

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Obyek Penelitian

1. Sejarah Singkat Rahajeng, Catering Bakery & Resto

Rahajeng Bakery, Catering & Resto beralamat di Jl. Diponegoro No. 98 Pati. Lokasi yang strategis di dalam kota dan sangat mudah untuk dijangkau ± 200 meter ke utara dari Simpang 5 Pati, berhadapan langsung dengan Hotel Safin Pati, Rahajeng Bakery, Catering & Resto atau lebih dikenal dengan nama “Rahajeng” adalah perusahaan yang bergerak di bidang jasa makanan. Berdiri pertama kali pada tahun 1989, atas jasa Sugiarto yang pada waktu itu bekerja sebagai manajer di Hotel Kurnia - Pati. Banyaknya pesanan catering untuk acara - acara tertentu di Hotel Kurnia seperti rapat, ataupun untuk *snack* bagi pegawai, membuat Sugiarto berinisiatif membuka peluang untuk membuat catering sendiri daripada harus memesan pada catering lain, Zuri'ah istri dari Sugiarto yang pada awalnya hanya sebagai ibu rumah tangga mempunyai pekerjaan sampingan yaitu menerima dan membuat pesanan catering dari hotel Kurnia – Pati.¹

Awalnya, Rahajeng hanya menyediakan jasa catering yang dikelola oleh Zuri'ah dan dibantu oleh berbagai chef kecil. Metode dan metode sederhana digunakan, dari manajemen resep hingga metode pengemasan dan memasak. Seiring waktu, Rahajeng mendapat tempat di hati masyarakat Pati dan sekitarnya. Mereka membuktikan bahwa pada tahun 1997 Rahajeng Bakery, Catering & Resto merupakan satu-satunya penyedia catering dalam lomba MTQ Nasional yang sedang diadakan di kota Pati saat itu.²

Bisa dibilang 1997 dan 1998 adalah tahun-tahun sukses Rahajeng sebagai perusahaan catering. Banyaknya permintaan catering saat itu, baik besar maupun kecil, dari acara kantor hingga acara berskala besar seperti pernikahan, ulang tahun dan khitanan, mendorong Rahajeng Bakery, Catering & Resto untuk mengembangkan bisnis cateringnya. Pada tahun 2000, Rahajeng menjadi pelopor dalam manajemen pelayanan makanan. Selain itu,

¹ Dokumentasi Rahajeng Bakery & Resto Pati, pada tanggal 5 Desember 2019.

² Dokumentasi Rahajeng Bakery & Resto Pati, pada tanggal 5 Desember 2019.

di tahun yang sama, Pihak Rahajeng mulai bersinergi dengan pemerintah daerah dengan segala bentuk perizinan seperti izin usaha, NPWP, mengikuti perda UMKM Pemerintah Kabupaten Pati.³

Rahajeng Bakery, Catering & Resto tidak hanya mengelola dan menerima catering, dari tahun ke tahun berkembang dari pendirian restoran yang menawarkan makanan-makanan khas Jawa, masakan khas Cina, modern dan tradisional, roti, bahkan tempat di lantai dua untuk acara konferensi dan Pertemuan . Karena itulah, pengelola kini telah mengganti nama perusahaan menjadi "Rahajeng Bakery, Catering & Resto" yang bertahan hingga saat ini. Hingga saat ini jumlah karyawan sudah mencapai 120 orang.

2. Visi dan Misi Perusahaan

Pendirian Rahajeng Bakery & Resto Pati tidak bisa dilakukan oleh satu orang saja. Pemilik percaya bahwa banyak elemen kunci yang mendukung operasional dan pengembangan Rahajeng Bakery & Resto selama ini adalah para karyawannya. Hal unik juga didapat peneliti bahwa sebenarnya karyawan Rahajeng Bakery & Resto sebagian besar dari mereka memiliki tingkat pendidikan yang rendah, para eksekutif tidak mengutamakan skill ketika ada orang yang ingin bekerja di rahajeng akan tetapi pimpinan mengedepankan karyawan yang berkeinginan kuat untuk bekerja.

Pada kenyataannya tidak ada tujuan lain bagi pemilik selain untuk memberdayakan dan mengkaryakan (karyawan). Para pemimpin saat ini percaya bahwa upaya untuk merawat dan mengayomi mereka akan memberikan imbal balik kepada diri sendiri (para pemimpin) dan keluarga mereka. Dengan cara demikian, Sugiarto, ayah dari Bonar Budiono, pendiri pertama Rahajeng Bakery & Resto, mengajarkan bahwa hidup harus dipersembahkan untuk banyak orang.

Berdasarkan wawancara tersebut dapat dijelaskan bahwa visi misi Rahajeng Bakery & Resto Pati adalah: “Berbuat baik dan bermanfaat kepada setiap orang.

