

Volume 2 | No.1 | Edisi : Januari – Juni 2013 | ISSN : 2302-4585

JURNAL *Kompetitif*



FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS TRIDINANTI PALEMBANG

Kompetitif	Vol. 2	No. 1	Hal : 1 - 126	Palembang, Januari 2013	ISSN: 2302 - 4585
------------	--------	-------	---------------	-------------------------	-------------------

KOMPETITIF

Jurnal Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang

Dewan Redaksi

Pelindung	: Prof. Dr. Ir. Edizal AE (Rektor)
Pembina	: Syaiful Sahri, SE.MSi (Dekan Fakultas Ekonomi) Prof. Dr. H. Sulbahri Madjir, SE.,M.M
Pimpinan Umum	: Hj.Nina Fitriana, SE.,M.Si
Ketua Penyunting	: Msy.Mikial, SE.,Ak.,M.Si
Penyunting Ahli	: Prof. Dr. H. Masngudi, APU (Universitas Borobudur) Prof. Dr. H. Sulbahri Madjir, SE.,M.M (UTP) Prof. Dr. H.Taufiq Marwah, SE.,M.Si (Universitas Sriwijaya) Dr. Kamaluddin, SE.,M.M (Universitas Bengkulu) Dr. Helmi Yazid, SE.,M.Si (Univ. Sultan Ageng Tirtayasa)
Penyunting Pelaksana	: Sugiri Dinah, SE.,M.Si, Amrillah Azrin, SE.MM, Lusia Nargis, SE.,M.Si, Rizal Effendi, SE.MSi
Sekretariat	: Muhammad Said, SE.MSi (Pembantu Umum) : Ernawati, SE.Ak (Keuangan) : Yun Suprani, SE.MSi (Administrasi)
Penerbit	: Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang
Alamat Redaksi	: Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang Jl. Kapt. Marzuki No.2446 Kamboja Palembang 30129 Telp. 0711-354654 E-mail : redaksi.fe_utp@yahoo.co.id

Jurnal "Kompetitif" adalah jurnal ilmiah untuk mempublikasikan hasil penelitian dan kajian analisis kritis dalam bidang manajemen, akuntansi dan perbankan. Jurnal ini terbit 2 (dua) kali dalam setahun (Januari dan Juli), bertujuan untuk menyebarkan hasil-hasil penelitian dan kajian analisis kritis dalam bidang manajemen, akuntansi dan perbankan kepada masyarakat ilmiah.

1. **Artikel dapat diangkat dari hasil penelitian atau kajian analitis kritis** di bidang Ilmu Ekonomi yang berhubungan dengan bidang Perbankan, Manajemen dan Akuntansi yang dianggap perlu didesiminasikan.
2. **Artikel ditulis dalam bahasa Indonesia atau Inggris**, minimal 10 halaman dan maksimal 15 halaman termasuk daftar pustaka dan lampiran ; ukuran kertas A4; spasi 1,5; margin kiri 4 cm, margin kanan, atas, dan bawah masing-masing 3 cm, menggunakan Times New Roman font 12.
3. **Artikel diketik dengan komputer program MS Word.**
Penulis dimohon mengirimkan satu *print out* dan satu CD yang berisi artikel.
Cantumkan alamat, email dan nomor telepon/HP penulis untuk keperluan konfirmasi tentang tulisan yang dikirimkan ke redaksi.
4. **Artikel dilengkapi :**
abstrak maksimum 150 kata, dan kata -kata kunci.
Biodata singkat penulis dan identitas penelitian dicantumkan sebagai catatan kaki pada halaman pertama artikel.
5. **Penulisan Daftar Rujukan** mengikuti urutan :
 - (a) *last name, first name, middle name*
 - (b) tahun penerbitan,
 - (c) judul buku (huruf miring),
 - (d) kota penerbitan, dan
 - (e) nama penerbit (bila buku) atau judul artikel, judul jurnal, beserta volume, nomor edisi, dan halaman (bila artikel).**Contoh:**
Brigham & Houston, 2006, *Dasar-dasar Manajemen Keuangan*, Jakarta, Salemba Empat.
Mikial, Msy, 2010, *Evaluasi terhadap Akuntabilitas Pengelolaan Zakat, Infaq dan Shadaqah pada Lembaga Amil Zakat Daerah (Lazda) Sumsel Dompot Sosial Insani Mulia (DSIM) Palembang*, Palembang, Majalah UTP, No.64, 2010, 92 - 101.
6. **Artikel hasil penelitian** memuat:
 - Judul** (maks 14 kata)
 - Nama penulis** (tanpa gelar)
 - Alamat email** yang dapat dihubungi
 - Abstrak** (Bhs Inggris, satu paragraf)
 - Kata-kata kunci**
 - Pendahuluan** (memuat latar belakang masalah, dan sedikit tinjauan pustaka, serta masalah dan tujuan penelitian).
 - Metode penelitian**
 - Hasil dan Pembahasan**
 - Simpulan dan Saran**
 - Daftar rujukan** (berisi pustaka yang betul-betul dirujuk dalam naskah)
 - Lampiran** (bila perlu)
7. **Artikel Kajian Analisis Kritis** di bidang Ilmu Ekonomi yang dianggap perlu didesiminasikan memuat: **Judul, Nama penulis** dan **alamat email** yang dapat dihubungi

