

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Perusahaan

4.1.1 Sejarah Perusahaan PT. Aguamor Timorindo Kupang

PT. Aguamor Timorindo Kupang pada awalnya didirikan di Dili Timor-Timur pada tahun 1996. Tetapi pada tahun 1999 ketika terjadi jejak pendapat dan Timor-Timur menyatakan kemerdekaannya serta secara sah telah melepas diri dari Negara Kesatuan Republik Indonesia (NKRI), proses produksinya untuk sementara dihentikan, karena pemilik perusahaan ini berdomisili di Kupang- NTT maka akhirnya perusahaan dipindahkan ke Kupang.

Sementara itu, PT. Aguamor Timorindo Kupang mulai melakukan operasinya kembali pada tanggal 01 Februari 2001 dengan akta notaris Silvester Manbaifeto, SH Nomor 03 dan telah terdaftar pada departemen Kehakiman RI sejak tanggal 28 Agustus 1997 dengan Nomor C2. 8602.Ht.01.01 tahun 1997, dengan komposisi pimpinan sebagai berikut: Komisaris Abilio Osario Soares, direktur utama Agustinus Patty, SE dan direktur Ir. Alfridus Bria Seran. Pada bulan Juni 2001 mesin-mesin produksi mulai dioperasikan. Sedangkan pada 15 Desember 2001 PT. Aguamor Timorindo Kupang melakukan demonstrasi besar-besaran dalam rangka pengenalan produk pertamanya serta dikomersialkan pada awal bulan Januari 2002. Sejak didirikan di Desa Baumata, Kecamatan Taebenu, perusahaan ini berbentuk Perseroan Terbatas (PT) yang berkedudukan sebagai kantor pusat dan induk.

Sejalan dengan perkembangan PT. Aguamor Timorindo Kupang terjadi perubahan struktur kepemimpinan yang disahkan dalam RUPS pada tanggal 05 Juli 2008 dengan komposisi pimpinan sebagai berikut: Komisaris : Angela Soares

Direktur : Agustinus Patty, SE namun pada tanggal 8 Juli 2014 terbentuklah struktur kepemimpinan yang disahkan pada RUPS.

Nama Aguamor berasal dari bahasa Portugis yang terdiri dari dua kata yaitu Agua yang artinya air dan Mor yang berarti bersih, indah hemat, cinta dan bagus. Sedangkan Timorindo berarti Timor-Indonesia.

