

# **BISMA**

## **JURNAL BISNIS DAN MANAJEMEN**

Jurnal Bisnis dan Manajemen (BISMA) adalah jurnal yang diterbitkan oleh Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Surabaya (Unesa) dan diterbitkan 2 (dua) kali dalam setahun. Jurnal ini diharapkan sebagai wahana komunikasi dan media bagi para akademisi dan praktisi dalam menuangkan ide-ide dalam bentuk kajian, pengamatan, pengalaman praktis, dan hasil penelitian empiris, di bidang bisnis dan manajemen

### **SUSUNAN REDAKSI**

- Penanggung Jawab : Dra. Jun Surjanti, SE, M.Si
- Ketua Penyunting : Putu Herry Sunarya, SE, MM
- Wakil Ketua Penyunting : Dwiarko Nugrohoseno, S.Psi. MM
- Penyunting Pelaksana : Dr. Dewi Tri Wijayanti, M.Si  
Dr. Sri Setyo Iriani, SE., M.Si  
Dr. Andre Dwijanto Witjaksono, ST, M.Si  
Dra. Anik Lestari Andjarwati, MM  
Nadia Aandimitra, SE, M.SM  
Musdholifah, SE, M.Si
- Mitra Bestari : Prof. Dr. Djumilah Zein (Unibraw)  
Prof. Dr. H. Retig Adnyana, M.Si (Unesa)  
Prof. Dr. Muslich Anshori(Unair)  
Dr. Rer. pol. Debby Ratna Daniel, Ak (Unair)  
Dr. Muafi, SE, M.Si (UPN Yogyakarta)  
Budiono, SE, M.Si (ISEI)
- Administrasi dan Sirkulasi : Widyastuti, S.Si, M.Si  
Nindria Untarini SE, M.Si  
Yessy Artanti, SE, M.Si

Alamat Redaksi:  
**JURUSAN MANAJEMEN FE UNESA**  
Kampus Ketintang Surabaya, 60231  
Telp. (031) 8299945, 8280009 PS.107 Fax. 8299946  
Email : unindria@yahoo.com

**B I S M A**  
**Jurnal Bisnis dan Manajemen**  
**Vol. 2, No. 2, Februari 2010**

**DAFTAR ISI**

1. Pengaruh *Partner Characteristics* Terhadap *Relationship Capital* : Studi Empiris Pasca Penggabungan Perusahaan  
**Muafi** **93-99**
2. Efektivitas Strategi *Hedging* Menggunakan Kontrak Indeks LQ45 *Futures* dalam Meminimalisasi Risiko Sistematis Portofolio  
**Nadia Asandimitra Haryono & M. Riadhos Solichin** **100-106**
3. Pengaruh Pengelolaan Kualitas Layanan Melalui Program Pertamina *Way* Terhadap Kepuasan Konsumen dan Dampaknya Pada Citra SPBU Pertamina (Studi Pada SPBU Pasti Pas di Surabaya)  
**Sri Setyo Iriani & Puguh Yulianto** **107-120**
4. Pengaruh Stres Kerja dan Pemberdayaan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawati Call Center di PT “X” Surabaya  
**Mei Rahmi Wuri W & Dwiarko Nugrohoseno** **121-127**
5. Pengaruh Harga dan Persepsi Atribut Produk Terhadap Keputusan Pembelian Sepatu Converse (Studi Kasus di Darmo Trade Center Surabaya)  
**Putu Herry Sunarya & Septa Dian Megasari** **128-138**
6. Hubungan Program Pendidikan dan Pelatihan dengan Kinerja Karyawan Administrasi Pada Universitas Tribhuwana Tungadewi Malang  
**Gunawan Eko Nurtjahjono** **139-149**
7. Pengaruh Ketidakpastian Lingkungan dan Karakteristik Informasi Akuntansi Manajemen Terhadap Kinerja Manajerial (Studi Pada Perusahaan BUMN di Jawa Timur)  
**Reni Dwijayanti & Heri widodo** **150-158**
8. Budaya Organisasi dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan  
**Laksmi Kusumawardani** **159-166**
9. Manajemen E-Government dalam Rangka *Capacity Building* Birokrasi di Indonesia  
**Chazienul Ulum** **167-172**

# HUBUNGAN PROGRAM PENDIDIKAN DAN PELATIHAN DENGAN KINERJA KARYAWAN ADMINISTRASI PADA UNIVERSITAS TRIBHUWANA TUNGGADEWI MALANG

