human Capital. Di sini SDM dilihat bukan sekedar sebagai aset utama, tetapi aset yang bernilai dan dapat dilipatgandakan, dikembangkan (bandingkan dengan portfolio investasi) dan juga bukan sebaliknya sebagai liability (beban,cost). Di sini perspektif SDM sebagai investasi bagi institusi atau organisasi lebih mengemuka.

Memang, tampaknya cukup rumit untuk mengurusi orang yang baru memasuki sebuah perusahaan. Tetapi bila ini menyangkut tenaga yang dipandang penting oleh perusahaan, maka mau tak mau upaya ini harus ditelusuri. Betapa tidak. Dalam suasana kompetitif seperti sekarang, Tenaga kerja yang baik pada dasarnya tak bisa dibeli; paling-paling hanya bisa “disewa” beberapa tahun saja. Oleh karena itu penting menumbuhkan rasa betah dan loyal pada dirinya, agar penyewaan terha-dapnya berlangsung terus.

Manajemen sumber daya manusia, disingkat MSDM, adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan *(goal)* bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal. MSDM didasari pada suatu konsep bahwa setiapkaryawan adalah manusia - bukan mesin - dan bukan semata menjadi sumber daya bisnis.

Tenaga kerja merupakan salah satu faktor penting yang harus di perhatikan oleh perusahaan dalam rangka mencapai tujuan. Di sini di tuntut kemampuan perusahaan dalam mengelola sumber – sumber daya secara terencana, terutama sumber daya manusia sebagai tenaga pelaksana opersional perusahaan untuk menghasilkan daya guna dan hasil guna dalam setiap kegiatan perusahaan. Dengan demikian perusahaan tidak hanya dapat mempertahankan keuntungan yang di peroleh, tetapi juga dapat mempertahankan eksistensi dalam dunia usaha.

Fenomena masalah karyawan dan karyawan bermasalah merupakan hal yang rutin terjadi di suatu perusahaan. Yang berbeda cuma derajad dan frekuensinya saja. Mulai dari kondisi yang ringan sampai yang parah. Karena itu pendekatannya pun ada yang dengan menggunakan jalur keorganisasian berupa penyusunan strategi dan kebijakan SDM yang baru dan ada yang hanya dilakukan dengan pendekatan personal. Namun apapun derajadnya, mengatasi masalah karyawan dan karyawan bermasalah tidak bisa ditunda-tundamenunggu masalahnya sudah mencapai titik kritis.

Bagi suatu perusahaan yang mengedepankan pelanggan sebagai asset yang harus dijaga dan dipelihara, maka sangat ditentukan oleh tingkat mobilitas (kinerja) dan kemampuan manusia yang bekerja dalam perusahaan. Dengan peranan penting dan strategis yang dimainkan oleh sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan, maka tidaklah berlebihan jika dikatakan bahwa sumber daya manusia menciptakan sumber keunggulan kompetitif pada organisasi tersebut.

Program-program pelatihan dan pengembangan dirancang untuk meningkatkan perestasi kerja, mengurangi absensi dan perputaran, serta memperbaiki kepuasan kerja. Ada dua kategori pokok program pelatihan dan pengembangan manajemen. Pendidikan dan pelatihan di pandang sebagai suatu investasi di bidang sumber daya manusia yang bertujuan untuk meningkatkan produktifitas dari tenaga kerja . Pentingnya pendidikan dan pelatihan di samping berkaitan dengan berbagai dinamika (perusahaan) yang terjadi di lingkungan perusahaan, seperti perubahan produksi, tehnologi dan tenaga kerja, juga berkaitan dengan nilai manfaat yang dapat dirasakan. Diantara manfaat tersebut anatara lain meningkatkan produktifitas perusahaan, moral dan disiplin kerja, memudahkan pengawasan dan menstabilkan tenaga kerja. Perusahaan yang memperhatikan sumberdaya manusia akan menganggap karyawan sebagai mitra kerja sehingga di perlukan pembinaan karyawan sebagai salah satu strategi dalam mencapai keunggulan bersaing yang menjadi penentu bisa tidaknya efisiensi perusahaan di lakukan.