KOMPETITIF

Jurnal Fakultas Ekonomi Universitas Tridianti Palembang

DAFTAR ISI

- Human Capital Management Sebagai Suatu Sistem Yang Dirancang Untuk Menciptakan Keunggulan Kompetitif Yang Berkelanjutan**
Prof.Dr.H.Sulbahri Madjir,SE.MM 1 -11
-
- Analisis Pengaruh Karakteristik Pekerjaan dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dosen Perguruan Tinggi Swasta Di Palembang**
H.Roy Yan Effendi,SE.MSi 12 - 29
-
- Pengaruh Analisa Kekayaan Bersih Wajib Pajak Badan Dengan Beban Pajak Penghasilan Pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Palembang Ilir Timur**
Sugiharto,SE.MSi 30 - 40
-
- Pengaruh Kualitas Pelayanan Terhadap Loyalitas Pelanggan Pada Hotel Jayakarta Daira Palembang**
Salman,SE.MP 41 - 47
-
- Analisa Laporan Keuangan PT.PLN (Persero) Cabang Palembang Rayon Riva'i Sebagai Dasar Menilai Kondisi Kinerja Manajemen**
Titi Suelmi,SE.Ak.MM 48- 60
-
- Pengaruh Pengawasan dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pelayanan Pajak Madya Palembang**
Syahyuni,SE.MM 61 - 73
-
- Evaluasi Tingkat Kesehatan Kinerja Keuangan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Palembang**
Yancik Syafitri,SE.MSi 74- 89
-
- Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Serta Upah Terhadap Prestasi Kerja karyawan (Studi kasus di PT Bradjamusti Citra Nusantara Branch Office Riau)**
M.A.Baidowi,SE.MM 90 - 101
-
- Analisis Pengendalian Intern Pemberian Kredit Tanpa Agunan (KTA) Dalam Hubungannya Dengan Penetapan Resiko Kredit Pada PT Bank Mandiri (Persero) Tbk Cabang Sudirman Palembang.**
Lili Syafitri,SE.Ak.MSi 102 - 113
-
- Hubungan Gaya Kepemimpinan Dekan Dengan Semangat Kerja Dosen Dan Karyawan Fakultas Ekonomi Universitas Tridianti Palembang.**
Muhammad Said,SE.MSi 114- 126

**PENGARUH PENDIDIKAN DAN PELATIHAN, SERTA UPAH
TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN
(Studi Kasus di PT. Bradjamusti Citra Nusantara Branch Office Riau)**

*M. A Baidowi *)*

ABSTRACT

Education and Training (Training), is an activity undertaken by the company to improve the quality of an employee's salary while remuneration for work performance provided by the employee. Thus it can be said that education and training and wages are those variables that can affect employees. Education and training programs in this study highlights how companies carry out these activities in preparation for the security personnel and the object of research is PT. Bradjamusti Citra Nusantara Branch Office Riau. The population is needed in this study were all securities PT. UPL (Unit of Field) Dumai Bradjamusti Nusantara Citra, totaling 166 people, the number of samples used as many as 62 people with the techniques of data collection conducted randomly through the distribution of questionnaires. Data analysis was performed using descriptive and inferential methods (correlation and regression) and hypothesis testing results performed by t test for partial correlation and multiple F test for correlation. The significance level was 95% (> 0.05).