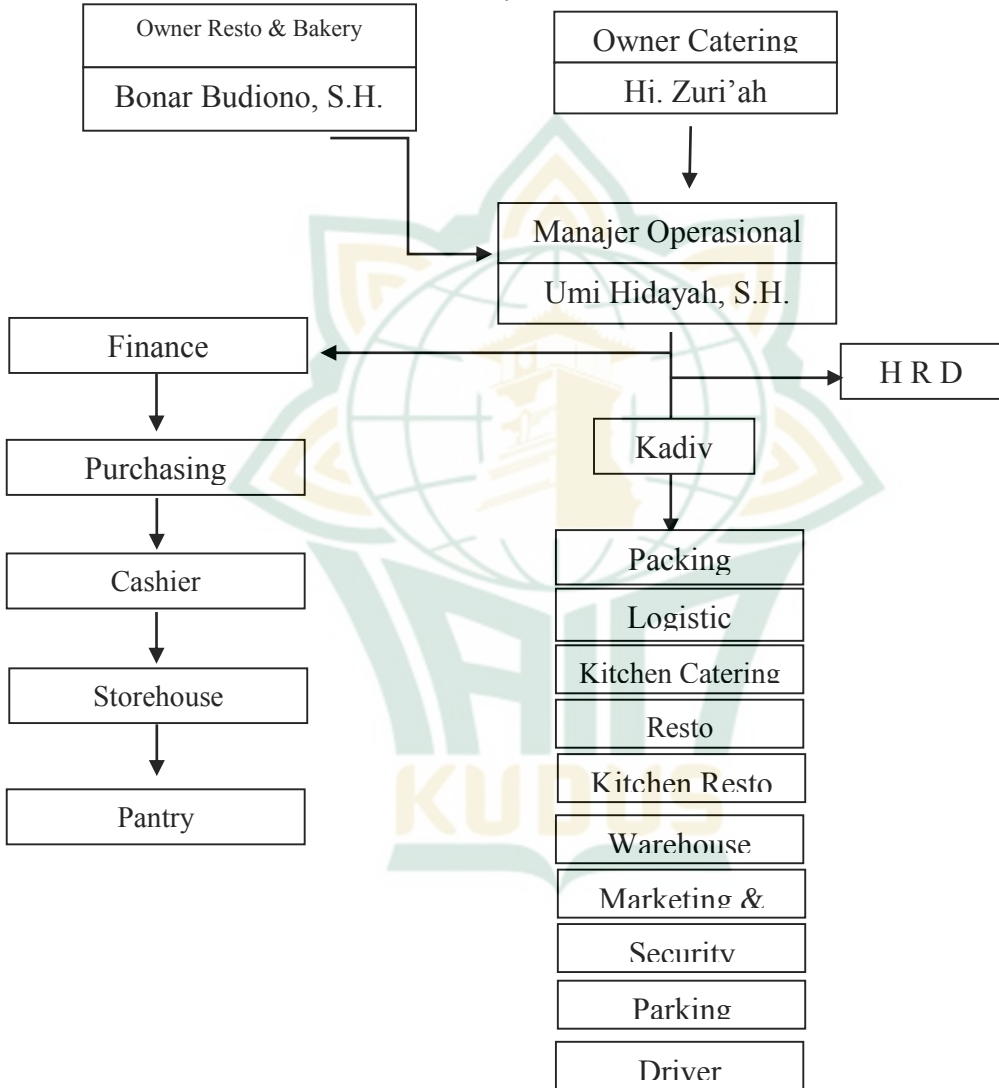
3. Struktur Organisasi

Struktur organisasi sangat penting untuk pencapaian tujuan perusahaan. Menurut Joseph L. Massie dari Sutarto, agensi terlibat sebagai struktur dan proses bagi sekelompok orang yang bekerja bersama untuk membagi tugas di antara anggota, membangun

³ Dokumentasi Rahajeng Bakery & Resto Pati, pada tanggal 5 Desember 2019

hubungan, dan menyalurkan aktivitas mereka dengan tujuan bersama, Struktur organisasi di Rahajeng Bakery, Catering & Resto yaitu sebagai berikut :

**STRUKTUR ORGANISASI
RAHAJENG BAKERY, CATERING DAN RESTO PATI**



Job Deskripsi :

- 1) Owner
Owner bertanggung jawab untuk melakukan pengawasan, pengendalian, serta memberikan nasihat terhadap jalannya perusahaan.
- 2) Manager Operasional
Manager Operasional adalah pemimpin perusahaan yang bertugas sebagai penentu arah kebijakan perusahaan.
- 3) Finance
Finance menangani hal-hal yang berkaitan dengan surat-menyurat dan keadministrasian keuangan seperti pencatatan menerima pesanan (*accounting*)serta pengelolaan keuangan perusahaan.
- 4) HRD (*Human Resources Departement*)
HRD bertanggung jawab kepada karyawan yang berkaitan dengan Sumber Daya Manusia
- 5) Kepala Divisi
Kepala Divisi bertanggung jawab atas jalanya divisi sesuai dengan divisi masing – masing, misalnya karyawan pada resto bertugas sebagai pramusaji, karyawan pada divisi bakery sebagai pembuat roti.⁴

Rahajeng Bakery, Catering & Resto adalah perusahaan yang bergerak di bidang makanan, Adapun produk atau jenis layanan yang disediakan pihak Rahajeng Bakery, Catering & Resto yaitu :

1. Bakery

Salah satu produk yang dihasilkan di Rahajeng Bakery, Catering & Resto yaitu Bakery, bisa dipastikan setiap hari pihak Rahajeng Bakery, Catering & Resto membuat Bakery untuk dijual maupun untuk melayani para pemesannya.

Rahajeng Bakery, Catering & Resto, Divisi Bakery terbagi menjadi 2 divisi yaitu Divisi Bakery dan Divisi Bakery & Cake, untuk yang divisi bakery lebih kepada memproduksi makanan – makanan kecil kearah *pastry/pastryerry* kemudian untuk yang *bakery cake*

⁴Dokumentasi Struktur Organisasi Rahajeng Bakery & Resto pada tanggal 6 Desember 2019.

memproduksi pesanan roti besar, atau pembuatan roti dengan jumlah yang besar.⁵

2. Basahan

Rahajeng Bakery, Catering & Resto menyebut produk yang satu ini dengan nama “basahan” bukan tanpa alasan karena produk basahan yang dimaksudkan disini adalah makanan-makanan yang tidak bisa atau kurang baik jika diawetkan, seperti jajanan pasar (makanan tradisional yang sering dijual di pasar tradisional, contoh : lempeng, lapis, tahu isi, tahu bakso, bugis koci)⁶

3. Catering

Salah satu layanan unggulan Rahajeng Bakery, Catering & Resto adalah catering, Rahajeng juga menyediakan system prasmanan untuk acara-acara seperti nikahan dll. Kemudian kalau penyewaan ruangan itu sebenarnya untuk menjawab untuk kebutuhan konsumen, bisa digunakan untuk ruang VIP, ruang keluarga, untuk rapat, yang bisa digunakan untuk prifasi pengunjung.. bisa menampung sekitar 30 s/d 35 orang.

4. Resto

Sesuai dengan namanya Rahajeng Bakery, Catering & Resto, memiliki Restoran yang menyediakan berbagai pilihan makanan, dengan menu andalan yaitu asem – asem iga, dengan bumbu khas jawa, selain itu resto Rahajeng juga menyediakan menu masakan cina yang menyajikan menu masakan cina seperti kwetiau, *sea food*, cap cay, aneka mie, dapur resto terpisah dengan dapur umum yang berada disebelah utara resto, lokasi resto bersebelahan dengan lokasi bakery yang diberi batas pintu kaca. Resto tersebut dikepalai oleh seorang kepala divisi dan 2 orang kasir, selebihnya adalah pramusaji,⁷

5. Penyewaan Gedung

Seperti yang diuraikan di atas Penyewaan Gedung di Rahajeng Bakery, Catering & Resto merupakan jawaban atas keinginan konsumen, dan pada akhirnya pihak di Rahajeng Bakery, Catering & Resto membuat lokasi penyewaan

⁵Dokumentasi Produk dan Layanan Rahajeng Bakery & Resto Pati pada tanggal 7 Desember 2019.

⁶ Dokumentasi Produk dan LayananRahajeng Bakery & Resto Pati pada tanggal 7 desember 2019.

⁷Dokumentasi Produk dan Layanan Rahajeng Bakery & Resto Pati pada tanggal 7 desember 2019.

gedung di Lt. 2 untuk kepentingan seperti acara *meeting*, resepsi, arisan, pertemuan keluarga dan reuni.⁸

B. Data Penelitian

1. Deskripsi Karakteristik Responden

Pada penelitian ini responden adalah semua karyawan Rahajeng Catering, Bakery & Resto Pati yang berjumlah 101 orang. Kemudian di bawah ini terlihat identitas responden yang terdiri dari jenis kelamin, pendidikan karyawan di Pati.

a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis kelamin secara umum dapat memberikan perbedaan pada perilaku seseorang. Dalam suatu bidang kerja jenis kelamin seringkali dapat menjadi pembeda aktivitas yang dilakukan oleh individu. Penyajian data responden berdasarkan jenis kelamin adalah sebagai berikut ini:

Adapun jenis kelamin responden dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 4.1. di bawah ini:

Tabel.4.1
Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Prosentase
Laki-laki	40	39 %
Perempuan	61	60 %
Total	101	100 %

Tabel 4.1. menunjukkan bahwa karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin yaitu dari 101 responden terdiri atas; 40 responden (39,6%) berjenis kelamin laki-laki, dan 61 responden (60,4%) berjenis kelamin perempuan. Jadi dapat disimpulkan bahwa karyawan diRahajeng Catering, Bakery & Resto Patilebih banyak di dominasi oleh oleh perempuan.