GUNAWAN EKO NURTJAHJONO<sup>1</sup>

Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya

## *Abstract*

*This Paper tries to describe and to analyze a correlation education and training with employee performance, Meanwhile, the method of analysis used descriptive quantitative with sample as twenty four employee. The result show that there is a significant correlation between education and training with employee performance ( $r$  count  $0,760 > r$  table  $0,404$ , if  $r$  count is greater than  $r$  table, there is a significant and positive between two variables). It is suggested that the institution must develop their employees through human resource development program.*

**Keywords :** *Training and Development Program, Employee Performance.*

## **PENDAHULUAN**

Dewasa ini persaingan antar organisasi sangat ketat sekali, organisasi diharapkan mempunyai keunggulan kompetitif, terutama memiliki sumber daya manusia yang berkualitas.

Untuk itulah organisasi harus dapat mengelola sumber daya manusia yang dimilikinya agar lebih baik dan dapat dimanfaatkan seoptimal mungkin. Pengelolaan sumber daya manusia agar lebih berkualitas perlu memperhatikan tentang pembinaan dan pengembangan agar dapat lebih menyesuaikan dengan situasi dan kondisi lingkungan yang semakin berkembang.

Siagian (1998 : 198) menyebutkan empat alasan dalam pengembangan sumber daya manusia yakni :

1. Pengetahuan karyawan yang perlu pemutakhiran, yakni dimana perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi perlu ditanggapi agar dapat selalu mengikuti perkembangan zaman.
2. Adanya pergeseran nilai-nilai sosial budaya, misalnya menyangkut pola kerja, cara bertindak, cara berpikir dan pola perilaku.
3. Adanya persamaan hak dalam memperoleh kesempatan mengikuti pelatihan dan pendidikan dalam rangka usaha seorang karyawan meniti karier dibidang profesi dan pekerjaan yang ditekuni.

Suprihanto (1988:1) mengatakan dalam melaksanakan pembinaan berupa pendidikan dan pelatihan, maka selanjutnya perlu dilakukan penilaian atas pekerjaan yang telah dilaksanakan oleh karyawan. Bagi para karyawan penilaian kinerja tersebut berperan sebagai umpan balik tentang berbagai hal seperti kemampuan, keterampilan yang pada gilirannya bermanfaat untuk menentukan tujuan, jalur, rencana dan pengembangan karier. Sedangkan bagi organisasi,

hasil penilaian prestasi kerja para karyawan sangat penting arti dan perannya dalam mengambil keputusan seperti identifikasi kebutuhan program, penempatan, promosi, sistem imbalan dan berbagai aspek lain dan seluruh proses manajemen sumber daya manusia secara efektif.

Demikian halnya dengan Universitas Tribhuwana Tunggadewi sebagai salah satu instansi yang bergerak di pendidikan juga memperhatikan pembinaan pada karyawannya dengan memberikan pelatihan dan pendidikan. Berangkat dari uraian diatas maka penelitian ini mengkaji tentang “Hubungan Antara Program Pendidikan dan Pelatihan Dengan Kinerja Karyawan.”

Adapun tujuan penelitian ini adalah:

1. Ingin mengetahui deskripsi dari program pendidikan dan pelatihan yang dilaksanakan di Universitas Tribhuwana Tunggadewi Malang
2. Ingin mengetahui deskripsi dari kinerja karyawan di Universitas Tribhuwana Tunggadewi Malang.
3. Ingin mengetahui apakah ada hubungan antara program pendidikan dan pelatihan yang dilaksanakan dengan peningkatan kinerja karyawan pada Universitas Tribhuwana Tunggadewi Malang.

## **Pengertian Pendidikan Dan Pelatihan.**

Arif (1993) menyatakan bahwa tidak ada batasan yang tegas berkait dengan istilah pendidikan dan pelatihan, pendidikan biasanya mencakup aspek yang lebih luas dan waktu yang panjang sedangkan pelatihan bersifat spesifik dengan waktu tertentu. Tujuan keduanya dapat dikatakan sama, yaitu upaya-upaya yang terencana dan sistematis yang bertujuan merubah

<sup>1</sup> Dosen Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya

tingkah laku atau sikap kearah yang lebih baik melalui proses pembelajaran.

Pendidikan dan pelatihan dikenal sebagai wahana pengenalan, pembentukan, peningkatan pengetahuan dan keterampilan, wawasan, visi, sikap dan perilaku karyawan.

Penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan merupakan salah satu usaha pembinaan yang dilakukan oleh suatu instansi terhadap para karyawannya dalam meningkatkan kemampuannya. Pendidikan dan Pelatihan mempunyai peranan yang sangat penting dalam rangka meningkatkan potensi yang ada dalam diri karyawan sehingga nantinya diharapkan Pendidikan dan Pelatihan bagi karyawan yang bersangkutan dapat tergali kemampuannya untuk kemudian disempurnakan dan dikembangkan yang pada akhirnya dapat lebih meningkatkan dirinya baik dalam bekerja maupun dalam bersikap.

Istilah pendidikan menurut Edwin B. Flippo seperti dikutip oleh Hasibuan, Malayu SP. (1995 : 68-69 ) menyatakan bahwa pendidikan adalah berhubungan dengan peningkatan pengetahuan umum dan pemahaman secara menyeluruh sedangkan Pelatihan adalah merupakan suatu usaha peningkatan pengetahuan dan keahlian seorang karyawan untuk mengerjakan suatu pekerjaan tertentu.

Lebih jauh dijelaskan oleh Drs. Jan Bella seperti dikutip oleh Hasibuan (1995 : 69) dikemukakan bahwa pendidikan dan pelatihan sama dengan pengembangan yaitu merupakan proses peningkatan ketrampilan kerja baik teknis maupun manajerial. Pendidikan berorientasi pada teori, dilakukan dalam kelas, berlangsung lama dan biasanya menjawab why. Pelatihan berorientasi pada praktek, dilakukan dilapangan berlangsung singkat dan biasanya menjawab how.

Dari pengertian yang dikemukakan diatas dapat dikatakan bahwa pendidikan merupakan usaha yang bersifat teoritis dan lebih banyak ditujukan terhadap usaha pembinaan mental dan kejiwaan (sikap, tingkah laku, kedewasaan berfikir, kepribadian), sedangkan pelatihan merupakan latihan yang bersifat praktek dan lebih banyak ditujukan kepada kecekatan, kecakapan dan ketrampilan menggunakan anggota badan atau alat kerja.

Keduanya sama-sama penting dalam lingkungan kerja karena saling mengisi untuk lebih meningkatkan kualitas kerja, mengurangi kemacetan, mengurangi pengawasan, menstabilisasi karyawan, serta meningkatkan moral karyawan itu sendiri.

#### *Manfaat Pendidikan Dan Pelatihan.*

Hampir semua pimpinan berpandangan bahwa para karyawan, baik karyawan baru maupun karyawan lama, perlu diberikan suatu pendidikan dan pelatihan, karena pendidikan dan pelatihan sangat bermanfaat bagi mereka. Adapun manfaat pendidikan dan pelatihan yakni sebagai berikut :

1. Pendidikan dan pelatihan meningkatkan stabilitas karyawan
2. Pendidikan dan pelatihan dapat memperbaiki cara kerja karyawan sehingga cara kerja mereka tidak bersifat statis melainkan selalu disesuaikan dengan perkembangan organisasi dan volume kerja.
3. Dengan pendidikan dan pelatihan karyawan dapat berkembang dengan cepat.
4. Pendidikan dan pelatihan membuat karyawan mampu bekerja lebih efisien.
5. Pendidikan dan pelatihan membuat karyawan mampu melaksanakan tugas dengan lebih baik.
6. Dengan pendidikan dan pelatihan berarti karyawan diberi kesempatan untuk mengembangkan diri.
7. Pendidikan dan pelatihan dapat meningkatkan semangat kerja karyawan dan produktivitas perusahaan.

#### *Prinsip-prinsip Pendidikan dan Pelatihan*

Agar tujuan pendidikan dan pelatihan tersebut diatas tercapai, hendaknya pelaksanaan pendidikan dan pelatihan perlu didasarkan pada prinsip-prinsip sebagai berikut :

- a. Prinsip perbedaan individu
- b. Prinsip hubungan pendidikan dan pelatihan dengan analisis jabatan
- c. Prinsip motivasi
- d. Prinsip partisipasi
- e. Prinsip seleksi peserta
- f. Prinsip seleksi pelatih
- g. Prinsip latihan para pelatih
- h. Prinsip metode latihan
- i. Prinsip belajar

#### *Metode Pendidikan dan Pelatihan*

Metode pengajaran adalah suatu cara yang dapat memberikan gambaran secara luas serta dapat membuat suasana untuk dapat mendorong peserta mengembangkan pengetahuan dan kecakapannya dalam menerima materi yang diajarkan.