Mengingat rumitnya permasalahan yang ada, pastinya tugas yang diemban juga bukan satu hal yang ringan. Itulah sebabnya Koperasi Jasa Keuangan Syariah Baitul Maal Wat Tamwil (KJKS BMT) Bina Ummat Sejahtera benar-benar memperhatikan kualitas SDMnya hingga akhirnya mampu mendukung dan bisa menjalankan tugasnya dengan baik.

Untuk merealisasikan tujuan tersebut salah satu cara yang bisa di tempuh yaitu dengan melaksanakan program pendidikan dan pelatihan *(training)* bagi karyawan guna meningkatkan ketrampilan dan kecakapan mereka sesuai dengan bidang masing – masing. Perusahaan tidak akan dapat berjalan lancar dan mendapatkan hasil yang maksimal apabila tidak didukung dengan kemampuan, pengetahuan dan ketrampilan yang di miliki para karyawannya.Harapan dari kegiatan pendidikan dan pelatihan tersebut agar bisa meningkatkan produktifitas dan efektifitas kerja. Pengembangan karyawan melalui pendidikan dan pelatihan memberi manfaat kepada kedua belah pihak yaitu karyawan dan perusahaan .Disisi lain pengembangan SDM merupakan salah satu langkah yang ditempuh untuk mewujudkan karyawan yang mempunyai integritas dan kemampuan yang tinggi. Dengan SDM yang bagus maka akan memberikan dampak positif untuk organisasi.

Tujuan Penelitian

ISSN 2714-7444 (online), https://acopen.umsida.ac.id, published by Universitas Muhammadiyah Sidoarjo
Copyright © Author(s). This is an open-access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution License (CC BY).

1. Menjelaskan pengaruh pendidikan terhadap kinerja pengelola / karyawan KJKS BMT Bina Ummat Sejahtera.
2. Menjelaskan pengaruh pelatihan terhadap kinerja pengelola / karyawan KJKS BMT Bina Ummat Sejahtera.
3. Menjelaskan pengaruh pendidikan dan pelatihan secara bersama sama terhadap kinerja pengelola / karyawan KJKS BMT Bina Ummat Sejahtera.

Kajian Pustaka

Pengertian Sumber Daya Manusia (SDM)

Pengertian Sumber Daya manusia (SDM) adalah manusia yang bekerja di lingkungan suatu organisasi (disebut juga personil, tenaga kerja, pekerja atau karyawan).Sumber Daya manusia (SDM) adalah potensi manusiawi sebagai penggerak organisasi dalam mewujudkan eksistensinya.Sumber Daya manusia (SDM) adalah potensi yang merupakan asset yang berfungsi sebagai modal (non material/non finasial) dalam organisasi bisnis, yang dapat di wujudkan menjadi potensi nyata (real) fisik maupun non fisik dalam mewujudkan eksistensi organisasi.

Menurut The Chartered Institute of Personnel and Development (CIPD) dalam Mullins (2005) dinyatakan: *The design, implementation and maintenance of strategies to manage people for optimum business performance including the development of policies and process to support these strategies.* (strategi perancangan, pelaksanaan dan pemeliharaan untuk mengelola manusia untuk kinerja usaha yang optimal termasuk kebijakan pengembangan dan proses untuk mendukung strategi).

Menurut Melayu SP. Hasibuan [1] MSDM adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Menurut Henry Simamora [2] MSDM adalah sebagai pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balasan jasa dan pengelolaan terhadap individu anggota organisasi atau kelompok bekerja. MSDM juga menyangkut desain dan implementasi system perencanaan, penyusunan personalia, pengembangan karyawan, pengeloaan karir, evaluasi kerja, kompensasi karyawan dan hubungan perburuhan yang mulus.

Menurut Achmad S. Rucky [3] MSDM adalah penerapan secara tepat dan efektif dalam proses akusis, pendayagunaan, pengembangan dan pemeliharaan personil yang dimiliki sebuah organisasi secara efektif untuk mencapai tingkat pendayagunaan sumber daya manusia yang optimal oleh organisasi tersebut dalam mencapai tujuan-tujuannya.