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan seringkali dipandang sebagai satu kondisi yang mencerminkan kemampuan seseorang. Penyajian data responden berdasarkan pendidikan adalah sebagaimana terlihat pada Tabel. 4.2

⁸ Dokumentasi Produk dan Layanan Rahajeng Bakery & Resto Pati pada tanggal 7 Desember 2019.

Tabel. 4.2.
Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan	Jumlah	Prosentase
SD	4	3,8 %
SMP	39	38,7 %
SMA	48	47,6%
D3	10	9,9%
Total	101	100 %

Tabel 4.2 menunjukkan bahwa karakteristik responden berdasarkan pendidikan yaitu dari jumlah 101 responden terdiri atas; 4 orang (3,8%) berpendidikan SD, 39 orang (38,7%) berpendidikan SMP, 48 orang (47,6%) berpendidikan SMA, 10 orang (9,9%) berpendidikan D3. Jadi dapat disimpulkan bahwa karyawan di Rahajeng Catering, Bakery & Resto Patilebih banyak berpendidikan SMA.

c. Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

Umur seringkali dipandang sebagai satu kondisi yang mencerminkan lamanya hidup seseorang. Penyajian data responden berdasarkan umur adalah sebagaimana terlihat pada Tabel. 4.3.

Tabel 4.3.
Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

Umur	Jumlah	Prosentase
20 - 30	18	18 %
31 - 40	57	57 %
41 - 50	20	20 %
51 - 60	5	5 %
Total	101	100 %

Berdasarkan tabel 4.3 dapat diketahui bahwa untuk umur responden adalah usia 20-30 tahun sebanyak 18 karyawan (17,8%), umur 31-40 th tahun yaitu sebanyak 57 orang atau 56,4%, diikuti dengan usia

responden 41-50 tahun sebanyak 21 orang atau 21%. Usia responden 51-60 tahun sebanyak 5 orang atau 4,8%. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan di Rahajeng Catering, Bakery & Resto Pati berusia 31-40 tahun.

2. Deskripsi Variabel Penelitian

a. Deskripsi Variabel Tingkat Pendidikan

Variabel tingkat pendidikan pada penelitian ini diukur melalui 3 item pertanyaan yang mempresentasikan tabel indikator tingkat pendidikan dari tabel tersebut. Hasil tanggapan terhadap tingkat pendidikan dapat dijelaskan pada tabel 4.4 berikut:

Tabel. 4.4.
Tanggapan Responden Tentang Tingkat Pendidikan

NO	PERTANYAAN	SS (5)	S (4)	N (3)	TS (2)	STS (1)	SKOR
1	Karyawan Rahajeng Bakery, Catering & Resto Pati, semua mempunyai kualifikasi pendidikan formal.	22	49	20	10	0	317
2	Karyawan Rahajeng Bakery, Catering & Resto Pati bekerja sesuai dengan tingkat pendidikannya.	60	27	4	7	3	437
3	Karyawan Rahajeng Bakery, Catering & Resto Pati bekerja sesuai dengan kemampuan dan keterampilan yang dimilikinya.	15	24	59	0	3	351
Jumlah							1105
Rata-rata 1105/3							368,3

Jadi dari tabel 4.4 di atas dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden tentang tingkat pendidikan dengan skor rata-rata sebesar 368,3 masuk dalam kategori sangat

setuju artinya tingkat pendidikan karyawan Rahajeng Catering, Bakery & Resto Patisangat baik.

b. Deskripsi Variabel Pelatihan

Variabel pelatihan pada penelitian ini diukur melalui 5 item pertanyaan yang mempresentasikan table indikator pelatihan dari tabel tersebut. Hasil tanggapan terhadap pelatihan dapat dijelaskan pada tabel 4.5 berikut:

Tabel. 4.5.

Tanggapan Responden Tentang Pelatihan

NO	PERTANYAAN	SS (5)	S (4)	N (3)	TS (2)	STS (1)	SKOR
1	Karyawan Rahajeng Bakery, Catering & Resto Pati berusaha memperoleh pengetahuan tentang semua pekerjaan.	16	52	29	4	0	383
2	Karyawan Rahajeng Bakery, Catering & Resto Pati mampu berpikir untuk menyelesaikan semua tugas pekerjaan.	58	29	7	3	4	431
3	Karyawan Rahajeng Bakery, Catering & Resto Pati bekerja dengan baik dengan rekan kerja satu kelompok.	48	46	4	3	0	442
4	Karyawan Rahajeng Bakery, Catering & Resto Pati termotivasi bekerja dengan sungguh-sungguh agar prestasi kerja meningkat.	33	48	17	3	0	414
5	Karyawan Rahajeng Bakery, Catering & Resto Pati memahami semua pekerjaan dan mengembangkan	22	53	26	0	0	400

	keterampilan untuk mencapai keberhasilan.						
Jumlah							2070
Rata-rata 2070/5							414

Jadi dari tabel. 4.5. dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden tentang pelatihan dengan skor rata-rata sebesar 414 masuk dalam kategori sangat setuju artinya pelatihan pada karyawan Rahajeng Catering, Bakery & Resto Pati sangat baik.

c. Deskripsi Variabel Pengembangan SDM

Variabel pengembangan SDM pada penelitian ini diukur melalui 6 item pertanyaan yang mempresentasikan table indikator pengembangan SDM dari tabel tersebut. Hasil tanggapan terhadap pengembangan SDM dapat dijelaskan pada tabel 4.6 berikut:

Tabel. 4.6.

Tanggapan Responden Tentang Pengembangan SDM

NO	PERTANYAAN	SS (5)	S (4)	N (3)	TS (2)	STS (1)	SKOR
1	Karyawan Rahajeng Bakery, Catering & Resto Pati bekerja dengan sungguh-sungguh agar kinerja meningkat.	33	48	17	3	0	414
2	Karyawan Rahajeng Bakery, Catering & Resto Pati disiplin dalam bekerja.	22	53	26	0	0	400
3	Karyawan Rahajeng Bakery, Catering & Resto Pati masuk bekerja setiap hari.	52	49	0	0	0	456
4	Tingkat kerusakanalat di Rahajeng Bakery, Catering & Resto Pati sangat kecil.	28	53	20	0	0	412

5	Tingkat kecelakaan kerja di Rahajeng Bakery, Catering & Resto Pati sangat kecil.	60	32	0	9	0	455
6	Pimpinan memberikan tunjangan kesehatan, memotivasi pegawai untuk bekerja lebih baik.	66	28	0	7	0	456
Jumlah							2593
Rata-rata 2593 /6							432,1

Jadi dari tabel. 4.6. dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden tentang pengembangan SDM dengan skor rata-rata sebesar 432,1 masuk dalam kategori sangat setuju artinya pengembangan SDM pada karyawan Rahajeng Catering, Bakery & Resto Pati sangat baik.

d. Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan

Variabel kinerja karyawan pada penelitian ini diukur melalui 5 item pertanyaan yang mempresentasikan table indikator kinerja karyawan dari tabel tersebut. Hasil tanggapan terhadap kinerja karyawan dapat dijelaskan pada tabel 4.7 berikut:

Tabel. 4.7.