Pelaksanaan pengajaran dalam program pendidikan dan pelatihan terdapat beberapa metode sebagaimana dikemukakan Moenir (1995:166-167) :

1. Metode seminar atau konferensi
2. Metode lokakarya (Work Shop)

3. Metode sekolah atau kursus
4. Metode belajar sambil kerja.

### **Kinerja**

Seseorang akan selalu mendambakan penghargaan terhadap hasil pekerjaannya dan mengharapkan imbalan yang adil. Penilaian kinerja perlu dilakukan seobyektif mungkin karena akan memotivasi karyawan dalam melakukan kegiatannya, dan penilaian kinerja dapat memberikan informasi untuk kepentingan pemberian gaji, promosi dan dan melihat perilaku karyawan.

Waldiman (1994) menyatakan bahwa kinerja merupakan gabungan perilaku dengan prestasi dari apa yang diharapkan dan pilihannya atau bagian syarat-syarat tugas yang ada pada masing-masing karyawan dalam organisasi. Sedangkan menurut Mangkunegara (2001:67), kinerja dapat didefinisikan sebagai hasil kerja secara kualitas dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Cascio (1995:275) menyatakan bahwa kinerja merupakan prestasi karyawan dari tugas-tugasnya yang telah ditetapkan. Sementara itu, Soeprihantono (1988:7) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil pekerjaan seorang karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misalnya standart, target, sasaran kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Berbagai macam jenis pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan, tentunya membutuhkan kriteria yang jelas, karena masing-masing jenis pekerjaan mempunyai standart yang berbeda-beda tentang pencapaian hasilnya, makin rumit jenis pekerjaannya, maka standar operating procedure yang ditetapkan akan menjadi syarat mutlak yang harus dipatuhi.

Moenir (1983) mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja seseorang pada kesatuan waktu atau ukuran tertentu. Dharma (1986) menambahkan bahwa kinerja karyawan dimaksudkan sesuatu yang dikerjakan baik produk/jasa yang dihasilkan. Hasil kerja yang tercapai adalah tergantung pada standar yang ditetapkan, sebagaimana yang dinyatakan oleh Hasibuan (1991) bahwa kinerja karyawan adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan.

Kinerja karyawan sangat penting, sebagaimana dinyatakan oleh Steers (1985) yang menyatakan tanpa kinerja yang baik disemua tingkat organisasi, pencapaian tujuan dan keberhasilan organisasi menjadi sesuatu yang sulit.

Bernadin dan Russel (1995) memberikan enam kriteria yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja .

1. Quality  
Merupakan tingkat sejauh mana proses atau hasil pelaksanaan kegiatan mendekati kesempurnaan atau mendekati tujuan yang diharapkan.
2. Quantity  
Merupakan tingkat sejauh mana jumlah yang dihasilkan, misalnya jumlah unit, jumlah siklus kegiatan yang diselesaikan .
3. Time Liness  
Merupakan tingkat sejauh mana suatu kegiatan diselesaikan pada waktu yang dikehendaki, dengan memperhatikan koordinasi output lain serta waktu yang tersedia untuk kegiatan yang lain.
4. Cost Effectiveness  
Merupakan tingkat sejauh mana penggunaan sumber daya organisasi dimaksimalkan untuk mencapai hasil tertinggi dari setiap unit penggunaan sumber daya.
5. Need For Supervision  
Merupakan tingkat sejauh mana seorang pekerja dapat melaksanakan suatu fungsi pekerjaan tanpa memerlukan pengawasan seorang supervisor untuk mencegah tindakan yang kurang diinginkan.
6. Inter Personal Impact  
Merupakan tingkat sejauh mana pekerja memelihara harga diri, nama baik dan kerja sama diantara rekan kerja dan bawahan.

### **Hubungan Antara Pendidikan dan Pelatihan dengan Kinerja Karyawan**

Suprihanto (1988:1) mengatakan dalam melaksanakan pembinaan berupa pendidikan dan pelatihan, maka selanjutnya perlu dilakukan penilaian atas pekerjaan yang telah dilaksanakan oleh karyawan. Bagi para karyawan penilaian kinerja tersebut berperan sebagai umpan balik tentang berbagai hal seperti kemampuan, keterampilan yang pada gilirannya bermanfaat untuk menentukan tujuan, jalur, rencana dan pengembangan karier. Sedangkan bagi organisasi, hasil penilaian prestasi kerja para karyawan sangat penting arti dan perannya dalam mengambil keputusan seperti identifikasi kebutuhan program, penempatan, promosi, sistem imbalan dan berbagai aspek lain dan seluruh proses manajemen sumber daya manusia secara efektif.