Menurut Mutiara S. Panggabean [4] MSDM adalah proses yang terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, pimpinan dan pengendalian kegiatan-kegiatan yang berkaitan dengan analisis pekerjaan, evaluasi pekerjaan, pengadaan, pengembngan, kompensasi, promosi dan pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Dari definisi di atas, menurut Mutiara S. Panggabaean [4] bahwa, kegiatan di bidang sumber daya manusia dapat dilihat dari dua sudut pandang, yaitu dari sisi pekerjaan dan dari sisi pekerja. *Dari sisi pekerjaan* terdiri dari analisis dan evaluasi pekerjaan.*Sedangkandari sisi pekerja* meliputi kegiatan-kegiatan pengadaan tenaga kerja, penilaian prestasi kerja, pelatihan dan pengembangan, promosi, kompensasi dan pemutusan hubungan kerja. MSDM adalah suatu seni untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi melalui pengaturan orang-orang lain untuk melaksanakan berbagai pekerjaan yang diperlukan, atau dengan kata lain tidak melakukan pekerjaan itu sendiri.

Manfaat dan Dampak Pendidikan dan Pelatihan terhadap kinerja

Pada setiap aktivitas pasti memiliki arah yang dituju baik jangka pendek mauun jangka panjang. Arah yang dituju merupakan rencana yang dinyatakan sebagai hasil yang harus dicapai. Manfaat dan dampak yang diharapkan dari pendidikan dan pelatihan harus di rumuskan dengan jelas, tidak mengabaikan kesanggupan dan kemampuan perusahaan.

Manfaat dan dampak yang di harapkan dari penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan badi suatu perusahaan meliputi :

1. Peningkatan Keahlian Kinerja
2. Pengurangan keterlambatan kerja, kemangkiran serta perpindahan tenaga kerja.
3. Pengurangan timbulnya kecelakaan dalam bekerja, kerusakan dan peningkatan pemeliharaan terhadap alat-alat kerja.
4. Peningkatan Produktifitas kerja
5. Peningkatan kecakapan kerja
6. Peningkatan rasa tanggung jawab

Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja *(performance appraisal)* pada dasarnya merupakan faktor kunci guna mengembangkan suatu

ISSN 2714-7444 (online), https://acopen.umsida.ac.id, published by Universitas Muhammadiyah Sidoarjo
Copyright © Author(s). This is an open-access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution License (CC BY).

organisasi secara efektif dan efisien, karena adanya kebijakan atau program yang lebih baik atas sumber daya manusia yang ada dalam organisasi. Penilaian kinerja individu sangat bermanfaat bagi dinamika pertumbuhan organisasi secara keseluruhan, melalui penilaian tersebut maka dapat diketahui kondisi sebenarnya tentang bagaimana kinerja karyawan. Penilaian kinerja adalah cara mengukur konstribusi individu (karyawan) kepada organisasi tempat mereka bekerja. Penilaian kinerja adalah sebuah gambaran atau deskripsi yang sistematis tentang kekuatan dan kelemahan yang terkait dari seseorang atau suatu kelompok.

Menurut Bambang Wahyudi [5] penilaian kinerja adalah suatu evaluasi yang dilakukan secara periodik dan sistematis tentang prestasi kerja / jabatan seorang tenaga kerja, termasuk potensi pengembangannya.Menurut Henry Simamora [6] penilaian kinerja adalah proses yang dipakai oleh organisasi untuk mengevaluasi pelaksanaan kerja individu karyawan.

Metode

Penelitian ini menggunakan desain penelitian deskriptif kuantitatif dan analisa data dilakukan dengan menggunakan metode analisa linier berganda dengan rumus sebagai berikut:

Y = + b1X1+ b2 X2

Y= Kinerja

X1= Pendidikan

X2= Pelatihan

b1,b2 = Koefisien regresi liniear untuk variable bebas

a= Konstanta

Untuk mengetahui pengaruh dari variable Pendidikan (X1), Pelatihan(X2) terhadap Prestasi Kerja (Y) maka digunakan analisis uji F.