Tanggapan Responden Tentang Kinerja Karyawan

NO	PERTANYAAN	SS (5)	S (4)	N (3)	TS (2)	STS (1)	SKOR
----	------------	-----------	----------	----------	-----------	------------	------

1	Karyawan Rahajeng Bakery, Catering & Resto Pati mempunyai kualitas yang baik dalam melaksanakan pekerjaan.	16	52	29	4	0	383
2	Karyawan Rahajeng Bakery, Catering & Resto Pati mempunyai kuantitas yang baik dalam menghasilkan pekerjaan.	57	29	8	3	4	435
3	Karyawan Rahajeng Bakery, Catering & Resto Pati menggunakan waktu yang tepat dalam bekerja.	47	46	5	3	0	440
4	Karyawan Rahajeng Bakery, Catering & Resto Pati mempunyai tingkat kehadiran yang tinggi dalam bekerja.	33	48	17	3	0	414
5	Karyawan Rahajeng Bakery, Catering & Resto Pati bisa bekerjasama dalam tim dalam bekerja.	22	53	26	0	0	400
Jumlah							2072
Rata-rata 2072/5							414,4

Jadi dari tabel. 4.7. dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden tentang kinerja karyawan dengan skor rata-rata sebesar 414,4 masuk dalam kategori sangat setuju artinya kinerja karyawan Rahajeng Catering, Bakery & Resto Patisangat baik.

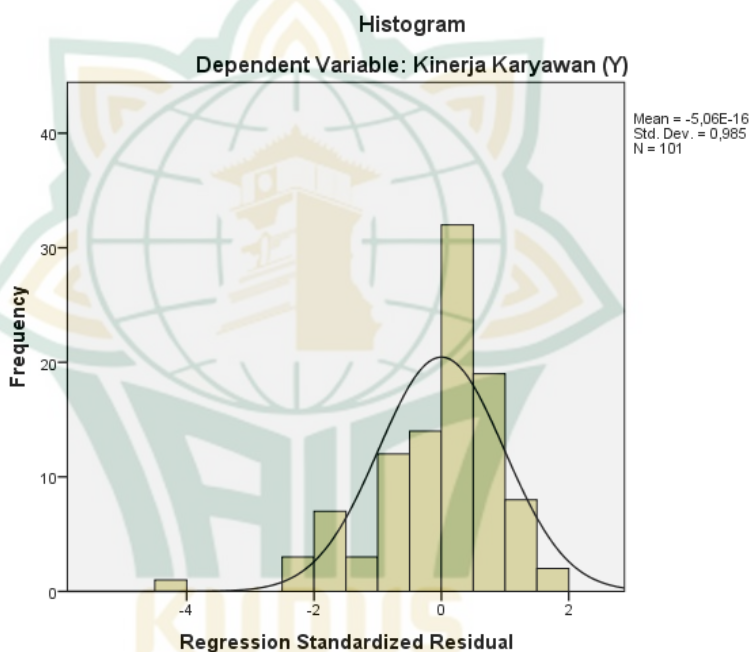
C. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji Normalitas digunakan untuk menguji apakah dua variabel (bebas atau terikat) dalam model regresi memiliki distribusi normal atau paling tidak mendekati normal. Pada prinsipnya normalitas dapat dikenali dengan melihat sebaran data

(titik-titik) pada diagonal. Sumbu grafik atau lihat histogram residu. Syaratnya adalah: Jika data (titik) memanjang di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram menunjukkan pola sebaran normal maka model regresi memenuhi Asumsi Normalitas. Jika data memanjang dari diagonal atau tidak mengikuti arah diagonal, atau jika histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal, model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

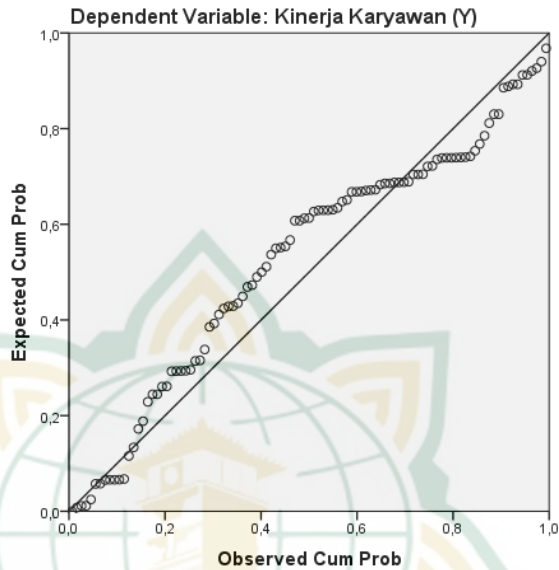
Gambar. 4. 1⁹
Hasil Pengujian Normalitas



Gambar 4.2

⁹Uji Statistic Menggunakan Program SPSS 19.0.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Pada histogram di atas, terlihat bahwa residu berbentuk normal dan simetris, bukan kiri atau kanan. Pada diagram probabilitas normal dapat disimpulkan bahwa diagram normal menunjukkan titik-titik grafik. Dorong di sekitar garis diagonal dan ini menunjukkan bahwa residu terdistribusi normal. Kedua grafik ini menunjukkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui hubungan yang sempurna antara variabel independen dalam model regresi. Gejala multikolinearitas dapat dilihat pada nilai toleransi dan nilai variabel inflation factor (VIF). Nilai VIF kurang dari 10 dan nilai toleransi lebih besar dari 0,1 atau 10%. Dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak bersifat multikolinieritas.

Tabel. 4.8
Uji Multikolinearitas¹⁰
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	14.552	2.745		5.302	.000		
1 Tingkat Pendidikan(X1)	.499	.180	.427	3.358	.000	.489	2.044
Pelatihan (X2)	.489	.150	.427	3.258	.002	.482	2.073
Pengembangan SDM (X3)	.166	.174	.208	2.255	.003	.972	1.029

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Tabel di atas menunjukkan bahwa nilai VIF variabel tingkat pendidikan 2.004, variabel pelatihan 2.073 dan variabel pengembangan staf 1.029. Artinya semua variabel independen dalam penelitian ini kurang dari 10. Sedangkan nilai toleransi semua variabel ini adalah tingkat pendidikan 0,489. Variabel pelatihan 0,482. Variabel pengembangan personel adalah 0,972. Ini berarti lebih dari 10%. Artinya tidak ada korelasi antara variabel independen yang nilainya lebih besar dari 90%.Dapat disimpulkan bahwa tidak ada gejala multikolinearitas antar variabel bebas dalam model regresi.

3. Uji Autokorelasi

Untuk mendeteksi Autokorelasi dapat dilakukan dengan melihat angka Durbin Watson. Secara umum bisa diambil patokan:

- Angka D-W di bawah -2 berarti ada *Autokorelasi positif*
- Angka D-W di antara -2 sampai +2, berarti tidak ada autokorelasi.

¹⁰Uji Statistic Menggunakan Program SPSS 19.0.