4.1.2 Visi Dan Misi

1. Visi dan Misi Perusahaan

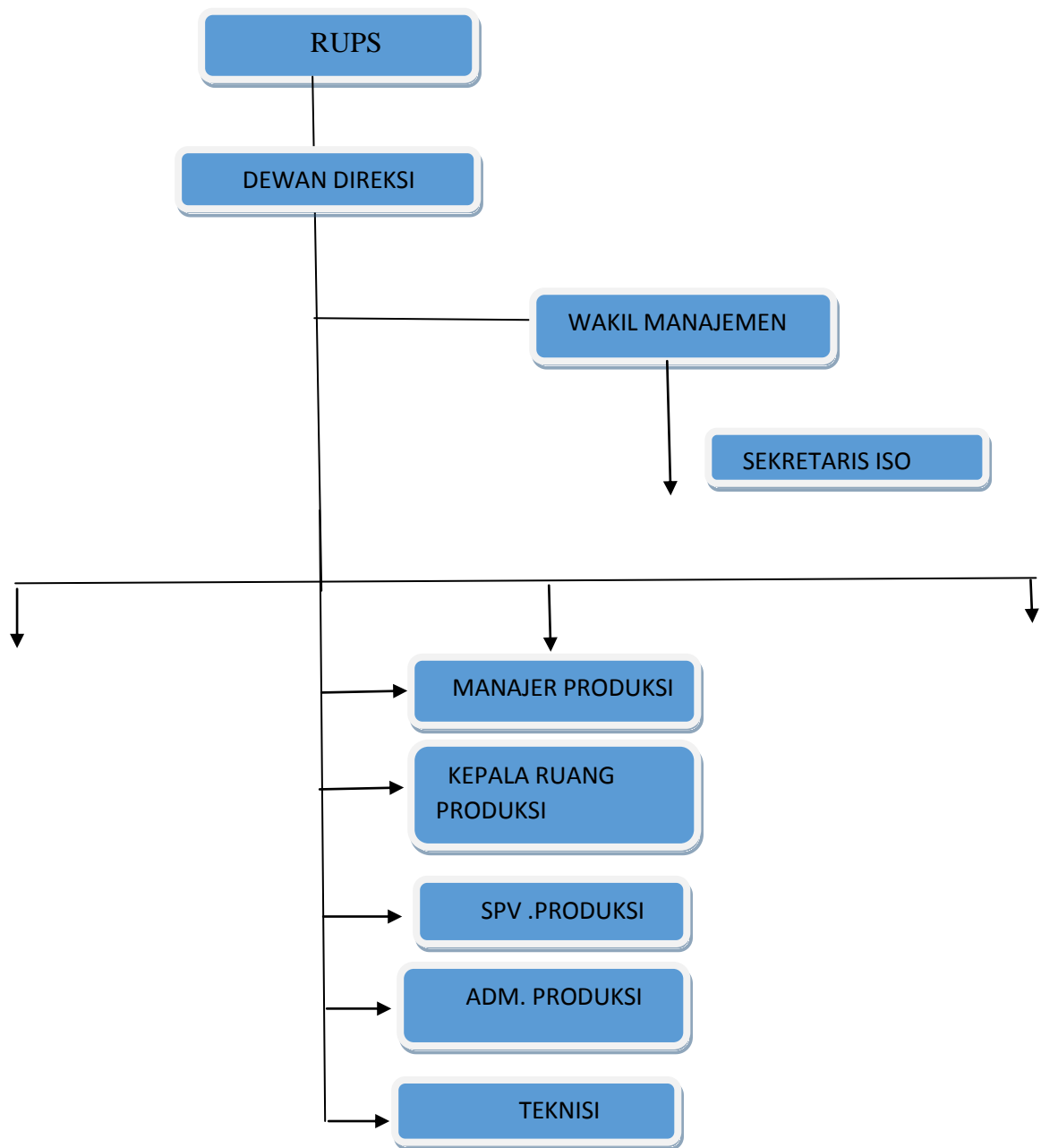
a. Visi

Menjadi Perusahaan yang inovatif dan terkemuka

b. Misi

Menyediakan air yang berkualitas bagi masyarakat

4.1.3 Bagan Struktur Organisasi PT. Agumor Timorindo Kupang



Sumber :PT. Agumor Timrindo Kupang Tahun 2016

4.1.4 Uraian Tugas-Tugas

Sebagai alat Manajemen untuk menjalankan roda organisasi perusahaan, maka pimpinan PT.Aguamor Timorindo Baumata telah membentuk dan menetapkan struktur organisasi perusahaan.

Tugas, tanggung jawab dan wewenang masing-masing bagian dalam struktur organisasi perusahaan dimaksud secara rinci dijelaskan dalam uraian tugas (*job description*) sebagai berikut :

1). *Production Manager*

- Tugas :

1. Bersama-sama para manager lain menyusun perencanaan dibidang produksi dan disampaikan dalam Rapat Tinjauan Manajemen untuk dibahas dan ditetapkan.
2. Melaksanakan seluruh perencanaan kerja di bidang produksi dengan baik, membangun kerjasama yang baik dan harmonis serta mendayagunakan semua karyawan pada bagian yang dipimpin agar dapat mencapai tingkat produktivitas yang tinggi, efisien dan efektif.
3. Mengkaji dengan teliti semua masukan dari *Marketing Manager* mengenai informasi pasar menyangkut komplain konsumen tentang mutu produk dan memberikan solusi kepada *Marketing Manager* untuk disampaikan kepada konsumen yang melakukan komplain.
4. Menyusun jadwal pembersihan sumber air, bak penampung air baku, ruang produksi dan peralatan produksi.
5. Menerima dan menjalankan tugas yang didelegasikan oleh BoD.
6. Mengikuti Rapat Tinjauan Manajemen yang dilaksanakan secara berkala baik oleh BoD maupun *Management Representative*

- Tanggung Jawab

1. Bertanggung jawab terhadap pelaksanaan Sistem Manajemen Mutu (SMM) pada bagian yang dipimpinnya agar produk yang dihasilkan memenuhi standar mutu yang telah ditetapkan BoD.
2. Bertanggung jawab mengarahkan seluruh karyawan di bagiannya untuk memproduksi produk menurut jenis kemasan sesuai jumlah/target yang telah ditetapkan BoD dan atau RTM.
3. Bertanggung jawab atas tugas-tugas yang didelegasikan kepada bawahan langsung.
4. Bertanggung jawab melaporkan hasil pelaksanaan tugas yang didelegasikan kepada BoD.
5. Mengawasi dengan cermat pelaksanaan tugas-tugas yang dilakukan oleh semua karyawan pada masing-masing bagian yang berada dibawah departemennya.
6. Bersama *supervisor* dan berkoordinasi dengan general manager dalam penyusunan jadwal kerja yang sistematis dan rapi bagi karyawan bagian produksi secara bergantian (*Shift Kerja*) apabila perusahaan membutuhkan penambahan waktu kerja untuk meningkatkan jumlah produksi.
7. Merekomendasikan kepada kepada general *manager* untuk menunda waktu cuti tahunan karyawan di bagiannya karena alasan-alasan kelancaran produksi dan pemenuhan target produksi.
8. Mendelegasikan tugas yang dipandang perlu dan mendesak kepada bawahan langsung

2) .Kepala Ruang Produksi

- Tugas:

1. Melakukan kegiatan produksi sesuai prosedur standar yang telah ditetapkan dalam Sistem Manajemen Mutu (SMM) guna menjamin mutu produk yang konsisten.
2. Melakukan kegiatan produksi untuk masing-masing jenis kemasan produk sesuai target yang telah ditetapkan.

3. Melaksanakan tugas pemeliharaan peralatan produksi sesuai jadwal yang telah ditetapkan.
4. Menyimpan dengan rapih semua catatan-catatan kegiatan produksi sesuai mekanisme yang ditetapkan dalam Sistem Manajemen Mutu (SMM).
 - Tanggung Jawab
 1. Menggunakan dan memelihara seluruh peralatan produksi secara bertanggung jawab.
 2. Menjaga kebersihan ruang produksi dan seluruh kelengkapan peralatan produksi.
 3. Melaporkan kondisi peralatan didalam ruang produksi kepada *Production Manager* .
 4. Bersama TIM PPIC melakukan pengawasan terhadap kualitas bahan pembantu yang digunakan dalam proses produksi.
 5. Menghentikan kegiatan produksi berdasarkan rekomendasi dari kepala bagian *quality control*, apabila ada temuan bahwa produk yang dihasilkan tidak memenuhi standar kualitas yang ditetapkan dan melaporkan tindakan tersebut kepada *Production Manager* .
 6. Menghentikan kegiatan produksi apabila terjadi gangguan pada peralatan produksi yang berakibat kepada penurunan kualitas produk sesuai standar kualitas yang ditetapkan dan melaporkan tindakan tersebut kepada *Production Manager*

3). Supervisor Produksi

- Tugas :
 1. Bersama para operator melaksanakan tugas agar sesuai standar kualitas yang telah ditetapkan dalam Sistem Manajemen Mutu (SMM).
 2. Bersama-sama dengan petugas gudang I melakukan perhitungan bahan pembantu untuk kegiatan produksi setiap hari
 3. Bersama-sama dengan petugas gudang II melakukan perhitungan hasil produksi masing-masing shift kerja.

4. Membuat disposisi permintaan barang kebutuhan produksi dan diajukan kepada atasan langsung untuk mendapat persetujuan dan meneruskannya kepada bagian procurement.