Langkah – langkah pengujian dapat diuraiakn sebagai berikut:

H_0 b_1 b_2 0 (secara keseluruhan berpengaruh terhadap y)

1. H_0: b_1: $b_{2.}$ (secara keseluruhan tidak berpengaruh terhadap y)
2. = 0.05 df pembilang = 2, df penyebut = 27
3. F hitung = 53,693 dengan F table = 3.35
4. karena F hitung > F tabel maka H_0 ditolak

Oleh karena H_0 ditolak dan H_i diterima, yang berarti secara simultan variable Pendidikan (X1), Pelatihan (X2), berpengaruh nyata terhadap Prestasi Kerja (Y).

Untuk mengetahui pengaruh dari masing – masing variable dari penelitan ini yaitu variable Pendidikan (X1), Pelatihan (X2) secara parsial atau individu terhadap Prestasi Kerja (Y) digunakan analisis uji T.

Langkah – langkah dapat diuraikan sebagai berikut:

Langkah – langkah pengujian:

Ho : b_1 0 (ada pengaruh)

1. Ho : b_1 = 0 (tidak ada pengaruh)
2. = 0.05 df = 27
3. t hitung = 5.234 dengan t tabel = 1.703
4. karena t hitung > t tabel maka Ho ditolak

Oleh karena Ho ditolak dan Hi diterima ini berarti secara parsial variable Pendidikan (X1) berpengaruh nyata terhadap Prestasi Kerja (Y). Hal ini menunjukan jika terjadi perubahan Pendidikan berdampak terhadap pengaruh Prestasi Kerja. Nilai r^2 parsial Pendidikan (X1) sebesar 58.14 yang berarti varibel Pendidikan (X1) dapat menjelaskan 58.14 % terhadap Prestasi Kerja

Ho : b2 0 (ada pengaruh 0

1. Ho : b2 = 0 (tidak ada pengaruh)
2. = 0.05 df = 27

ISSN 2714-7444 (online), https://acopen.umsida.ac.id, published by Universitas Muhammadiyah Sidoarjo
Copyright © Author(s). This is an open-access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution License (CC BY).

3. t hitung = 2.222 dengan t tabel = 1.703
4. karena t hitung > t tabel maka Ho ditolak

Oleh karena Ho ditolak dan Hi diterima ini berarti secara parsial variable Pelatihan (X2) berpengaruh nyata terhadap Prestasi Kerja (Y). ap Prestasi Kerja

Hasil dan Pembahasan

Hipotesa atau jawaban sementara dari penelitan " Pengaruh Strategi Pengembangan SDM terhadap Kinerja Pengelola KJKS BMT Bina Ummat Sejahtera KCU Grobogan" di duga memberikan pengaruh terhadap Prestasi Kerja, variable yang mempengaruhi dalam penelitian ini adalah Pendidikan (X1), Pelatihan (X2), dimana masih perlu diadakan penelitian lebih lanjut. Untuk itu langkah selanjutnya untuk melakukan analisa tersebut diperlukan data – data baik itu berupa data primer maupun data sekunder. Untuk memperoleh data peneliti menggunakan quisioner dengan jumlah responden sebanyak 30, Setelah data diperoleh langkah selanjutnya data tersebut diolah dengan program SPSS. Analisa yang digunakan dalam statistik uji yaitu koefisien korelasi (r^2) dan uji hipotesa dengan menggunakan uji F test dan T. test. Berdasarkan hasil dari perhitungan program SPSS maka hasil ringkasnya seperti tabel dibawah ini:

Variabel	Koefisien Regresi	Nilai T	KD(r2)
Pendidikan (X1)Pelatihan (X2)	0.7160.274	5.2342.222	58.1421.77
Konstanta = 0.099F= 53.693R2= 0.784Multipler r= 0.894			

Table 1. *Uji Regeresi Linear Berganda*

Pengujian Hipotesa

Untuk mengetahuihubungan variable – variable bebas dengan variable terikat berpengaruh atau tidak maka digunakan uji hipotesis. Dalam penelitian ini digunakan uji F dan Uji T

Uji F

Untuk mengetahui pengaruh dari variable Pendidikan (X1), Pelatihan(X2) terhadap Prestasi Kerja (Y) maka digunakan analisis uji f.