- c) Angka D-W di atas +2 berarti ada *Autokorelasi negative*

Tabel 4.9
Hasil Uji Autokorelasi¹¹
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.444 ^a	.197	.173	3.26329	2.030

a. Predictors: (Constant). Pengembangan SDM (X3). Tingkat Pendidikan(X1). Pelatihan (X2)

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Pada tabel di atas menunjukkan angka Durbin Watson sebesar 2,030. Angka D-W di atas +2 atau angka D-W sebesar 2.030 berada diatas +2 berarti ada *autokorelasi negative*, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi ini baik karena ada *autokorelasi negative*, sehingga model regresitersebut sudah bebas dari masalahautokorelasi.

4. Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dimaksudkan untuk menguji apakah terdapat ketidaksamaan varians residual dari satu observasi ke observasi lainnya dalam model regresi. Jika varian sisa konstan dari satu pengamatan ke pengamatan lainnya disebut homoskedastisitas, dan jika varians berbeda disebut heteroskedastisitas.

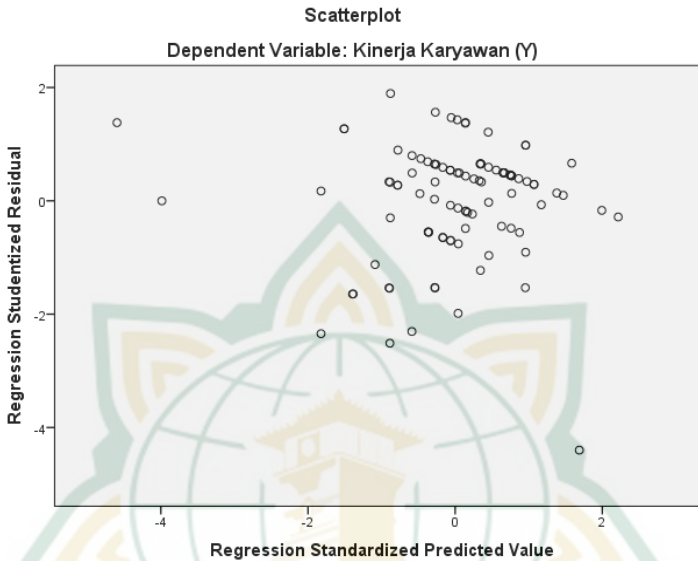
Model regresi yang baik adalah tidak terjadi homoskedastisitas atau heteroskedastisitas. Bukti ada tidaknya heteroskedastisitas dapat digunakan Metode scatterplot dihasilkan dari keluaran program SPSS versi 19.0. Jika gambar tersebut menunjukkan bahwa titik-titik tersebut didistribusikan dan didistribusikan secara acak baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y, dapat disimpulkan bahwa hal ini tidak terjadi.Heteroskedastisitas dalam model regresi.

Gambar. 4.3¹²

¹¹Uji Statistic Menggunakan Program SPSS 19.0.

¹²Uji Statistic Menggunakan Program SPSS 19.0.

Hasil Pengujian Heterokedastisitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)



Dari grafik tersebut terlihat titik-titik yang menyebar secara acak, tidak membentuk suatu pola tertentu yang jelas, serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 (nol) pada sumbu Y, hal ini berarti tidak terjadi penyimpangan asumsi klasik heterokedastisitas pada model regresi yang dibuat, dengan kata lain menerima hipotesis homoskedastisitas.

D. Hasil Analisis Data

1. Analisis Persamaan Regresi Linier Berganda

Model persamaan regresi yang baik memenuhi persyaratan asumsi klasik, termasuk semua data yang terdistribusi normal. Model harus bebas dari gejala multikolinearitas dan bebas dari heteroskedastisitas. Analisis sebelumnya menegaskan bahwa model persamaan yang diusulkan dalam penelitian ini memenuhi persyaratan asumsi klasik. Oleh karena itu, model persamaan dianggap baik dalam penelitian ini. Analisis regresi digunakan untuk menguji hipotesis tentang pengaruh parsial variabel independen terhadap variabel dependen. Berdasarkan estimasi regresi linier sederhana dengan menggunakan program SPSS 19 diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4.10

Hasil Regresi Linier Berganda¹³

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14.552	2.745		5.302	.000
	Tingkat Pendidikan(X1)	.499	.180	.427	3.358	.000
	Pelatihan (X2)	.489	.150	.427	3.258	.002
	Pengembangan SDM (X3)	.166	.174	.208	2.255	.003

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan tabel tersebut di atas dapat diketahui persamaan regresi yang terbentuk adalah:

$$Y = 14,552 + 0,499 X1 + 0,489 X2 + 0,166 X3$$

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

X1 = Tingkat Pendidikan

X2 = Pelatihan

X3 = Pengembangan SDM

Berdasarkan persamaan regresi di atas dapat dijelaskan sebagai berikut ini:

- Konstanta (a) = 14,552 artinya walaupun tidak ada variabel tingkat pendidikan, pelatihan, pengembangan SDM, maka besarnya kinerja karyawan (Y) sebesar 14,368.
- Koefisien tingkat pendidikan memberikan nilai sebesar 0,499, yang berarti apabila tingkat pendidikan naik satu satuan maka kinerja karyawan akan naik sebesar 49,9%, demikian pula jika mengalami penurunan satu satuan maka kinerja karyawan akan turun sebesar 49,9%, tanpa dipengaruhi faktor lainnya (faktor lainnya tetap).

¹³Uji Statistic Menggunakan Program SPSS 19.0.

- c) Koefisien pelatihan memberikan nilai sebesar 0,489 yang berarti bahwa jika pelatihan naik satu satuan maka kinerja karyawan akan naik sebesar 48,9%, demikian pula jika mengalami penurunan satu satuan maka kinerja karyawan akan turun sebesar 48,9%, tanpa dipengaruhi faktor lainnya (faktor lainnya tetap).
- d) Koefisien pengembangan SDM memberikan nilai sebesar 0,166, yang berarti bahwa jika pengembangan SDM naik satu satuan maka kinerja karyawan akan naik sebesar 16,6%, demikian pula jika mengalami penurunan satu satuan maka kinerja karyawan akan turun sebesar 16,6%, tanpa dipengaruhi faktor lainnya (faktor lainnya tetap).
- e) Dari persamaan regresi tersebut faktor utama (dominan) yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah tingkat pendidikan karena memiliki nilai koefisien regresi paling besar yaitu 0,499 dibandingkan faktor lainnya.

1. Uji F (Pengujian Hipotesis Secara Simultan)

Untuk menguji pengaruh variabel bebas secara bersama-sama diuji dengan menggunakan uji F. Hasil perhitungan regresi secara simultan diperoleh sebaga berikut:

Tabel.4. 11
Uji F (Hasil Analisis Regresi Secara Simultan)¹⁴

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	254.207	3	84.736	7.957	.000 ^b
	Residual	1032.961	97	10.649		
	Total	1287.168	100			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

b. Predictors: (Constant). Pengembangan SDM (X3). Tingkat Pendidikan(X1). Pelatihan (X2)

Hasil perhitungan statistik menunjukkan nilai F hitung = 7,957 dengan probabilitas 0,000, serta menggunakan batas signifikansi 0,05, dengan derajat kebebasan $V1 = 97 = (n - k + 1)$ dan $V2 = 3$, dan F tabel 2,70. Dikarenakan nilai F hitung > F

¹⁴Uji Statistic Menggunakan Program SPSS 19.0.

tabel ($7,957 > 2,70$), maka hipotesis diterima artinya variabeltingkat pendidikan, pelatihan, pengembangan SDM, secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Hipotesis 1,2 dan 3 dalam penelitian ini diuji kebenarannya dengan menggunakan uji parsial. Pengujian dilakukan dengan melihat taraf signifikansi, jika taraf signifikansi yang dihasilkan dari perhitungan di bawah 0,05 maka hipotesis diterima, sebaliknya jika taraf signifikansi hasil hitung lebih besar dari 0,05 maka hipotesis nol (H_0) ditolak.