Hasibuan (1995:69) mengatakan bahwa penerapan pendidikan dan pelatihan dalam lingkungan kerja sama-sama penting dalam meningkatkan kualitas kinerja. Kedua program ini

juga dapat meningkatkan stabilitas karyawan, memperbaiki cara kerja karyawan sehingga cara kerja mereka tidak bersifat statis melainkan selalu disesuaikan dengan perkembangan organisasi dan volume kerja, dapat meningkatkan kinerja karyawan agar lebih berkembang dengan cepat, mampu membuat karyawan bekerja lebih efisien, membuat karyawan melaksanakan tugas dengan lebih baik, memberi kesempatan karyawan untuk mengembangkan diri, serta meningkatkan semangat kerja karyawan dan produktivitas perguruan tinggi khususnya pada Universitas Tribhuwana Tunggadewi Malang.

Hal ini juga didukung oleh pendapat Steers (1985) yang mengatakan bahwa tanpa kinerja yang baik disemua tingkat organisasi, pencapaian tujuan dan keberhasilan organisasi menjadi sulit tercapai. Dan hasil kerja tergantung pada standar yang ditetapkan masing-masing organisasi.

## METODE PENELITIAN

### Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian deskriptif yang bersifat eksploratif dengan pendekatan kuantitatif, jenis penelitian ini berusaha menjelaskan keterkaitan hubungan antara variabel penelitian dan menguji hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya (Nazir, 1999:63). Dalam penelitian ini penulis berusaha untuk menggambarkan dan menganalisa keadaan pada Universitas Tribhuwana Tunggadewi Malang berdasarkan data yang diperoleh dari penelitian. Data yang diperoleh akan diuraikan sedetail mungkin dengan menggunakan data primer yang didapat berupa kuesioner dari responden serta data sekunder yang berupa data penunjang penelitian.

Data yang diperoleh baik dari data primer maupun data sekunder selanjutnya dianalisa untuk melihat keterkaitan hubungan antara variabel yakni variabel independen dengan variabel dependen.

### Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi adalah seluruh karyawan administrasi dan tenaga penunjang akademik pada Universitas Tribhuwana Tunggadewi Malang. Dalam penelitian ini Sampel yang diambil dari populasi sebanyak 24 karyawan yang terdiri dari

karyawan administrasi pada Universitas Tribhuwana Tunggadewi Malang.

### Metode Analisa Data

Pada tahap ini data dikerjakan dan dimanfaatkan sedemikian rupa sehingga bisa menyimpulkan kebenaran yang dapat dipakai untuk menjawab permasalahan yang diajukan dalam penelitian. Didalam penelitian ini data yang diperoleh dari pertanyaan kuesioner akan diukur dalam skala likert, dimana masing-masing jawaban akan diberikan skor. Skala likert yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. (Sugiyono, 2001).

Dalam skala likert ini, variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator subvariabel dan kemudian indikator subvariabel tersebut dijadikan item-item instrumen yang dapat diukur. Jawaban setiap item instrumen yang menggunakan skala likert mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif.

Untuk keperluan analisis kuantitatif jawaban dapat diberikan skor sebagai berikut :

- Sangat setuju diberi skor 4
- Setuju diberi skor 3
- Tidak setuju diberi skor 2
- Sangat tidak setuju diberi skor 1

Sedangkan untuk mengetahui keeratan hubungan antara variabel x dengan variabel y digunakan rumus korelasi product moment sebagai berikut :

$$r_{xy} = \frac{n(\sum xy) - \sum x \sum y}{\sqrt{[n(\sum x^2) - (\sum x)^2][n(\sum y^2) - (\sum y)^2]}}$$

Keterangan :

- $r_{xy}$  = Koefisien Korelasi
- n = Jumlah Data
- x = Variabel Independen
- y = Variabel Dependen.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Gambaran Umum Karakteristik Responden

Karakteristik responden pada penelitian ini adalah semua data karyawan administrasi di Universitas Tribhuwana Tunggadewi Malang pada tahun 2010 yakni sebagai berikut:

**Tabel 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

No.	Jenis Kelamin	Jumlah	Prosentase

Sumber : Data Primer Pada Universitas Tribhuwana Tunggadewi Tahun 2010

Berdasarkan Tabel 1. diatas menunjukkan karyawan administratif di Universitas Tribhuwana Tunggadewi Malang berdasarkan jenis kelamin sebagai berikut : (1) Karyawan administratif dengan

jenis kelamin laki-laki sebanyak 24 orang atau 51% dan (2) Karyawan dengan jenis kelamin perempuan sebanyak 23 orang atau 49%.