Keywords : *Education, Training and wages*

A. PENDAHULUAN

Tenaga kerja yang disebut sebagai karyawan merupakan sumber daya manusia bagi sebuah perusahaan yang memiliki peran strategis, baik dalam penyelenggaraan kehidupan operasional perusahaan. Upaya pengembangan tenaga kerja sangat diperlukan, yaitu dengan melalui pemberian kesempatan kepada para karyawan untuk mengikuti berbagai pendidikan dan pelatihan. Sasaran pendidikan dan pelatihan adalah terwujudnya tenaga kerja yang memiliki kompetensi yang sesuai persyaratan di

tempat kerja masing-masing guna memenuhi persyaratan jabatan yang akan dipangkunya dan untuk meningkatkan prestasi kerja sesuai dengan bidang pekerjaan yang dilaksanakan. Menurut Ambar (2004: 274), kegiatan pelatihan dan pendidikan untuk Pegawai Negeri Sipil dirancang untuk memperbaiki kinerja pegawai yang sedang atau akan diangkat untuk menjabat pekerjaan tertentu. Kinerja individu merupakan hasil suatu proses perpaduan antara kapabilitas individu dengan sikap individu terhadap aspek pekerjaan dan organisasi.

*) Dosen Fakultas Ekonomi UTP

Pengembangan suatu sistem pendidikan dan pelatihan, atau disebut dengan diklat terpadu dalam kaitannya dengan upaya pengembangan SDM umumnya dan pembangunan ketenagakerjaan khususnya, memang merupakan keharusan dan kebutuhan yang semakin penting dewasa ini, lebih-lebih bagi kinerja perusahaan. Mereka dituntut untuk meningkatkan kompetensi (pengetahuan, keterampilan dan sikap) melalui jalur pelatihan yang paling tepat.

Pendidikan dan pelatihan dilaksanakan untuk memperbaiki penguasaan berbagai keterampilan dan teknik pelaksanaan kerja tertentu dalam waktu relatif singkat. Selain itu, pelatihan juga bertujuan menciptakan karyawan agar mampu melakukan pekerjaan-pekerjaan yang pada saat itu dihadapi. Pelatihan juga dapat diartikan sebagai kegiatan yang dirancang untuk memperbaiki kinerja seseorang dalam kaitannya dengan aktivitas ekonomi. Pelatihan yang diberikan dalam jangka panjang dan teratur akan sangat bermanfaat bagi pegawai untuk memperoleh pengetahuan dan keterampilan baru yang diperlukan bagi tugas pekerjaan yang akan datang, serta dapat meningkatkan produktivitas kerja, penerimaan upah dan selanjutnya dapat

memperbaiki karier. Untuk itu, pelatihan perlu diberikan dalam rentang waktu yang lama dan teratur guna membantu dan meringankan pekerjaannya..

Bagi seseorang tenaga kerja, pendidikan dan pelatihan merupakan investasi jangka panjang dari segi waktu, uang dan upah untuk di masa mendatang. Meskipun pelatihan itu memerlukan biaya besar tetapi pengeluaran pelatihan tersebut akan dapat kembali dalam bentuk kenaikan gaji, kesejahteraan, fasilitas atau karier yang diterima setelah mengikuti pelatihan.

Manajemen merupakan suatu ilmu dan seni dalam mengelola sumber daya yang ada. Munculnya manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) atau personalia merupakan pengakuan terhadap pentingnya satuan tenaga kerja organisasi sebagai sumber daya manusia yang vital bagi pencapaian tujuan organisasi, pemanfaatan berbagai fungsi dan kegiatan personalia untuk menjamin bahwa mereka digunakan secara efektif dan bijaksana agar bermanfaat bagi organisasi dan masyarakat.

Sumber daya manusia menurut **Mutiara S. Panggabean (2009:95)** yaitu suatu proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan

pengendalian, kegiatan-kegiatan yang berkaitan dengan analisis pekerjaan, pengadaan, pemeliharaan, kompensasi, dan keputusan hubungan kerja guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Hal ini dikarenakan Sumber daya manusia merupakan aset perusahaan yang paling berharga. Menurut **Gomez Mejia (2002:37)** Sebagai pengelola pada suatu perusahaan, manusia sebagai karyawan yang mengelola perusahaan terbagi atas dua macam :

1. Tenaga Eksekutif, yang bertugas sebagai pengambil keputusan dan melaksanakan fungsi organisasi perusahaan.
2. Tenaga Operatif, tenaga terampil yang menguasai bidang pekerjaannya sehingga dapat menyelesaikan setiap tugas atau pekerjaan yang dibebankan padanya.