Tabel. 4.12
Hasil Uji t Secara Parsial¹⁵
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	14.552	2.745		5.302	.000
Tingkat Pendidikan(X1)	.499	.180	.427	3.358	.000
Pelatihan (X2)	.489	.150	.427	3.258	.002
Pengembangan SDM (X3)	.166	.174	.208	2.255	.003

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

a. Uji Hipotesis 1 (H1)

Perumusan Hipotesis

H1 : Terdapat pengaruh tingkat pendidikan terhadap kinerja karyawan.

¹⁵Uji Statistic Menggunakan Program SPSS 19.0.

Dari tabel tersebut di atas terlihat bahwa hasil pengujian hipotesis pengaruh tingkat pendidikan terhadap kinerja karyawan, menunjukkan nilai t hitung sebesar 3,358 dengan taraf signifikansi 0,000. Taraf signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05, dan t tabel $n = 101$ sebesar 1,984. Dikarenakan nilai t hitung $>$ t tabel ($3,358 > 1,984$), maka Hipotesis 1 (H_1) diterima yaitu: terdapat pengaruh tingkat pendidikan terhadap kinerja karyawan.

b. Uji Hipotesis 2 (H_2)

Perumusan Hipotesis

H_2 : Terdapat pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan.

Dari tabel tersebut terlihat bahwa hasil pengujian hipotesis pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan, menunjukkan nilai t hitung sebesar 3,258 dengan taraf signifikansi 0,002. Taraf signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05, dan t tabel $n = 101$ sebesar 1,984. Dikarenakan nilai t hitung $>$ t tabel ($3,258 > 1,984$), maka Hipotesis 2 (H_2) diterima yaitu: terdapat pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan.

c. Uji Hipotesis 3 (H_3)

Perumusan Hipotesis

H_3 : Terdapat pengaruh pengembangan SDM terhadap kinerja karyawan.

Dari tabel tersebut terlihat bahwa hasil pengujian hipotesis pengaruh pengembangan SDM terhadap kinerja karyawan, menunjukkan nilai t hitung sebesar 2,255 dengan taraf signifikansi 0,003. Taraf signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05, maka didapat t tabel $n = 101$ sebesar 1,984. Dikarenakan nilai t hitung $>$ t tabel ($2,255 > 1,984$), maka Hipotesis 3 (H_3) diterima yaitu: terdapat pengaruh pengembangan SDM terhadap kinerja karyawan.

3. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi merupakan besaran yang menunjukkan besarnya variasi variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independennya. Dengan kata lain, koefisien determinasi ini digunakan untuk mengukur seberapa jauh variabel bebas dalam menerangkan variabel terikatnya. Nilai koefisien determinasi ditentukan dengan nilai *R square* sebagaimana dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.13
Koefisien Determinasi¹⁶
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.444 ^a	.197	.173	3.26329

a. Predictors: (Constant). Pengembangan SDM (X3). Tingkat Pendidikan(X1). Pelatihan (X2)

Dari Tabel 4.13. di atas diperoleh nilai koefisien determinasi (*R Square*) yang diperoleh sebesar 0,197 yang berarti bahwa variasi dari ketiga variabel bebas (tingkat pendidikan, pelatihan dan pengembangan SDM) mempunyai kekuatan pengaruh atau mampu menjelaskan variasi variabel terikat (kinerja karyawan) sebesar 19,7%. Sedangkan sisanya (100 % - 19,7 %) = 80,3 % dijelaskan oleh sebab-sebab lain di luar model. *Standard Error of Estimate (SEE)* sebesar 3,26329, semakin kecil nilai *SEE* akan membuat model regresi semakin tepat dalam memprediksi variabel dependen.

E. Pembahasan Penelitian

1. Karakteristik Responden

Responden dalam penelitian ini dikategorikan berdasarkan jenis kelamin, berdasarkan pendidikan dan berdasarkan umur karyawan.

Jumlah responden dalam penelitian ini adalah 101 responden terdiri atas; 40 responden (39,6%) berjenis kelamin laki-laki, dan 61 responden (60,4%) berjenis kelamin perempuan. Jadi karyawan di Rahajeng Catering, Bakery & Resto Patilebih banyak di dominasi oleh oleh perempuan.

Responden berdasarkan pendidikan yaitu dari jumlah 101 responden terdiri atas; 4 orang (3,8%) berpendidikan SD, 19 orang (38,7%) berpendidikan SMP, 48 orang (47,6%) berpendidikan SMA, 10 orang (9,9%) berpendidikan D3 Jadi dapat disimpulkan bahwa karyawan di Rahajeng Catering, Bakery & Resto Pati lebih banyak berpendidikan SMA.

Reaponden berdasarkan umur adalah usia 20-30 tahun sebanyak 18 karyawan (17,8%), umur 31-40 th tahun yaitu sebanyak 57 orang atau 56,4 %, diikuti dengan usia responden

¹⁶Uji Statistic Menggunakan Program SPSS 19.0.

41-50 tahun sebanyak 21 orang atau 21 %. Usia responden 51-60 tahun sebanyak 5 orang atau 4,8%. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan di Rahajeng Catering, Bakery & Resto Pati berusia 31-40 tahun.

2. Deskripsi Variabel Penelitian

Tanggapan responden pada variabel tingkat pendidikan, pelatihan dan pengembangan SDM, menunjukkan bahwa sebagian besar responden memberikan tanggapan setuju, hal ini menunjukkan penilaian yang tinggi terhadap tingkat pendidikan, pelatihan dan pengembangan SDM.

Variabel tingkat pendidikan pada penelitian ini diukur melalui 3 item pertanyaan. Item 1 sebanyak 22 responden menjawab Sangat Setuju, 49 responden menjawab Setuju, 20 responden menjawab Netral, 10 responden menjawab Tidak Setuju. Item 2 sebanyak 60 responden menjawab Sangat Setuju, 27 responden menjawab Setuju, 4 responden menjawab Netral, 7 responden menjawab Tidak Setuju, 3 responden menjawab Sangat Tidak Setuju. Item 3 yaitu sebanyak 15 responden menjawab Sangat Setuju, 24 responden menjawab Sangat Setuju, 59 responden menjawab Netral, 3 responden menjawab Sangat Tidak Setuju. Tanggapan responden tentang tingkat pendidikan dengan skor rata-rata sebesar 368,3 masuk dalam kategori sangat setuju artinya tingkat pendidikan karyawan Rahajeng Catering, Bakery & Resto Pati sangat baik.