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	7,526	2	3,763	53,693	,000(a)
Residual	1,892	27	0,070			
Total	9,419	29				

Table 2. *Hasil Uji F* $_{Hitung}$

Langkah – langkah pengujian dapat diuraiakn sebagai berikut:

H_0 b_1 b_2 0 (secara keseluruhan berpengaruh terhadap y)

1. H_0: b_1: $b_{2:}$ (secara keseluruhan tidak berpengaruh terhadap y)
2. = 0.05 df pembilang = 2, df penyebut = 27
3. F hitung = 53,693 dengan F table = 3.35
4. karena F hitung > F tabel maka H_0 ditolak

Oleh karena H_0 ditolak dan H_i diterima, yang berarti secara simultan variable Pendidikan (X1), Pelatihan (X2), berpengaruh nyata terhadap Prestasi Kerja (Y). Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0.784 yang berarti variable Pendidikan (X1), Pelatihan (X2) dapat menjelaskan variable pengaruh Prestasi Kerja (Y) sebesar 78,4 % sedangkan sisanya sebesar 21,6 % dijelaskan oleh variable lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini. Untuk mengetahui keeratan hubungan variable bebas dengan variable terikat maka dapat dilihat dari nilai r mulipler 0.894 yang berarti bahwa hubungan variable bebas dengan variable terikat adalah sangat kuat

Uji T

Untuk mengetahui pengaruh dari masing – masing variable dari penelitan ini yaitu variable Pendidikan (X1), Pelatihan (X2) secara parsial atau individu terhadap Prestasi Kerja (Y) digunakan analisis uji T.

Model	Unstandardized	Standardized	t	Sig.

ISSN 2714-7444 (online), https://acopen.umsida.ac.id, published by Universitas Muhammadiyah Sidoarjo
Copyright © Author(s). This is an open-access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution License (CC BY).

		Coefficients		Coefficients				
				B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	0,099	0,279		0,356		0,725	
Pendidikan (X1)	0,716	0,137	0,666		5,234	0,000		
Pelatihan (X2)	0,274	0,124	0,282		2,222	0,035		

Table 3. *Hasil Uji T* $_{Hitung}$

Langkah – langkah dapat diuraikan sebagai berikut:

Langkah – langkah pengujian:

Ho: b1 0 (ada pengaruh)

1. Ho: $b_1 = 0$ (tidak ada pengaruh)
2. = 0.05 df = 27
3. t hitung = 5.234 dengan t tabel = 1.703
4. karena t hitung > t tabel maka Ho ditolak

Oleh karena Ho ditolak dan Hi diterima ini berarti secara parsial variable Pendidikan (X1) berpengaruh nyata terhadap Prestasi Kerja (Y). Hal ini menunjukan jika terjadi perubahan Pendidikan berdampak terhadap pengaruh Prestasi Kerja. Nilai r^2 parsial Pendidikan (X1) sebesar 58.14 yang berarti varibel Pendidikan (X1) dapat menjelaskan 58.14 % terhadap Prestasi Kerja

Ho: b2 0 (ada pengaruh 0

1. 1. Ho: b2 = 0 (tidak ada pengaruh)
2. = 0.05 df = 27
3. t hitung = 2.222 dengan t tabel = 1.703
4. karena t hitung > t tabel maka Ho ditolak

Oleh karena Ho ditolak dan Hi diterima ini berarti secara parsial variable Pelatihan (X2) berpengaruh nyata terhadap Prestasi Kerja (Y). Hal ini menunjukan jika terjadi perubahan Pelatihan berdampak terhadap pengaruh Prestasi Kerja. Nilai r^2 parsial Pelatihan (X2) sebesar 21.77yang berarti varibel Pelatihan (X2) dapat menjelaskan 21.77 % terhadap Prestasi Kerja

Dari uji hipotesis dengan menggunakan uji F diketahui bahwa secara simultan variable Pendidikan (X1), Pelatihan (X2), berpengaruh nyata terhadap Prestasi Kerja (Y). Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0.784 yang berarti variable variable Pendidikan (X1), Pelatihan (X2) dapat menjelaskan variable pengaruh Prestasi Kerja (Y) sebesar 78,4 % sedangkan sisanya sebesar 21,6 % dijelaskan oleh varibel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini misalnya (faktor Usia, Kesehatan, dll.)