- Tanggung Jawab:

1. Mencatat dengan teliti kerusakan bahan pembantu dalam proses produksi dan memelihara dengan baik rekaman catatan tersebut.
2. Menyampaikan laporan hasil produksi masing-masing shift kerja kepada bagian administrasi produksi.
3. Bersama TIM PPIC melakukan pengawasan terhadap kualitas bahan pembantu yang digunakan dalam proses produksi.

- Wewenang :

1. Mengawasi kinerja bawahan langsung yang terlibat dalam kegiatan produksi agar memenuhi standar manajemen mutu dan target produksi.
2. Menghentikan kegiatan produksi apabila terjadi produk yang dihasilkan tidak memenuhi standar manajemen mutu

4). *Production Administration*

- Tugas:

1. Mencatat hasil produksi berdasarkan laporan dari *supervisor* produksi.
2. Mencatat dengan teliti penggunaan material dalam pemeliharaan peralatan produksi dan *generator set*.
3. Menginventarisasi daftar absensi karyawan tetap dan kontrak bagian produksi cup dan galon.
4. Melaporkan semua hal yang berkaitan dengan tugas-tugas yang dilaksanakan kepada *Production Manager*.

- Tanggung Jawab:

1. Memelihara dan menyimpan data hasil produksi dan administrasi karyawan bagian produksi.
2. Menyimpan catatan kejadian peristiwa dan keluhan karyawan.
3. Menerbitkan laporan sesuai permintaan Production Manager.
 - Wewenang:
 1. Memberikan rekomendasi kepada *Marketing Manager* untuk menolak memberikan produk kepada distributor dan atau konsumen outlet.

5). *Maintenance*

- Tugas :
 1. Melakukan pemeliharaan peralatan produksi dan peralatan pabrik secara berkala sesuai jadwal yang telah ditetapkan.
 2. Melakukan perbaikan peralatan produksi dan pabrik yang telah diputuskan oleh *Production Manager* untuk dikerjakan sendiri di pabrik.
 3. Melaksanakan dengan teliti *prosedur standard*, instruksi kerja yang telah ditetapkan dalam melakukan pemeliharaan maupun perbaikan peralatan produksi dan pabrik.
 4. Melakukan pembilasan terhadap resin dan backwash tangki *pretreatment*.
 5. Melakukan *maintenance* terhadap compressor dan *generator set*.
- Tanggung Jawab :
 1. Menyimpan, memelihara dan merawat dengan baik seluruh peralatan yang digunakan di bengkel.
 2. Memelihara dan merawat dengan baik seluruh kendaraan milik perusahaan.
 3. Memelihara catatan inventaris peralatan milik bengkel.
 4. Melakukan pencatatan secara teliti proses *maintenance compressor* dan *generator set*.
 5. Melakukan pencatatan secara teliti proses pembilasan resin dan proses *backwash* serta *mixing* air baku.

- Wewenang :

1. Memberi ijin penggunaan peralatan bengkel oleh para karyawan termasuk memberi ijin peminjaman peralatan bengkel oleh karyawan untuk dibawa keluar lingkungan pabrik.

4.3 Hasil Penelitian

4.2.1 Karakteristik Responden

Karakteristik responden yang dimaksud dalam penelitian ini adalah keadaan atau identitas yang melekat pada responden. Karakteristik responden dalam penelitian ini dilihat dari berbagai aspek seperti jenis kelamin, usia dan pekerjaan.

1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Sebaran responden dilihat dari jenis kelamin pada bagian produksi tampak pada table 4.1 sebagai berikut.

Tabel 4.1

Jumlah Responden Karyawan Bagian Produksi Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah Karyawan	Persentase %
1.	Laki-laki	45 orang	65,2
2.	Perempuan	24 orang	34,7
Jumlah		69 orang	100

Sumber: Data primer diolah, tahun 2017

Pada tabel 4.1 dapat dilihat bahwa karakteristik jenis kelamin dari 69 orang responden yang bekerja pada PT. Aguamor Timorindo Kupang Khususnya bagian produksi yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 45 karyawan (65,2%) dan yang berjenis kelamin perempuan 24 karyawan (34,7%).

Sesuai data diatas, dapat disimpulkan bahwa karyawan yang bekerja pada PT. Aguamor Timorindo Kupang bagian produksi tugas ini dibagi laki-laki lebih banyak dari pada perempuan karena pada bagian produksi jenis pekerjaan yang dilakukan lebih banyak bersifat pekerjaan fisik sehingga lebih membutuhkan tenaga laki-laki,

namun tugas-tugas yang ada pada bagian produksi juga banyak melibatkan karyawan perempuan dalam pengerjaannya.

2. Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

Tabel 4.2

Jumlah Responden Menurut Kelompok Umur

No	Kelompok Umur	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1.	21- 30 Tahun	40	57,97
2.	31- 40 Tahun	23	34,3
3.	41-50 Tahun	6	8,69
	Jumlah	69	100

Sumber :data primer yang diolah 2017

Berdasarkan table 4.2 terlihat bahwa kelompok responden terbanyak adalah yang berumur 21-30 tahun yakni berjumlah 40 orang dengan persentase (57,97%) Sedangkan kelompok responden paling sedikit adalah yang berumur 41-50 tahun yakni berjumlah 6 orang dengan persentase (8,69%).

Banyaknya karyawan yang berusia 21-30 tahun dikarenakan perusahaan ingin meningkatkan produktivitas dari perusahaan. Dessler (2007;77) dalam penelitiannya mengemukakan bahwa umur berkaitan dengan perubahan kemampuan fisik, prestasi, kepribadian, dan hanya memiliki sedikit pengaruh dalam tugas yang bersifat fisik. Demikian juga kreativitas dan intelektual tidak menurun karena umur. Akan tetapi, dengan umur yang produktif memungkinkan seseorang bisa berbuat lebih bagi perusahaan tidak hanya melakukan apa yang sesuai dengan prosedur.