Variabel pelatihan pada penelitian ini diukur melalui 5 item pertanyaan. Item 1 sebanyak 16 responden menjawab Sangat Setuju, 52 responden menjawab Setuju, 29 responden menjawab Netral, 4 responden menjawab Tidak Setuju. Item 2 sebanyak 58 responden menjawab Sangat Setuju, 29 responden menjawab Setuju, 7 responden menjawab Netral, 3 responden menjawab Tidak Setuju, 4 responden menjawab Setuju Tidak Setuju, Item 3 sebanyak 48 responden menjawab Sangat Setuju, 46 responden menjawab Setuju, 4 responden menjawab Netral, 3 responden menjawab Tidak Setuju, Item 4 sebanyak 33 responden menjawab Sangat Setuju, 48 responden menjawab Setuju, 17 responden menjawab Netral, 17 responden menjawab Tidak Setuju, Item 5 sebanyak 22 responden menjawab Sangat Setuju, 53 responden menjawab Setuju, 26 responden menjawab Netral.

Tanggapan responden tentang pelatihan dengan skor rata-rata sebesar 414 masuk dalam kategori sangat setuju artinya pelatihan pada karyawan Rahajeng Catering, Bakery & Resto Pati sangat baik. Variabel pengembangan SDM pada penelitian

ini diukur melalui 6 item pertanyaan. Item 1 sebanyak 33 responden menjawab Sangat Setuju, 48 responden menjawab Setuju, 17 responden menjawab Netral, 3 responden menjawab Tidak Setuju. Item 2 sebanyak 22 responden menjawab Sangat Setuju, 53 responden menjawab Setuju, 26 responden menjawab Netral. Item 3 sebanyak 52 responden menjawab Sangat Setuju, 49 responden menjawab Setuju. Item 4 sebanyak 28 responden menjawab Sangat Setuju, 53 responden menjawab Setuju, responden menjawab Netral, 20 responden menjawab Tidak Setuju. Item 5 sebanyak 60 responden menjawab Sangat Setuju, 32 responden menjawab Setuju, 9 responden menjawab Tidak Setuju. Item 6 sebanyak 66 responden menjawab Sangat Setuju, 28 responden menjawab Setuju, 7 responden menjawab Tidak Setuju.

Tanggapan responden tentang pengembangan SDM dengan skor rata-rata sebesar 432,1 masuk dalam kategori sangat setuju artinya pengembangan SDM pada karyawan Rahajeng Catering, Bakery & Resto Pati sangat baik.

Variabel kinerja karyawan pada penelitian ini diukur melalui 5 item pertanyaan. Item 1 sebanyak 16 responden menjawab Sangat Setuju, 52 responden menjawab Setuju, 29 responden menjawab Netral, 4 responden menjawab Tidak Setuju. Item 2 sebanyak 57 responden menjawab Sangat Setuju, 29 responden menjawab Setuju, 8 responden menjawab Netral, 3 responden menjawab Tidak Setuju, 4 responden menjawab Sangat Tidak Setuju. Item 3 sebanyak 47 responden menjawab Sangat Setuju, 46 responden menjawab Setuju, 5 responden menjawab Netral, 3 responden menjawab Tidak Setuju. Item 4 sebanyak 33 responden menjawab Sangat Setuju, 48 responden menjawab Setuju, 17 responden menjawab Netral, 3 Tidak Setuju. Item 5 sebanyak 22 Sangat Setuju, 53 responden menjawab Setuju, 26 responden menjawab Netral. Tanggapan responden tentang kinerja karyawan dengan skor rata-rata sebesar 414,4 masuk dalam kategori sangat setuju artinya kinerja karyawan Rahajeng Catering, Bakery & Resto Patisangat baik.

3. Analisis Data

Hasil uji statistik secara jelas menunjukkan bahwa sebagian (secara individual) semua variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen. Tingkat pendidikan dan pelatihan serta pengembangan sumber daya manusia mempengaruhi kinerja pegawai. Hasil ini sesuai dengan hipotesis yang diajukan.

Hasil penelitian ini juga setuju dengan itu hasil penelitian sebelumnya. Penjelasan masing-masing pengaruh variabel tersebut dijelaskan di bawah ini:

a. Pengaruh Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian hipotesis pengaruh tingkat pendidikan terhadap kinerja karyawan, menunjukkan nilai t hitung sebesar 3,358 dengan taraf signifikansi 0,000. Taraf signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05, dan t tabel $n = 101$ sebesar 1,984. Dikarenakan nilai t hitung $>$ t tabel (3,358 $>$ 1,984), maka Hipotesis 1 (H1) diterima yaitu: terdapat pengaruh tingkat pendidikan terhadap kinerja karyawan karyawan

Pendidikan sangat penting karena pendidikan merupakan prasyarat bagi banyak perusahaan yang menerima seseorang yang bekerja sesuai dengan jenjang pendidikannya. Banyak perusahaan menerima pelamar dengan tingkat pendidikan yang lebih tinggi. Jika seseorang berpendidikan tinggi, ia mendapatkan pekerjaan yang sesuai dengan tingkat pendidikannya, begitu pula sebaliknya, jika pendidikan seseorang rendah, hanya sedikit pintu yang terbuka untuk karir yang lebih baik. Sumber daya manusia atau karyawan yang memegang posisi tertentu dalam organisasi tidak serta merta harus memenuhi persyaratan yang dipersyaratkan pada posisi tersebut. Hal ini terjadi karena seseorang seringkali menempati posisi yang ditentukan bukan oleh keahliannya, melainkan oleh ketersediaan pelatihan. Karenanya, karyawan atau karyawan baru ini membutuhkan keterampilan ekstra yang mereka butuhkan. Karyawan dengan tingkat pendidikan yang berbeda akan terus melakukan pekerjaannya secara maksimal guna meningkatkan kinerjanya atau tetap terjaga.

Tingkat pendidikan staf Rahajeng Catering, Bakery & Resto Pati memiliki kualifikasi pendidikan formal dan pekerjaan yang diberikan kepada mereka didasarkan pada spesialisasi pendidikan mereka. Karyawan memiliki kemampuan dan kompetensi tingkat tinggi untuk bekerja demi kesuksesan. Rahajeng Catering, Bakery & Resto Pati berdampak pada kinerja karyawan, hal ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya oleh Juliana et al. Semua ini menunjukkan bahwa tingkat pendidikan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian kecil

menunjukkan bahwa tingkat pendidikan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.¹⁷

b. Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian hipotesis pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan, menunjukkan nilai t hitung sebesar 3,258 dengan taraf signifikansi 0,002. Taraf signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05, dan t tabel $n = 101$ sebesar 1,984. Dikarenakan nilai t hitung $>$ t tabel ($3,258 > 1,984$), maka Hipotesis 2 (H_2) diterima yaitu: terdapat pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan.