Untuk mengetahui pengaruh dari masing–masing variable dari penelitan ini yaitu variable Pendidikan (X1), Pelatihan (X2), berpengaruh secara parsial atau individu terhadap variable Prestasi Kerja (Y) digunakan analisis uji t. dari hasil uji t secara parsial variable variable Pendidikan (X1), Pelatihan (X2), keduanya berpengaruh nyata terhadap Prestasi Kerja (Y). Ini terlihat dari nilai T hitung (X1) sebesar 5.234, (X2) sebesar 2.222, > T table sebesar 1.703 ini menunjukan bahwa Ho ditolak dan Hi diterima ini berarti secara parsial dari kedua variable tersebut berpengaruh nyata terhadap prestasi kerja (Y).

Selanjunya, untuk mengetahui dari kedua variable tersebut yang mempunyai pengaruh paling besar dapat dilihat dari nilai koefisien determinasi (KD) pada tabel hasil uji regresi linear berganda yang sudah di uraiakan diatas, dari hasil tersebut variabel pendidikan diketahui mempunyai pengaruh paling besar terhadap Prestasi Kerja, yaitu sebesar 58.14 %, sedangkan variabel pelatihan mempunyai pengaruh sebesar 21.77 % terhadap Prestasi Kerja.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah di uraikan sebelumnya maka dapat di ambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Berdasarkan uji hipotesis dengan menggunakan uji F diketahui bahwa secara simultan variable Pendidikan (X1), Pelatihan (X2), berpengaruh nyata terhadap Prestasi Kerja (Y). Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0.784 yang berarti variable Pendidikan (X1), Pelatihan (X2) dapat menjelaskan variable pengaruh Prestasi Kerja (Y) sebesar 78,4 % sedangkan sisanya sebesar 21,6 % dijelaskan oleh varibel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini
2. Untuk mengetahui pengaruh secara parsial dari masing – masing variable penelitian yaitu variable

ISSN 2714-7444 (online), https://acopen.umsida.ac.id, published by Universitas Muhammadiyah Sidoarjo
Copyright © Author(s). This is an open-access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution License (CC BY).

Pendidikan (X1), Pelatihan (X2), berpengaruh secara parsial atau individu terhadap variable Prestasi Kerja (Y) digunakan analisis uji t. Dari hasil uji T secara parsial variable variable Pendidikan (X1), Pelatihan (X2), keduanya berpengaruh nyata terhadap Prestasi Kerja (Y). Ini terlihat dari nilai T hitung (X1) sebesar 5.234, (X2) sebesar 2.222 , > T table sebesar 1.703 ini menunjukan bahwa Ho ditolak dan Hi diterima ini berarti secara parsial dari kedua variable tersebut berpengaruh nyata terhadap prestasi kerja (Y).

3. Dilihat dari nilai koefisien determinasi (KD) pada tabel hasil uji regresi linear berganda yang sudah di uraiakan diatas, dari hasil tersebut variabel pendidikan diketahui kebenarannya mempunyai pengaruh paling besar terhadap Prestasi Kerja , yaitu sebesar 58.14 %, sedangkan variabel pelatihan mempunyai pengaruh sebesar 21.77 % terhadap Prestasi Kerja

References

1. Malayu S. P. Hasibuan (2003). Manajemen Sumber Daya Manusia. Penerbit : PT. Bumi Aksara, Jakarta.
2. Simamora, Henry. (2004). Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi III. Jakarta : STIE YKPN.
3. Achmad S. Ruky,2001. Sistem Manajemen Kinerja. PT Gramedia, Jakarta.
4. Mutiara S. Panggabean, 2004 Manajemen sumber daya manusia. Penerbit : Ghalia Indonesia, Bogor.
5. Bambang Wahyudi 2002, Manjemen sumber Daya Manusia, Penerbit. Sulita Bandung
6. Simamora, Henry (1997) . Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi 2. Jakarta : STIE YKPN.

ISSN 2714-7444 (online), https://acopen.umsida.ac.id, published by Universitas Muhammadiyah Sidoarjo
Copyright © Author(s). This is an open-access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution License (CC BY).