3. Tingkat Pendidikan

Tabel 4.3

Jumlah Responden Menurut Tingkat Pendidikan Terakhir			
No	Pendidikan terakhir	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1.	SMP	10 Orang	14,49
2	SMA	59 Orang	85,50
	Jumlah	69	100

Sumber: data primer yang diolah 2017

Berdasarkan tabel 4.3 di atas menunjukkan bahwa responden yang berpendidikan terakhir adalah SMA sebanyak 59 orang dengan persentase 85,50%, Sedangkan kelompok responden yang paling sedikit ialah yang berpendidikan SMP yaitu 10 orang dengan persentase 14,49%.

Tingkat pendidikan yang dimiliki seseorang atau komunitas dapat mewarnai pola pikirnya yang berakibat terhadap komunitas tersebut. Semakin tinggi tingkat pendidikan responden berarti semakin tinggi pengetahuan, keterampilan dan sikapnya. Hal ini merupakan suatu potensi dasar dari responden untuk menangkap informasi maupun sumber lain sehingga mempengaruhi pola kerja dalam arti dapat mempengaruhi kinerja responden tersebut.

4. Masa Kerja

Tabel 4.4.

Jumlah Responden Menurut Masa Kerja			
No	Masa Kerja	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	< 2 Tahun	5	7,24%
2.	2-5 Tahun	12	17,3 %
3.	>5-9 Tahun	20	28,9%
4.	>9 Tahun ke atas	32	48,3%
Jumlah		69	100 %

Sumber: data primer yang diolah 2017

Berdasarkan tabel 4.4 di atas dapat dijelaskan bahwa responden terbanyak yaitu 9 tahun ke atas sebanyak 32 responden yang telah bekerja pada PT. Agumor

Timorindo Kupang bagian produksi, Sedangkan yang terendah terdapat pada < 2 tahun sebanyak 5 orang dengan presentase 7,24%.

4.2.2 Hasil Uji Coba Instrumen Penelitian

1. Uji Validitas

Validitas instrument adalah ukuran sejauh mana suatu alat ukur dapat mengukur apa yang ingin diukur (Supranto : 2003). Pemahaman ini diperkuat oleh Sugiyono (2006:109), bahwa hasil penelitian benar-benar valid bila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada obyek yang diteliti.

Pengujian kuisioner sebagai instrument penelitian, dapat dilakukan dengan uji validitas dan *reliability*. Instrument penelitian dikatakan *valid* apabila mampu mengukur apa yang ingin diukur dan dapat mengungkapkan data-data dari variabel-variabel yang diteliti secara tetpa. Hasil dari uji *reliability* bertujuan untuk mengetahui apakah instrument penelitian yang dipakai dapat digunakan berkali-kali pada waktu yang berbeda.

Uji validitas dan *reliability* yang dilakukan terhadap 69 responden karyawan yang dijumpai pada PT. Aguamor Timorindo Kupang bagian produksi dengan menggunakan program SPSS secara rinci dapat dilihat pada beberapa tabel beriku:

a. Uji validitas Variabel Pendidikan (X1)

Tabel 4.5

Hasil Uji Validitas Variabel Pendidikan (X1)

Variabel X1	Item pernyataan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
Pendidikan	P1	0,300	0,718	Valid
	P2	0,300	0,850	Valid
	P3	0,300	0,511	Valid
	P4	0,300	0,718	Valid
	P5	0,300	0,850	Valid

Sumber: Analisis Data Primer Diolah, Tahun 2017

Data pada Tabel 4.5 menjelaskan bahwa korelasi antara masing-masing butir P1-P6 terhadap total skor butir pernyataan variabel pendidikan (X1) menunjukkan nilai r tabel lebih besar dari r hitung (0,300). Jadi dapat disimpulkan bahwa semua butir pernyataan variabel adalah valid.

b. Uji Validitas Pelatihan (X2)

Tabel 4.6

Hasil Uji Validitas Variabel Pelatihan (X2)

Variabel X2	Item pertanyaan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
Pelatihan	P1	0,300	0,585	Valid
	P2	0,300	0,625	Valid
	P3	0,300	0,676	Valid
	P4	0,300	0,801	Valid
	P5	0,300	0,700	Valid

Sumber: Analisis Data Primer Diolah Tahun 2017

Data Tabel 4.5 dijelaskan bahwa korelasi antar masing-masing butir pertanyaan P6-P15 terhadap total skor butir pernyataan variabel pelatihan (X2) menunjukkan nilai r tabel lebih besar dari r hitung (0,300). Jadi dapat disimpulkan bahwa semua butir pertanyaan variabel pelatihan (X2) adalah valid.

c. Uji Validitas variabel Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 4.7

Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Variabel X2	Item pertanyaan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
Kinerja Karyawan	P1	0,300	0,758	Valid
	P2	0,300	0,930	Valid
	P3	0,300	0,783	Valid
	P4	0,300	0,313	Valid
	P5	0,300	0,321	Valid

Sumber : Analisis Data Primer di olah Tahun 2017

Data tabel 4.7 menjelaskan bahwa korelasi antara masing-masing butir pernyataan P16-P22 terhadap total skor butir pernyataan variabel kinerja karyawan (Y) menunjukkan bahwa variabel valid. Jadi dapat disimpulkan bahwa butir pernyataan variabel kinerja karyawan (Y) adalah valid.

2. Uji Reliabilitas

Suatu instrument (kuisisioner) dikatakan reliabel jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali,2006:41). Pengujian reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan rumus *Cronbach Alpha*. Uji reliabilitas dilakukan terhadap 69 responden dengan menggunakan program SPSS. Hasil pengujian reliabilitas untuk masing-masing variabel dapat dilihat pada tabel 4.8 dibawah ini.