Pelatihan merupakan upaya yang direncanakan oleh perusahaan untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan kemampuan karyawan. Perusahaan diharapkan dapat meningkatkan efektifitas kerja karyawan dengan memberikan pelatihan yang sesuai guna mencapai hasil kerja yang ditentukan. Pelatihan dapat ditujukan untuk karyawan lama dan baru. Seperti pendapat Dessler, pelatihan adalah proses melengkapi karyawan baru atau yang sudah ada dengan keterampilan dasar yang mereka butuhkan. Mantan karyawan perlu belajar dan melatih untuk meningkatkan kinerja yang buruk, mempelajari pengetahuan, teknologi, dan keterampilan baru, serta beradaptasi dengan perkembangan dan pedoman organisasi yang baru. Namun hal tersebut sejalan dengan penelitian Deni Triasmoko. menunjukkan bahwa ada dampak positif antara sesi pelatihan terhadap kinerja karyawan.¹⁸

Karyawan Rahajeng Bakery, Catering & Resto Pati berusaha memperoleh pengetahuan tentang semua pekerjaan. mampu berpikir untuk menyelesaikan semua tugas pekerjaan, bekerja dengan baik dengan rekan kerja satu kelompok, termotivasi bekerja dengan sungguh-sungguh karena agar prestasi kerja meningkat. memahami semua pekerjaan dan mengembangkan keterampilan untuk mencapai keberhasilan. Maka pelatihan Karyawan

¹⁷Rendry Mamahit, Tingkat Pendidikan, Pelatihan Dan Kepuasan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai Di Badan Penanggulangan Bencana Provinsi Sulawesi Utara, *Jurnal EMBA* Vol.1 No.4 Desember 2013, Hal. 936-945, 994

¹⁸Dessler, Gary, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Kesepuluh Jilid 2. : PT.. (Jakarta, Macanan Jaya, 2011) , 21

Rahajeng Bakery, Catering & Resto Pati berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hal ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Agusta dan Edi yang menunjukkan bahwa pelatihan terhadap kinerja karyawan¹⁹ Hasil penelitian yang lain dilakukan Martina dan Syafrudin yang menunjukkan bahwa pelatihan terhadap kinerja karyawan²⁰

b. Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Terhadap Produktivitas Kinerja Karyawan.

Hasil pengujian hipotesis pengaruh pengembangan SDM terhadap kinerja karyawan, menunjukkan nilai t hitung sebesar 2,255 dengan taraf signifikansi 0,003. Taraf signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05, maka didapat t tabel $n = 101$ sebesar 1,984. Dikarenakan nilai t hitung $> t$ tabel ($2,255 > 1,984$), maka Hipotesis 3 (H3) diterima yaitu: terdapat pengaruh pengembangan SDM terhadap kinerja karyawan.

Pengembangan sumber daya manusia mempunyai ruang lingkup yang lebih luas dalam upaya untuk memperbaiki dan meningkatkan pengetahuan, kemampuan, sikap dan sifat-sifat kepribadian sebagai upaya persiapan para karyawan untuk memegang tanggung jawab pekerjaan di waktu yang akan datang. Pengembangan sumberdaya manusia melalui integritas, pengembangan diri, orientasi berprestasi, komitmen organisasi dan kreatif dengan Setiap karyawan di Rahajeng Catering, Bakery & Resto Pati diberi kesempatan yang sama dalam mengembangkan karir, kesempatan untuk melanjutkan studi dan diberi hak yang sama untuk mengikuti kegiatan pelatihan dapat mempengaruhi karyawan Rahajeng Catering, Bakery & Resto Pati untuk bekerja sesuai dengan keahlian yang dimiliki. Penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Dodik Jatmika yang menyatakan bahwa ada

¹⁹Leonardo Agusta dan Eddy M. Sutanto, Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV Haragon Surabaya, *Jurnal AGORA* Vol. 1, No. 3, (2013), 8..

²⁰Sopa Martina & Didin Syarifuddin, Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Terhadap Motivasi Dampaknya Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Di Lokawisata Baturraden. *Jurnal Priwisata* 1, Vol I. No. 1 April 2014, 33

pengaruh signifikan pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai.²¹

Pengembangan sumber daya manusia karyawan Rahajeng Catering, Bakery & Resto Pati adalah karyawan bekerja dengan sungguh-sungguh, disiplin dalam bekerja, dan ditunjang dengan pimpinan yang memberikantunjangan kesehatan, memotivasi pegawai untuk bekerja lebih baik. agar kinerja karyawan meningkat. Maka pengembangan sumber daya manusia berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hal ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa pengembangan karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.²² Hasil penelitian yang lain oleh Wicaksono yang menunjukkan bahwa pengembangan karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan²³

c. Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan.

Hasil perhitungan statistik menunjukkan nilai F hitung = 7,957 dengan probabilitas 0,000, serta menggunakan batas signifikansi 0,05, dengan derajat kebebasan $V1 = 97 = (n - k + 1)$ dan $V2 = 3$, dan F tabel 2,70. Dikarenakan nilai F hitung $> F$ tabel ($7,957 > 2,70$), maka hipotesis diterima artinya variabel tingkat pendidikan, pelatihan, pengembangan SDM, secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Tingkat pendidikan, pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia berpengaruh terhadap kinerja karyawan Rahajeng Catering, Bakery & Resto Pati. Pendidikan formal yang dimiliki karyawan akan

²¹ Dodik Jatmika, *Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Jombang*, Fakultas Teknologi Informasi – UNMER Malang, 2017.

²² Sopa Martina & Didin Syarifuddin, Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Terhadap Motivasi Dampaknya Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Di Lokawisata Baturraden. *Jurnal Priwisata* 1, Vol I. No. 1 April 2014, 33.

²³ Yosep Satrio Wicaksono, Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Rangka Meningkatkan Semangat Kerja Dan Kinerja Karyawan (Studi di SKM Unit V PT. Gudang Garam, Tbk Kediri), *Jurnal Bisnis dan Manajemen* Vol. 3 No.1, Januari 2016, 39.

meningkatkan kompetensi karyawan. Pelatihan yang dilakukan karyawan akan memperoleh pengetahuan tentang semua pekerjaan. Memperoleh pengetahuan tentang semua pekerjaan serta mampu berpikir untuk menyelesaikan semua tugas pekerjaan. Pengembangan sumber daya manusia akan menjadikan karyawan Rahajeng Bakery, Catering & Resto Pati disiplin dalam bekerja serta karyawan akan bersungguh-sungguh dalam bekerja.

Hal ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Agusta yang menunjukkan bahwa pelatihan dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.²⁴ Hasil penelitian sebelumnya yang lain dilakukan oleh Wicaksono yang menunjukkan bahwa pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia berpengaruh kinerja karyawan.²⁵ Hasil penelitian sebelumnya yang lain dilakukan oleh Mamahit yang menyatakan bahwa Tingkat Pendidikan, Pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.²⁶



²⁴Leonardo Agusta dan Eddy M. Sutanto, Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV Haragon Surabaya, *Jurnal AGORA* Vol. 1, No. 3, (2013), 8.

²⁵Yosep Satrio Wicaksono, Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Rangka Meningkatkan Semangat Kerja Dan Kinerja Karyawan (Studi di SKM Unit V PT. Gudang Garam, Tbk Kediri), *Jurnal Bisnis dan Manajemen* Vol. 3 No.1, Januari 2016, 39.

²⁶Rendry Mamahit, Tingkat Pendidikan, Pelatihan Dan Kepuasan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai Di Badan Penanggulangan Bencana Provinsi Sulawesi Utara, *Jurnal EMBA* Vol.1 No.4 Desember 2013, Hal. 936-945, 994.