Sumber daya manusia merupakan kunci keberhasilan perusahaan dalam setiap kegiatannya. Pada dasarnya Manajemen Sumber daya manusia merupakan suatu gerakan pengakuan terhadap pentingnya unsur manusia sebagai sumber daya potensial yang didalamnya memberikan kontribusi maksimal baik bagi perusahaan maupun bagi pengembangan dirinya.

Pengembangan kemampuan tersebut dilakukan perusahaan melalui pendidikan yaitu proses persiapan karyawan untuk memikul tanggung jawab yang berbeda dalam meningkatkan kemampuan intelektual atau emosional. Melalui pelatihan kerja yaitu melakukan kegiatan untuk memperbaiki kemampuan karyawan dengan cara meningkatkan pengetahuan dan ketrampilan operasional dalam menjalankan suatu pekerjaan. Serta Pemberian upah yang layak artinya Apabila upah yang diberikan oleh perusahaan dirasa sudah sesuai dengan jasa atau pengorbanan yang diberikan maka karyawan akan tetap bekerja giat dalam perusahaan tersebut.

Hal ini merupakan upaya untuk menyikapi tantangan yang semakin tinggi dalam menyongsong era perdagangan bebas, dimana persaingan semakin ketat. Salah satunya adalah persaingan kualitas tenaga kerja yang siap kerja dan dapat diandalkan. Oleh karena dengan adanya pendidikan dan pelatihan (Diklat) serta upah yang memadai yang diberikan oleh perusahaan maka akan terbentuk sumber daya manusia yang berprestasi .

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses

perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian, kegiatan-kegiatan yang berkaitan dengan analisis pekerjaan, pengadaan, pemeliharaan, kompensasi, pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan.”

Pendidikan merupakan usaha kegiatan untuk meningkatkan pengetahuan umum seseorang termasuk di dalamnya teori untuk memutuskan persoalan-persoalan yang menyangkut kegiatan pencapaian tujuan

Pelatihan adalah penciptaan suatu lingkungan dimana karyawan dapat memperoleh dan mempelajari sikap, kemampuan, keahlian, pengetahuan dan prilaku spesifik yang berkaitan dengan pekerjaan atau performasi kerja.

Upah menurut PP no 8 tahun 1981 suatu penerimaan sebagai imbalan dari perusahaan kepada tenaga kerja untuk suatu pekerjaan atau jasa yang telah atau akan dilakukan, dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang yang ditetapkan menurut persetujuan atau perundang-undangan dan dibayar atas suatu perjanjian kerja antara pengusaha (pemberi kerja) dengan pekerjaan termasuk tunjangan baik untuk pekerjaan sendiri maupun keluarga

Prestasi kerja adalah Suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu

Bertitik tolak dari uraian tersebut, maka dapat diidentifikasi masalah dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Bagaimana Pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap prestasi kerja karyawan PT.Bradjamusti Citra Nusantara Branch Office Riau?”
2. Bagaimana Pengaruh Upah terhadap prestasi kerja karyawan PT.Bradjamusti Citra Nusantara Branch Office Riau?”

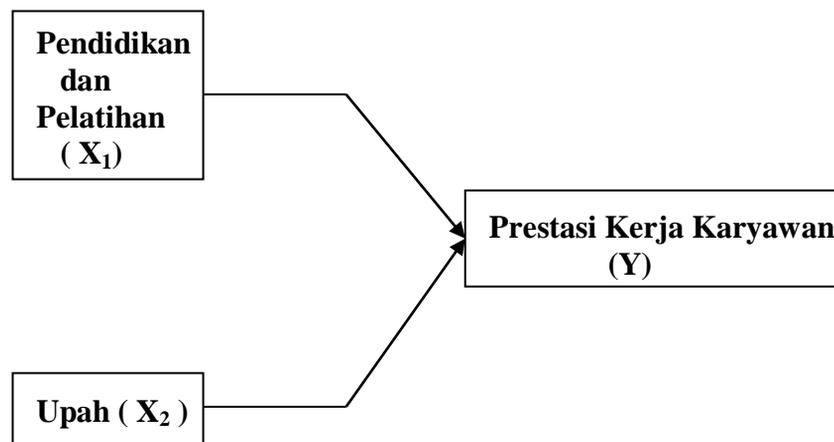
Bagaimana Pengaruh Pendidikan dan pelatihan serta upah terhadap Prestasi kerja karyawan PT.Bradjamusti Citra Nusantara Branch Office Riau?”