Tabel 4.8

Rekapitulasi Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Parameter	<i>Cronbach Alpha</i>	Keterangan
1.	Pendidikan	0,60	0,786	Reliabel
2.	Pelatihan	0,60	0,710	Reliabel
3.	Kinerja karyawan	0,60	0,663	Reliabel

Sumber :Data Primer Diolah, Tahun 2017

Berdasarkan hasil uji reliabilitas pada tabel 4.8 di atas, menunjukkan bahwa semua variabel dalam penelitian ini mempunyai nilai *r Cronbach 's Alpha* lebih besar dari 0,60 sehingga dapat dikatakan bahwa semua butir-butir pertanyaan tersebut adalah reliabel yang berarti bahwa kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini merupakan kuesioner yang handal dan butir-butir pertanyaan dalam kuesioner tersebut dapat digunakan berkali-kali pada jangka waktu yang berbeda.

4.3 Analisis Data

A. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif atau analisis statistik deskriptif merupakan alat statistik yang digunakan untuk menggambarkan atau mendeskripsikan sekumpulan data yang digunakan dalam sebuah penelitian.

Dalam penelitian ini, analisis deskriptif dilakukan dengan membuat tabel dari jawaban responden dan kemudian memberikan jawaban dari hasil prestasi dan jawaban responden berdasarkan rumus yang telah ditetapkan.

a) Pendidikan

Pendidikan merupakan suatu kegiatan yang dilakukan dalam waktu yang relatif singkat dengan metode yang lebih mengutamakan praktek dari pada teori untuk mengubah tingkah laku karyawan sehingga dapat meningkatkan kerja saat ini dan kinerja masa mendatang. Dari definisi diatas tampak bahwa Pendidikan lebih berorientasi pada kesempatan mengikuti Pendidikan, materi dan waktu pelaksanaan, dan metode yang digunakan. Selain itu Pendidikan mengajarkan hal-hal yang bersifat khusus guna melaksanakan pekerjaan tertentu. Adapun gambaran pendidikan terhadap kinerja karyawan dapat dilihat pada Tabel 4.9 sebagai berikut.

Tabel 4.9

Kategori Persepsi Variabel Pendidikan (X1)

No	Indikator	Jumlah Jawaban Responden	XP sp-p/5	Ps-p/5×100	Kategori Persepsi
1.	Kemampuan menyelesaikan pekerjaan	279	4,04	80,8	Baik
2.	Kesempatan mengikuti pendidikan	291	4,21	84,2	Sangat Baik
3.	Kemampuan memahami materi	287	4,15	83,0	Baik
4.	Kemampuan memahami contoh-contoh	292	4,23	84,6	Sangat Baik
5.	Metode yang digunakan mudah dimengerti	281	4,07	81,4	Baik
Total		1229	4,14	82,8 %	Baik

Sumber: Hasil SPSS Tahun 2017

Hasil rekapitulasi pada tabel 4.9 menunjukkan bahwa jumlah jawaban 69 responden mengenai pendidikan adalah 1229 dengan rata-rata skor untuk persepsi populasi $x_p - p / 5$ yakni 4,14 sehingga kategori dari pendidikan adalah 82,8 % yang dikategorikan baik.

b) Pelatihan

Pelatihan adalah suatu kegiatan dari perusahaan atau instansi yang bermaksud memperbaiki keterampilan karyawan dan mengembangkan sikap, dan pengetahuan karyawan. Adapun gambaran pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT. Agumor Timorindo Kupang bagian produksi dapat dilihat pada Tabel 4.10 sebagai berikut.

Tabel 4.10**Kategori Persepsi Variabel Pelatihan**

No	Indikator	Jumlah Jawaban Responden	XP sp-p/5	Ps-p/5×100	Kategori Persepsi
1.	Keterampilan mengoperasikan mesin gallon dan cup	278	4,02	80,4	Baik
2.	Keterampilan mengatasi masalah-masalah teknis dan trampil menghindari dari kecelakaan	282	4,08	81,6	Baik
3.	Pemahaman terhadap tugas-tugas yang dilakukan dan aplikasi cara-cara kerja ke dalam pekerjaan	292	4,23	84,6	Sangat Baik
4.	Sikap positif terhadap rekan kerja	281	4,07	81,4	Baik
5.	Bertanggung jawab pada saat bekerja	287	4,15	83,0	Baik
Total		1421	4,23	84,6	Sangat Baik

Sumber: data primer diolah 2017

Berdasarkan tabel 4.10 dapat dideskripsikan jawaban responden terhadap item-item pertanyaan dari variabel pelatihan sebagai berikut: Item pertanyaan keterampilan, pengetahuan dan sikap menunjukkan jumlah jawaban 69 responden mengenai pelatihan adalah 1421 dengan rata-rata skor untuk persepsi populasi 4,23 sehingga kategori persepsi dari variabel pelatihan adalah 84,6% dan dikategorikan sangat baik. Hal ini berarti bahwa pelatihan yang diberikan merupakan suatu usaha untuk memperbaiki penguasaan berbagai keterampilan, pengetahuan dan sikap dalam meningkatkan kinerja karyawan bagian produksi PT. Agumor Timorindo Kupang, sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai dengan baik.

c) Kinerja karyawan

Kinerja karyawan merupakan kualitas dan kuantitas dari hasil kerja (output) individu maupun kelompok dalam suatu aktivitas tertentu. Atau catatan hasil produksi pada fungsi

pekerjaan yang spesifik atau aktiitas selama periode waktu tertentu. Adapun gambaran mengenai kinerja karyawan pada PT. Aguamor Timorindo Kupang dapat dilihat pada tabel 4.11 sebagai berikut

Tabel 4.11

Kategori Persepsi Variabel Kinerja Karyawan

No	Indikator	Jumlah Jawaban Responden	XP sp-p/5	Ps-p/5×100	Kategori persepsi
1	Ketelitian dalam melakukan pekerjaan dan hasil kerja yang dicapai sesuai dengan kualitas	279	40,4	80,8	Baik
2	Hasil kerja yang dicapai sesuai dengan target	294	4,26	85,2	Sangat Baik
3	Hasil kerja tambahan diselesaikan dengan cepat	276	4,00	80,0	Baik
4	Ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan	288	4,17	83,4	Baik
5	Efisiensi penggunaan waktu dalam melaksanakan pekerjaan	286	4,14	82,8	Baik
Total		1423	4,12	82,4	Baik

Sumber: data primer diolah tahun 2017

Berdasarkan hasil rekapitulasi pada tabel diatas, jumlah jawaban 69 responden terhadap variabel kinerja karyawan adalah 1423 dengan rata-rata skor total untuk persepsi populasi yakin 4,12 sehingga kategori populasi kinerja karyawan adalah 82,4 % dan dikategorikan baik.