**Tabel 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Pekerjaan**

No.	Jenis Pekerjaan	Jumlah	Prosentase

Sumber : Data Primer Pada Universitas Tribhuwana Tunggadewi Tahun 2010

Berdasarkan Tabel 2. diatas menunjukkan karyawan administratif di Universitas Tribhuwana Tunggadewi Malang berdasarkan jenis pekerjaan sebagai berikut : (1) Tenaga administrasi sebanyak 22 orang atau 47% (2) Tenaga Pustakawan

sebanyak 4 orang atau 9% (3) Tenaga Laboran sebanyak 9 orang atau 19%, (4) Tenaga Kerumah tanggaan sebanyak 10 orang atau 21 % dan Tenaga Keamanan sebanyak 2 orang atau 4

**Tabel 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan**

No.	Tingkat Pendidikan	Jumlah	Prosentase

Sumber : Data Primer Pada Universitas Tribhuwana Tunggadewi Tahun 2010

Berdasarkan Tabel 3. diatas menunjukkan karyawan administrasi di Universitas Tribhuwana Tunggadewi Malang berdasarkan tingkat pendidikan dapat dijelaskan sebagai berikut : (1) Karyawan yang berpendidikan sekolah dasar sebanyak 2 orang atau 4%, (2) Karyawan yang berpendidikan sekolah lanjutan tingkat pertama sebanyak 2 orang

atau 4%, (3) Karyawan yang berpendidikan sekolah lanjutan tingkat atas sebanyak 11 orang atau 24%, (4) Karyawan yang berpendidikan diploma sebanyak 9 orang atau 19%, Karyawan yang berpendidikan sarjana sebanyak 16 orang atau 34%, (5) Karyawan yang berpendidikan pasca sarjana sebanyak 7 orang atau 15%.







dan positif antara variabel independen dengan variabel dependen. Jadi berdasarkan hasil perhitungan korelasi product moment menunjukkan jika  $r$  hitung lebih besar dari  $r$  tabel, maka hipotesa dalam penelitian ini yang menyatakan terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara variabel program pendidikan dan pelatihan dengan variabel kinerja karyawan dapat diterima.

### **Pembahasan**

Variabel pendidikan dan pelatihan yang telah dilaksanakan selama ini bagi karyawan di Universitas Tribhuwana Tunggadewi Malang menunjukkan hasil yang dapat dikatakan baik, hal ini ditunjukkan dari hasil rekapitulasi penyebaran kuesioner dan klasifikasi pengukuran variabel pendidikan dan pelatihan kepada 24 responden yang hasilnya menunjukkan sejumlah 10 responden atau 42% menyatakan bahwa program pendidikan dan pelatihan bagi karyawan di Universitas Tribhuwana Tunggadewi Malang sudah dapat dikatakan baik atau sudah sesuai dengan apa yang dilaksanakan karyawan, sementara itu 10 responden atau 42% menyatakan bahwa pendidikan dan pelatihan bagi karyawan di Universitas Tribhuwana Tunggadewi Malang sudah cukup baik atau sudah cukup sesuai dengan apa yang dilaksanakan karyawan, dan 4 responden atau 16% menyatakan bahwa pendidikan dan pelatihan bagi karyawan di Universitas Tribhuwana Tunggadewi Malang masih kurang sesuai dengan apa yang dilaksanakan karyawan. Jadi berdasarkan hasil interpretasi data jawaban kuesioner pada variabel pendidikan dan pelatihan bagi karyawan Universitas Tribhuwana Tunggadewi Malang menunjukkan bahwa sebagian besar responden karyawan Universitas Tribhuwana Tunggadewi Malang menyatakan program pendidikan dan pelatihan bagi karyawan dapat dikatakan baik atau sudah sesuai dengan apa yang dilaksanakan karyawan.