Secara konseptual dapat digambarkan bahwa Pendidikan dan Pelatihan, sebagai upaya untuk pengembangan sumber daya manusia, terutama untuk mengembangkan kemampuan intelektual dan sikap seseorang, perlu dilakukan oleh organisasi bagi kepentingan anggotanya. Oleh karena itu, dalam penelitian ini hanya diambil variabel

materi, instruktur, waktu, dan tempat pendidikan kejuruan sebagai variabel bebas dan variabel pengembangan

karier sebagai variabel terikat yang korelasinya, sebagaimana ditunjukkan dalam gambar berikut ini:

Gambar 1: Kerangka Konseptual



B. METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di PT. Bradjamusti Citra Nusantara Branch Office Riau, merupakan perusahaan swasta nasional yang bergerak dalam bidang jasa keamanan sector migas, yang beralamat di Jalan Rantau, Gang. Ilham No.4 kelurahan Pematang Pudu, Kecamatan Mandau – Duri. Telpon (0765) 92481,

Menurut Umar Husein (2005) “ Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri dari obyek atau subyek yang mempunyai karakteristik tertentu yang mempunyai kesempatan yang sama untuk dipilih menjadi sampling “. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh security

PT. Bradjamusti Citra Nusantara Branch Office Riau. yang diikutsertakan dalam program pendidikan dan pelatihan berjumlah 166 orang serta sampel sebanyak 62 orang yang diperoleh melalui wawancara, observasi, dan pembagian angket kuesioner.

Variabel dalam penelitian ini :

1. Variabel bebas atau *independent variable* (X)

Adalah Upaya mengembangkan sumber daya manusia terutama untuk mengembangkan kemampuan intelektual manusia “. Dalam penelitian ini terdapat dua variabel

independen yaitu pendidikan dan pelatihan (Diklat) (x_1), serta upah (x_2)

2. Variabel terikat atau *dependent variable* (Y)

Suatu hasil kerja yang dicapai seorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu". Dalam penelitian ini prestasi kerja (Y) sebagai variabel dependen.

Bertitik tolak dari uraian tersebut diatas secara teoritis dapat dijelaskan bahwa penelitian ini dirancang sebagai penelitian kausalitas hubungan sebab akibat (*explanatory*), yaitu penelitian yang menjelaskan hubungan kausal dan pengujian hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya. Pengaruh antar variabel yang dirumuskan dalam hipotesis selanjutnya akan diuji menggunakan analisis regresi berganda guna menentukan pengaruh faktor-faktor pendidikan dan pelatihan. Definisi operasional variabel-variabel tersebut diuraikan sebagai berikut:

- (1) Pendidikan dan pelatihan (X_1): Tingkat pendidikan yang diampu oleh para pegawai untuk menunjang pekerjaan yang diembankan

kepadanya melalui pelatihan agar karyawan memiliki kemampuan memperbaiki, menguasai berbagai keterampilan kerja;

- (2) Upah (X_2) : Hasil yang didapat atas prestasi kerja yang dilakukan
- (3) Prestasi kerja (Y) : hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu

Dalam menganalisis data peneliti menggunakan metode diskriptif kuantitatif untuk mengetahui nilai variabel, baik satu variabel maupun lebih tanpa membuat perbandingan atau menghubungkan dengan variabel yang lain yang nantinya data tersebut diubah menjadi angka dan dihitung dengan menggunakan rumus statistic dan di olah dalm perhitungan statistic melalui bantuan program SPSS 15.0 beberapa analisis yaitu: validitas dan reliabilitas, analisis regresi linear berganda, analisis korelasi dan analisis determinasi serta uji t dan uji f.

C. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Populasi merupakan keseluruhan subyek penelitian, yang dalam hal ini

adalah seluruh seluruh security PT. Bradjamusti Citra Nusantara Branch Office Riau sebanyak 166 orang. Sedangkan sample adalah bagian dari populasi dalam hal ini diambil 62 orang. Untuk mengetahui ketepatan data diperlukan teknik uji validitas dan uji Realibilitas. Berdasarkan hasil

perhitungan SPSS uji validitas dan reliabilitas. Uji validitas dilakukan dengan *product moment*, yaitu dengan mengkorelasikan skor tiap item dengan skor total. Hasil uji varliditas angket untuk keseluruhan variabel adalah sebagai berikut :

Hasil Uji Validitas Angket Pendidikan dan pelatihan X₁

No Item	R _{xy}	R _{tabel} (0,05 : 62)	Keterangan
1	0,464	0,250	Valid
2	0,669	0,250	Valid
3	0,693	0,250	Valid
4	0,667	0,250	Valid
5	0,688	0,250	Valid
6	0,280	0,250	Valid
7	0,767	0,250	Valid
8	0,286	0,250	Valid
9	0,623	0,250	Valid
10	0,559	0,250	Valid

Hasil Uji Validitas Angket Upah

No Item	R _{xy}	r _{tabel} (0,05 : 62)	Keterangan
1	0,728	0,250	Valid
2	0,643	0,250	Valid
3	0,671	0,250	Valid
4	0,579	0,250	Valid
5	0,733	0,250	Valid
6	0,811	0,250	Valid
7	0,679	0,250	Valid
8	0,688	0,250	Valid
9	0,626	0,250	Valid
10	0,657	0,250	Valid

Hasil Uji Validitas Angket Prestasi Kerja

No Item	R_{xy}	$r_{\text{tabel}} (0,05 : 62)$	Keterangan
1	0,535	0,250	Valid
2	0,814	0,250	Valid
3	0,709	0,250	Valid
4	0,738	0,250	Valid
5	0,713	0,250	Valid
6	0,820	0,250	Valid
7	0,683	0,250	Valid
8	0,637	0,250	Valid
9	0,797	0,250	Valid
10	0,563	0,250	Valid

Berdasarkan uji validitas diatas dapat dikemukakan bahwa semua indikator memiliki *correlated item-total correlation* lebih besar dari r tabel yaitu 0.250, sehingga dapat dikatakan bahwa semua indikator tersebut adalah valid.

Untuk mendapatkan hasil uji reliabilitas digunakan Rumus Alpha **dan hasil** reliabilitas pada tiap angket memperoleh hasil sebagai berikut :

Rangkuman Hasil Uji Reliabilitas Angket

Variabel	R_{xy}	(r_{xy})	Keterangan
Diklat	0,729	0,05	Reliabel
Upah	0,855	0,05	Reliabel
Prestasi kerja	0,883	0,05	Reliabel

Hasil uji reliabilitas terhadap angket Pendidikan dan pelatihan, Upah dan Prestasi kerja diperoleh koefisien reliabilitas (r_{xy}) masing – masing sebesar 0,729, 0,855, dan 0,883. Nilai tersebut lebih besar dari 0,05 sehingga seluruh angket dinyatakan reliabel (andal), sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang dikumpulkan melalui angket Pendidikan dan pelatihan

(Diklat), Upah dan Prestasi kerja dinyatakan reliabel dan dapat dipercaya.

Guna memngetahui hubungan dan pengaruh masing-masing variabel digunakan digunakan rumus korelasi dan regresi linear berganda untuk mengetahui bagaimana hubungan dan pengaruh antara variabel X_1 (Pendidikan dan Pelatihan) dan X_2 (Upah) variabel Y. Hubungan ini bersifat linear dan dapat dinyatakan

dalam suatu fungsi $Y = f(X)$, yang lebih dijabarkan lagi dalam suatu rumusan

yang dikenal dengan rumus regresi linier berganda, yaitu :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Dari perhitungan diketahui nilai koefisien perpotongan “a” sebesar 5.909 , b1 0.424 X1 , b2 0.401 X2.

$$\hat{Y} = 5.909 + 0.424 X_1 + 0.401 X_2$$

Persamaan tersebut dijelaskan sebagai berikut :

a = 5.909 berarti jika Pendidikan dan Pelatihan serta Upah dianggap nol, maka prestasi kerja sama dengan 5.909.

b1 = 0.424 berarti jika skor Pendidikan dan Pelatihan meningkat satu poin maka skor Prestasi kerja akan meningkat sebesar 0.424. (dengan asumsi variabel Upah dianggap konstan)

b2 = 0.401 berarti jika skor Upah meningkat satu poin maka skor Prestasi kerja akan meningkat sebesar 0.401. (dengan asumsi variabel Pendidikan dan pelatihan dianggap konstan)

Analisis ini digunakan untuk menentukan derajat atau kekuatan korelasi linear antara variabel X dan variabel Y dan bukan untuk menentukan ada atau tidak adanya

hubungan/korelasi. Ukuran yang digunakan adalah koefisien korelasi (r) atau sering dikenal sebagai koefisien korelasi *produk momen Pearson*.