4.4 Analisis Statistik inverensial

a. Uji asumsi klasik

1). Uji Multikolinearitas

Hasil uji multikolinearitas menunjukkan bahwa variabel Pendidikan serta pelatihan berpengaruh secara parsial dan simultan terhadap variabel kinerja karyawan

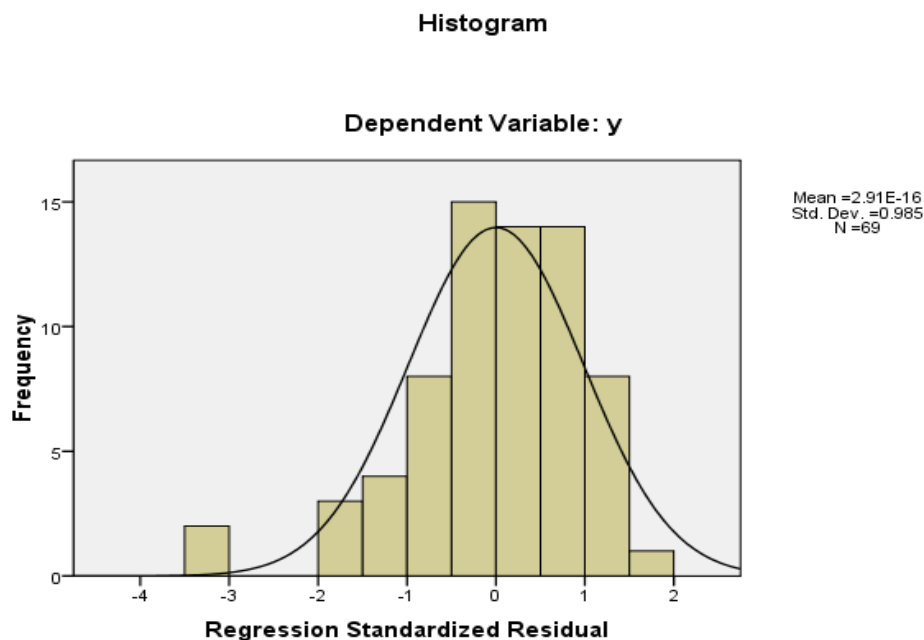
PT. Aguamor Timorindo Kupang menunjukkan nilai VIF pendidikan (X1) 1.020 dan pelatihan (X2) 1.020 Berdasarkan hasil perhitungan tidak menunjukkan adanya multikolonearitas (VIF kurang dari 10). Selain itu nilai *tolerance* tidak kurang dari 0,10 dengan hasil *tolerance* pendidikan (X1) 0,980 pelatihan (X2) 0,980 sehingga dapat disimpulkan bahwa model ini tidak terkena asumsi klasik multikolonearitas.

2). Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah data-data hasil penelitian, baik variabel terikat maupun variabel bebas berdistribusi normal atau tidak. Untuk melihat normal atau tidaknya sebaran data dapat diamati pada Grafik Histogram maupun Grafik Normal P-Plot dapat kita lihat dibawah ini.

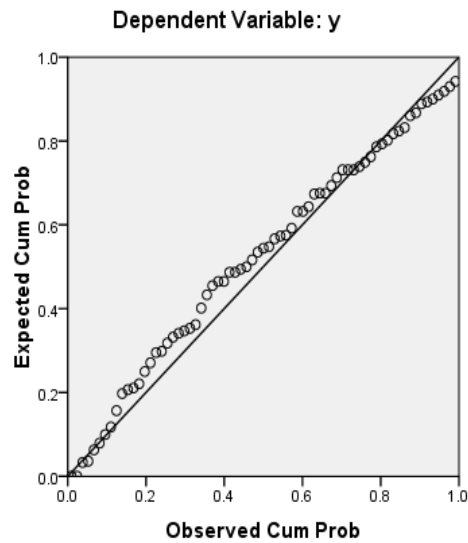
Gambar 4.1

Grafik Histogram Uji Normalitas



Sumber: Hasil Program SPSS

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Sumber: Hasil Program SPSS

Pada gambar 4.1 dan 4.2 menunjukkan bahwa data-data berada pada kurva normal ataupun menyebar mengikuti distribusi normal. Demikian juga grafik normal probabilitas plot menunjukkan bahwa titik-titik menyebar disekitar garis diagonal serta penyebarannya mengikuti garis diagonal. Karena itu dapat disimpulkan bahwa data-data hasil penelitian ini dapat dianalisis dengan model regresi karena memenuhi asumsi normalitas.

3). Uji Linearitas

Uji Linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan (Sugiyono 1999:54). Uji ini biasanya digunakan sebagai persyarat dalam analisis korelasi atau regresi linear. Pengujian pada SPSS dengan menggunakan Test For Linearity dengan taraf signifikan 0,05. Dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linear bila disignifikasi (Linearity) kurang dari 0,05.

ANOVA^b

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	170.800	2	85.400	13.177	.000 ^a
Residual	427.750	66	6.481		
Total	598.551	68			

Sumber: Hasil Program SPSS

Berdasarkan uji linearitas pada output tabel Anova Table diatas, diketahui bahwa nilai Sig Devivation From Linearity sebesar 0,000 karena nilai sig 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa Ho di tolak dan Ha yang diterima, artinya terdapat hubungan linear variabel pendidikan dan pelatihan.

b. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda (Sugiyono,1999:54), digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat, baik secara bersama-sama (simultan) maupun secara sendiri-sendiri(parsial). Berdasarkan hasil analisis data, diperoleh koefisien beta regresi linear berganda seperti yang ditunjukkan pada Tabel 4.12 sebagai berikut.