Variabel kinerja karyawan di Universitas Tribhuwana Tunggadewi Malang sudah dapat dikatakan baik, hal ini ditunjukkan dari hasil rekapitulasi penyebaran kuesioner dan klasifikasi pengukuran variabel sebanyak 24 responden yang hasilnya menunjukkan sejumlah 14 responden atau 58% menunjukkan kinerja yang baik, 6 responden atau 26% menunjukkan kinerja yang cukup baik, dan 4 responden atau 16% menunjukkan kinerja yang kurang. Jadi berdasarkan hasil interpretasi data jawaban kuesioner menunjukkan bahwa sebagian besar responden karyawan pada Universitas Tribhuwana Tunggadewi Malang menunjukkan

kinerja yang baik terhadap pekerjaan yang mereka lakukan selama ini.

Berdasarkan hasil analisis data dan interpretasi data dengan menggunakan Korelasi Product Moment yang mencari hubungan antara variabel pendidikan dan pelatihan dengan kinerja karyawan menunjukkan nilai  $r$  hitung sebesar 0,760 lebih besar dari nilai  $r$  tabel sebesar 0,404, hal ini menunjukkan bahwasanya terdapat hubungan yang signifikan dan positif antara variabel program pendidikan dan pelatihan dengan kinerja karyawan pada Universitas Tribhuwana Tunggadewi Malang

Sedangkan, dari hasil perhitungan hasil analisis data diatas diperoleh bahwa terdapat hubungan yang signifikan dan positif antara program pendidikan dan pelatihan yang dilakukan Universitas Tribhuwana Tunggadewi Malang dengan kinerja karyawan administrasi. Hal ini dapat dibuktikan dari hasil perhitungan korelasi product moment dimana nilai  $r$  hitung (0,760) lebih besar dari  $r$  tabel (0,404). Hasil ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Bella yang dikutip Hasibuan (1995:69) mengatakan bahwa penerapan pendidikan dan pelatihan dalam lingkungan kerja sama-sama penting dalam meningkatkan kualitas kinerja. Kedua program ini juga dapat meningkatkan stabilitas karyawan, memperbaiki cara kerja karyawan sehingga cara kerja mereka tidak bersifat statis melainkan selalu disesuaikan dengan perkembangan organisasi dan volume kerja, dapat meningkatkan kinerja karyawan agar lebih berkembang dengan cepat, mampu membuat karyawan bekerja lebih efisien, membuat karyawan melaksanakan tugas dengan lebih baik, memberi kesempatan karyawan untuk mengembangkan diri, serta meningkatkan semangat kerja karyawan dan produktivitas perguruan tinggi khususnya pada Universitas Tribhuwana Tunggadewi Malang.

Hal ini juga didukung oleh pendapat Steers (1985) yang mengatakan bahwa tanpa kinerja yang baik disemua tingkat organisasi, pencapaian tujuan dan keberhasilan organisasi menjadi sulit tercapai. Dan hasil kerja tergantung pada standar yang ditetapkan masing-masing organisasi.

Seseorang akan selalu mendambakan penghargaan terhadap hasil pekerjaannya dan mengharapkan imbalan yang adil. Berbagai macam jenis pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan, tentunya membutuhkan kriteria yang jelas, karena masing-masing jenis pekerjaan memiliki standart yang berbeda-beda tentang pencapaian hasilnya. Untuk itu, sangat diperlukan adanya suatu penilaian kinerja seobyektif mungkin karena akan memotivasi karyawan dalam melakukan kegiatannya, dan penilaian

kinerja dapat memberikan informasi untuk kepentingan pemberian gaji, promosi, dan mengamati perilaku karyawan.

## KESIMPULAN

### Simpulan

Penelitian ini bertujuan untuk menguji hubungan pendidikan dan pelatihan dengan kinerja karyawan. Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan maka dapat ditarik kesimpulan yakni sebagai berikut :

1. Pelaksanaan program pendidikan dan pelatihan yang dilaksanakan di Universitas Tribhuwana Tungadewi Malang selama ini dapat dikatakan baik atau sudah sesuai dengan apa yang dilaksanakan karyawan.
2. Sebagian besar karyawan di Universitas Tribhuwana Tungadewi Malang telah menunjukkan kinerja yang baik terhadap pekerjaan yang mereka lakukan selama ini.
3. Berdasarkan hasil perhitungan korelasi product moment dimana  $r$  hitung lebih besar  $r$  tabel menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan dan positif antara variabel program pendidikan dan pelatihan dengan kinerja karyawan pada Universitas Tribhuwana Tungadewi Malang.