Dari perhitungan diperoleh koefisien korelasi “ r “ secara bersama-sama adalah sebesar 0,687. Angka ini berarti bahwa variabel X dan variabel Y (realisasi penerimaan) mempunyai hubungan linear yang bersifat searah.

Hasil analisis korelasi parsial terhadap hubungan Pendidikan dan pelatihan (Diklat) dengan Prestasi kerja karyawan memperoleh nilai koefisien $r_{y \times 1 \times 2} = 0,374$, nilai korelasi sebesar 0,374 dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang lemah karena berada pada rentang 0,200- 0,499 , sedang arahnya mempunyai nilai positif artinya setiap adanya peningkatan Pendidikan dan pelatihan (Diklat) maka akan terjadi peningkatan Prestasi kerja.

Hasil analisis korelasi parsial terhadap hubungan Upah dengan Prestasi kerja karyawan memperoleh nilai koefisien $r_{yx2x1} = 0,411$, nilai korelasi sebesar 0,411 dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang sedang karena berada pada rentang 0,400 - 0,599, sedang arahnya mempunyai nilai positif artinya setiap adanya Upah maka akan terjadi peningkatan Prestasi kerja.

Besarnya sumbangan variabel X terhadap Y dapat ditentukan dengan menggunakan rumus koefisien determinan atau koefisien penentu. Dari perhitungan di atas diperoleh koefisien determinasi sebesar 0,454. Artinya, 45,4% dari perubahan yang terjadi pada variabel Y, dipengaruhi oleh variabel lain, misal motivasi kerja, kepemimpinan, komunikasi, lingkungan kerja, kedisiplinan, maupun gaya kepemimpinan.

Analisis Uji t, berdasarkan hasil yang diperoleh secara parsial, ternyata $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $3,095 > 2,001$ sehingga Hipotesis Nihil (H_0) ditolak dan Hipotesis Alternatif (H_a) diterima. Jadi, dengan tingkat signifikansi (α) 0,05 atau dengan tingkat keyakinan/kepercayaan 95% dan derajat kebebasan (v) 10, korelasi variabel X1 pendidikan dan pelatihan (Diklat)

dengan variabel Y (prestasi kerja) adalah signifikan. Atau dengan kata lain, pendidikan dan pelatihan (Diklat) berpengaruh terhadap prestasi kerja.

Berdasarkan hasil yang diperoleh, ternyata $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $3,462 > 2,001$ sehingga Hipotesis Nihil (H_0) ditolak dan Hipotesis Alternatif (H_a) diterima. Jadi, dengan tingkat signifikansi (α) 0,05 atau dengan tingkat keyakinan/kepercayaan 95% dan derajat kebebasan (v) 10, korelasi variabel X2 upah dengan variabel Y (prestasi kerja) adalah signifikan. Atau dengan kata lain, upah berpengaruh terhadap prestasi kerja.

Uji F digunakan untuk menguji Hipotesis ketiga yaitu mengetahui Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan serta Upah secara bersama-sama terhadap Prestasi Kerja. Dari hasil Analisis dengan bantuan Program SPSS 15.0, diperoleh nilai Fhitung sebesar 26,334, sedang Ftabel pada taraf signifikansi 5% dengan derajat kebebasan (db) dengan **df1** (2) dan **df2**(59) sebesar 3,153. Karena Fhitung lebih besar dari Ftabel ($26,334 > 3,153$) maka H_0 ditolak, signifikan pada hasil ANOVA menunjukkan hasil $0,000 < 0,05$. Berarti terdapat pengaruh signifikan dari pendidikan dan pelatihan serta Upah secara bersama - sama

terhadap Prestasi kerja karyawan pada PT. BradjamustiCitra Nusantara Branch Office Riau.

D. SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan :

1. Pelaksanaan Pendidikan dan pelatihan berpengaruh terhadap Prestasi kerja karyawan pada PT.Bradjamusti Citra Nusantara Branch Office Riau, ini dapat dibuktikan dari hasil perhitungan uji t yang memperoleh nilai t hitung $x_1 = 3.095$ diterima pada taraf signifikansi 0,025 (**uji 2 sisi**).
2. Pemberian Upah berpengaruh terhadap Prestasi kerja karyawan pada PT.Bradjamusti Citra Nusantara Branch Office Riau, hal inipun dapat dibuktikan dari hasil perhitungan uji t yang memperoleh nilai t hitung $x_2 = 3.462$ diterima pada taraf signifikansi 0,025 (**uji 2 sisi**).
3. Pendidikan dan Pelatihan (Diklat), serta Upah secara bersama-sama berpengaruh terhadap Prestasi kerja karyawan pada PT.Bradjamusti Citra Nusantara Branch Office Riau. Hal ini terbukti dari hasil perhitungan uji F sebesar 26.334 diterima pada taraf signifikan 5%.

Apabila dilihat dari hasil analisis regresi diperoleh $Y = 5.909 + 0.424x_1 + 0.401x_2$ yang artinya Prestasi kerja karyawan dipengaruhi oleh Pendidikan dan pelatihan (Diklat) serta Upah. Hasil analisis regresi juga memperoleh nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,454 artinya 45,4% variabel Prestasi kerja dipengaruhi oleh Pendidikan dan pelatihan (Diklat) Serta Upah. Sisanya 54,6% di pengaruhi oleh variabel lain, misal motivasi kerja, kepemimpinan, komunikasi, lingkungan kerja, kedisiplinan, maupun Gaya kepemimpinan-an.

Saran

1. Pendidikan dan pelatihan (Diklat) berpengaruh signifikan terhadap Prestasi kerja karyawan, oleh karena itu karyawan hendaknya dapat memanfaatkan pendidikan dan pelatihan (Diklat) yang telah diberikan Perusahaan sebagai Upaya pengembangan diri untuk karyawan itu sendiri.
2. Begitu juga upah terbukti memberi pengaruh signifikan terhadap Prestasi kerja karyawan oleh karena itu, karyawan hendaklah menjadikan upah sebagai penyemangat dalam bekerja sehingga perusahaan

harus tetap memberikan Pendidikan dan pelatihan (Diklat) sebagai Upaya pengembangan diri dari karyawan, hal tersebut dapat memberikan dampak positif untuk perusahaan dengan peningkatan prestasi kerja dalam pencapaian tujuan perusahaan.

3. Perusahaan hendaknya memperhatikan hak-hak dari pada karyawan, dan meningkatkan Upah agar karyawan dapat meningkatkan prestasi dalam perusahaan.

DAFTAR RUJUKAN

Alex .S Nitisasmito ,*Wawasan Sumber Daya Manusia*, Jakarta, pustaka utama grafili, 2002.

Arikunto Suharsimi, *Prosedur Penelitian Suatu Praktek*, Edisi Revisi, Jakarta, Rineka Cipta,2006.

Burgin .Burham, *Metologi Penelitian Kuantitatif*, Jakarta , Prenanda Media,2005.

Fathoni ,A.2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia* .Jakarta : Rineka Cipta.

Hasibuan,Melayu 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia* .Jakarta : PT. Gunung Agung.

Handoko, T Hani .2001 .*Manajemnen Personalia dan Sumber Daya Manusia* .Yogyakarta :BPFE.

Martono,Susilo 2002. *Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPFE.

Nini, 2011 .*Analisis Pengaruh Upah dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja karyawan pada PT. Kedamaian Palembang*, Universitas Tridinanti Palembang.

Notoatmodjo,Soekidjo,2003
,Pengembangan Sumber Daya Manusia.Jakarta PT. Rineka Cipta.

Rassel ,Rusdy. 2006,*Metode Penelitian Public Relation dan Komunikasi*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.

Sedamayanti ,2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen pegawai negeri sipil*. Bandung : PT . Rafika Aditama.

Sikula, Andrew.2007. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung Alfabeta.

Umar,Husein,2005 . *Riset Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi*. Jakarta.Gramedia Pustaka Utama.