Tabel 4.12

Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	6.079	2.790		2.179	.033	
	x1	.429	.106	.427	4.065	.000	.980
	x2	.265	.105	.266	2.528	.014	.980

Sumber : Hasil Program
SPSS

Berdasarkan tabel 4.12 persamaan regresi linear berganda dalam penelitian ini adalah:

$$Y = 0,427X_1 + 0,266X_2$$

Persamaan regresi linear berganda di atas, dapat dijelaskan makna dari masing-masing koefisien regresi sebagai berikut:

- 1) Nilai $(b_1) = 0,427$, menunjukkan koefisien regresi variabel pendidikan (X_1) dimana jika variabel pelatihan (X_2) dianggap konstanta atau tetap dan bila terjadi perubahan pada variabel pendidikan (X_1), maka kinerja karyawan juga akan berubah. Artinya jika variabel pendidikan naik, maka kinerja karyawan juga akan naik. Begitu juga sebaliknya, jika terjadi penurunan pada pendidikan, maka kinerja karyawan juga akan menurun.
- 2) Nilai $(b_2) = 0,266$ menunjukkan koefisien regresi variabel pelatihan (X_2) dimana jika variabel pendidikan (X_1) dianggap konstanta atau tetap dan bila terjadi penurunan pada variabel pelatihan maka kinerja karyawan juga akan berubah. Artinya jika variabel pelatihan baik atau naik, maka kinerja karyawan juga akan baik. Begitu juga sebaliknya, jika terjadi penurunan pada pelatihan, maka kinerja karyawan juga akan menurun.

3) Variabel yang berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan adalah variabel pendidikan dengan nilai 0,427 atau 42,7% karena tingkat pendidikan yang dimiliki oleh seseorang atau komunitas dapat mewarnai pola pikirnya yang berakibat pada komunitas tersebut. Semakin tinggi tingkat Pendidikan responden berarti semakin tinggi pengetahuan, keterampilan dan sikapnya. Hal ini merupakan suatu potensi dasar dari responden untuk menangkap informasi maupun sumber lain sehingga mempengaruhi pola kerja dalam arti dapat mempengaruhi kinerja responden tersebut.

4.5 Pengujian Hipotesis Statistik

1) Uji Parsial (Uji t)

Hasil pengujian hipotesis statistic pengaruh secara parsial (Uji t) untuk masing-masing variable bebas yang terdiri dari :variable Pendidikan (X_1) dan pelatihan (X_2) terhadap variabel terikat kinerja karyawan PT. Aguamor Timorindo Kupang ditunjukkan pada tabel 4.13 sebagai berikut.

Tabel 4.13
Hasil Uji Parsial t

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	6.079	2.790		2.179	.033		
x1	.429	.106	.427	4.065	.000	.980	1.020
x2	.265	.105	.266	2.528	.014	.980	1.020

Sumber : Hasil Program SPSS

a) Pendidikan (X_1)

Hasil uji t untuk variabel pendidikan (X_1) menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 4,065 dengan nilai signifikan 0,000 lebih kecil dari tingkat alfa yang digunakan 0,05 (5%) , maka keputusan menerima hipotesis alternatif (H_a) dan menolak hipotesis nol (H_0), artinya secara parsial variabel pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Agumor Timorindo Kupang.

b) Pelatihan (X_2)

Hasil uji t untuk variabel pelatihan (X_2) menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 2,528 dengan nilai signifikan 0,014 lebih kecil dari tingkat alfa yang digunakan 0,05 (5%), maka keputusan yang diambil adalah menolak hipotesis nol (H_0), dan menerima hipotesis alternatif (H_a), artinya secara parsial variabel pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Agumor Timorindo Kupang.

2). Uji Simultan (Uji F)

Uji simultan (Uji F) bertujuan untuk menguji secara bersama-sama pengaruh variabel Pendidikan (X_1) , dan pelatihan (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y)

Pengujian hipotesis statistik secara simultan dapat dilihat pada tabel 4.14 sebagai berikut.

Tabel 4.14
Uji Simultan F

ANOVA^b

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	170.800	2	85.400	13.177	.000 ^a
Residual	427.750	66	6.481		
Total	598.551	68			

a. Predictors: (Constant), x2, x1

b. Dependent Variable: y

Sumber: Hasil Program SPSS

Berdasarkan hasil pengujian pada Tabel 4.14 di peroleh nilai F hitung sebesar 13,177 dengan tingkat signifikan 0,000. Karena nilai probabilitas $< 0,05$ yaitu ($0,000 < 0,05$), maka model regresi dapat dipergunakan untuk kinerja karyawan PT. Agumor Timorindo Kupang. Dengan kata lain, variabel pendidikan, dan pelatihan secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan dan positif terhadap variabel kinerja karyawan PT. Agumor Timorindo Kupang.

3). Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel Pendidikan (X_1), dan pelatihan (X_2), berpengaruh secara bersama-sama terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Nilai dari koefisien determinasi (R^2) dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 4.15 tentang Output Model Summary seperti dibawah ini:

Tabel 4.15
Hasil Uji Determinasi R²

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.534 ^a	.285	.264	2.546	1.281

a. Predictors: (Constant), x2, x1

b. Dependent Variable: y

Sumber: hasil SPS

Berdasarkan pada output model summary di atas, nilai Koefisien Determinasi (R²) sebesar 0,285. Nilai koefisien determinasi (R²) ini menerangkan bahwa 28,5% variabel kinerja karyawan PT. Agumor Timorindo Kupang merupakan kontribusi dari kedua variabel independen, yakni pendidikan dan pelatihan, Sedangkan selebihnya, yaitu 71,5% dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

4.6 Pembahasan

Hasil penelitian yang diuraikan diatas, baik dengan menggunakan alat statistik deskriptif maupun inferensial, selanjutnya dikaitkan dengan teori-teori yang menjadi landasan teori. Hasil penelitian terdahulu, dan fakta atau kondisi dilapangan. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada PT. Agumor Timorindo Kupang.