### Saran

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan serta kesimpulan maka perlu beberapa saran sebagai berikut :

1. Bagi pihak manajerial organisasi perlu mempertahankan kebijakan yang terkait dengan pendidikan dan pelatihan yang secara langsung berkaitan dengan pekerjaan yang dilakukan karyawan administrasi, tenaga pustakawan, tenaga laboran dan tenaga pustakawan. Kebijakan yang terkait dengan pendidikan dan pelatihan yakni perlunya memberikan pelatihan bagi karyawan sesuai dengan keterampilan yang dimilikinya serta meningkatkan frekuensi penggunaan keterampilan dalam menyelesaikan pekerjaan.
2. Bagi pihak manajerial organisasi perlu melakukan perbaikan dalam beberapa hal baik berupa kebijakan penilaian kinerja yang secara langsung berkaitan dengan pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan administrasi, tenaga pustakawan, tenaga laboran dan tenaga pustakawan.

## DAFTAR ACUAN

As'ad, M, (1998), *Psikologi Industri*, Liberty, Yogyakarta.

- Berry, (1998), *Psychology at Work an Introduction to Organizational Psychology*, Mc. Graw Hill International Edition, Singapore.
- Davis, K and Newstrom J W, (1996), *Perilaku Dalam Organisasi*, Alih bahasa : Agus Dharma, Jilid 1, Erlangga, Jatim.
- Fieldman, Daniel C & Arnold, Hugh J (1983), *Managing Individual and Group Behavior in Organization*, Mc.Graw-Hill Series in Management.
- Gibson, Ivancevich & Donnely (1996), *Organisasi : Perilaku, Struktur, Proses*, Edisi Kedelapan, Binarupa Aksara, Jakarta.
- Gitosudarmo, (1997), *Perilaku Keorganisasian*, Edisi Pertama, BPFE, Yogyakarta.
- Handoko, T.Hani. Reksodiprojo Sukarto (1995), *Organisasi Perusahaan*, BPFE, Yogyakarta.
- Hasibuan SP Malayu, (1997), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Gunung Agung, Jakarta.
- Hellriegel, Don John W Jr, (1996) *Management*, South Western College Publishing Ohio, USA.
- Jewell, L.N and Marc Siegall, (1989), *Psikologi Industri Organisasi Modern*, Edisi 2, Penerjemah : A. Hadyana Pudjaatmaka dan Meitasari, Penerbit Arcan, Jakarta.
- Luthans S.Fred, (1992), *Organizational Behavior*, Tokyo, Mc.Graw Hill, International Book Company.
- Mangkunegara AP, (2000), *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, PT. Rosda, Bandung.
- Martoyo, Susilo, (1994) *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta, BPFE, Jakarta.
- Miftah Thoha, (1990), *Perilaku Organisasi, Konsep Dasar Dan Implikasinya*, Rajawali, Jakarta.
- Minner, John B, (1997), *Industrial and Organizational Pshychology*, Mc.Graw Hill, International Edition.
- Nadler R.L and Jackson J.H, (2000), *Human Resource Management*, South-Western College-Publishing, Cincinnati, Ohio.
- Robbins, (1996), *Perilaku Organisasi : Konsep, Kontroversi, Aplikasi*, Jilid 1, PT. Prehalindo, Jakarta.
- Schuller, (1999), *Human Resources Management Positioning for the 21 Century*, 6 edition, terjemahan Abdul Rasyid, *Manajemen Sumber Daya Manusia Menyongsong Abad 21*, edisi 6, Jilid 2, Penerbit Erlangga, Jakarta.

- Siagian, Sondang P. (1996), *Organisasi, Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*, PT. Gunung Agung, Jakarta.
- Simamora, (1999), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, YKPN, Yogyakarta.
- Singarimbun, (1995), *Metode Penelitian Survey*, LP3ES, Jakarta.
- Sugiono, (1994), *Metode Penelitian Administrasi*, Armico, Bandung.
- Sujak, Abi, (1990), *Metode Penelitian Administrasi*, Armico, Bandung.
- Thoha, (1990), *Perilaku Organisasi, Konsep Dasar dan Implikasinya*, PT. Rajawali, Jakarta.
- Umar H, (1999), *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*, PT. Gramedia, Jakarta.
- Umar Nimran, (2004), *Perilaku Organisasi*, Citramedia, Surabaya.
- Wexly, KN and Yukl, Garry, (1992), *Perilaku Organisasi dan Psikologi Perusahaan*, Terjemahan : Shobarudin, Rineka Cipta, Jakarta.