1. Pengaruh Variabel Pendidikan (X₁) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil analisis deskriptif terhadap variabel pendidikan adalah sangat baik yakni 82,8% yang artinya gambaran tentang pendidikan terhadap kinerja karyawan adalah baik. Penilaian responden tentang pendidikan tersebut juga diikuti oleh kategori persepsi untuk variabel kinerja karyawan adalah baik yakni 82,4 %. Pada hasil uji statistik secara parsial

menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara variabel Pendidikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan oleh nilai t_{hitung} sebesar 4.065 dengan nilai signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari tingkat alfa yang digunakan yaitu 0,05 % (5%) sehingga keputusan yang diambil adalah menerima hipotesis alternatif (H_a) dan menolak hipotesis nol (H_0).

Fakta atau kondisi di lapangan pada penelitian ini, responden pada PT. Aguamor Timorindo Kupang bagian produksi dilihat dari karakteristik pendidikan berdasarkan jenjang dan konsentrasi secara keseluruhan bahwa karyawan PT. Aguamor Timorindo Kupang bagian produksi mempunyai kemampuan menyelesaikan pekerjaan, kemampuan memahami materi, kemampuan memahami contoh-contoh yang diberikan dan kemampuan memahami metode yang digunakan.

Hasbullah dan Soenarto (2000:11) Pendidikan ialah tahapan yang diterapkan berdasarkan tingkat perkembangan peserta didik, tujuan yang akan dicapai dan kemampuan yang dikembangkan untuk mengembangkan potensi diri agar memiliki kepribadian mandiri, akhlak mulia serta keterampilan yang diperlukan untuk mempunyai kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan dan bertanggung jawab atas dirinya dan orang lain.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang telah dilakukan sebelumnya, Penelitian yang dilakukan oleh Ilham Rahmadan (2003), dengan judul “ Pengaruh Program Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada KUD Trisula Di Kabupaten Majalengka”. Menghasilkan kesimpulan bahwa rata-rata tanggapan responden dalam kaitan dengan pendidikan dan pelatihan yang diberikan oleh pihak karyawan KUD Trisula adalah baik dan diharapkan lewat pendidikan dan pelatihan dapat meningkatkan dan memberikan kesempatan pada karyawan dalam bekerja secara efektif dan cepat

sehingga operasi perusahaan dapat berjalan sesuai dengan apa yang diharapkan perusahaan.

2). Pengaruh Variabel Pelatihan (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil analisis deskriptif terhadap variabel pelatihan adalah sangat baik yakni 84,6% yang artinya gambaran tentang pelatihan terhadap kinerja karyawan adalah sangat baik. Penilaian responden tentang pelatihan tersebut juga diikuti oleh kategori persepsi untuk variabel kinerja karyawan yang baik yakni 82,4%. Pada hasil uji statistik secara parsial menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara pelatihan hal ini dibuktikan oleh nilai t_{hitung} sebesar 2.528 dengan nilai signifikan sebesar 0,014 lebih kecil dari tingkat alfa yang digunakan 0,005(5%) sehingga keputusan yang diambil adalah menerima hipotesis alternative (H_a) dan menolak hipotesis nol (H_0).

Hasil analisis regresi juga dapat diketahui bahwa pendidikan dan pelatihan mampu mempengaruhi kinerja karyawan PT. Agumor Timorindo Kupang Bagian produksi sebesar 26,4% (nilai adjusted R^2). Dengan kata lain, terdapat pengaruh variabel-variabel lain sebesar 73,6% yang tidak diukur dalam penelitian ini. Kemampuan variabel pendidikan dan pelatihan dapat dikatakan kuat, namun demikian masih ada variabel-variabel lainnya yang harus diperhatikan dalam mengukur kinerja karyawan.

Fakta atau kondisi lapangan pada PT. Agumor Timorindo Kupang dalam penelitian ini secara keseluruhan terkait dengan kondisi yang terjadi disana bahwa karyawan PT. Agumor Timorindo Kupang selalu mengoperasikan mesin gallon, mengoperasikan mesin cup, keterampilan mengatasi masalah-masalah teknis, terampil menghindar dari kecelakaan kerja, pemahaman terhadap tugas yang dilakukan, aplikasi cara-cara kerja ke dalam pekerjaan, pemahaman dan mengembangkan ide-ide baru, sikap positif terhadap rekan kerja, bertanggung jawab pada saat bekerja dan termotivasi untuk melaksanakan pekerjaan sangat baik. Hal ini berarti bahwa pelatihan yang diberikan

merupakan suatu usaha untuk memperbaiki keterampilan, pengetahuan dan sikap karyawan dalam meningkatkan kinerja karyawan PT. Agumor Timorindo Kupang sudah baik.

Flippo (1994: 75) pelatihan dimaksudkan untuk memperbaiki keterampilan, pengetahuan dan sikap dalam waktu yang relatif singkat. Pelatihan dibuat untuk meningkatkan kinerja karyawan dan mengurangi waktu belajar bagi karyawan baru agar menjadi kompeten.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang telah dilakukan oleh Khairul A. (2008), dengan judul “Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan baik secara parsial maupun simultan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan baik secara parsial maupun simultan. Berdasarkan hasil pengujian Nilai Koefisien determinasi (R^2) diperoleh sebesar 70,77%. Hal ini berarti bahwa kemampuan variabel independen (pelatihan dan motivasi kerja) menjelaskan pengaruhnya terhadap variabel dependen (kinerja karyawan) sebesar 70,77% Sedangkan sisanya merupakan variabel yang tidak terungkap.