

BAB IV

HASIL PENELITIAN dan PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Objek Penelitian

1. Sejarah

Pada tahun 1969 telah ditandatangani kerjasama teknik antara pemerintah Indonesia dengan Belanda dalam bidang Grafika. Dari hasil kerjasama teknik tersebut berdiri Pusat Grafika Indonesia di Jakarta dan 5 University Press di ITB, GAMA, Universitas Negeri Semarang, Universitas Airlangga, dan Unhas. Semua University Press tersebut juga mendapat peralatan cetak *offset* yang lengkap. Untuk Unair, semua peralatan cetak tiba di Kantor Pusat Unair, Jl. Dr. Soetomo. Kemudian semua peralatan cetak di pasang di 1/3 bagian timur bengkel FK Unair antara akhir Desember 1971 sampai awal minggu pertama Januari 1972 dan setelah dicek oleh para teknisi grafika dari Pusat Grafika Indonesia antara tanggal 15 s.d. 22 Januari 1972, maka dinyatakan oleh para teknisi Pusat Grafika Indonesia siap dan dapat dioperasikan. Tanggal 22 Januari 1972 ditetapkan sebagai hari lahirnya Airlangga University Press Universitas Airlangga.

Awalnya, AUP tercatat sebagai penerbit Universitas Airlangga (Unair). Namun berdasarkan Surat Keputusan Rektor Universitas Airlangga nomor: 10189/PT.03.1/E/1986 tanggal 11 Desember 1986, statusnya berubah menjadi Unit Pelaksana Teknis dan Direktur bertanggung jawab langsung kepada Rektor, di bawah pembinaan Pembantu Rektor I Unair. Selanjutnya sejak Agustus 1994 melalui SK Rektor nomor: 6166/PT.03.H/C/1994 dan Akte Notaris Lukito, SH. Nomor: 1/1994 statusnya berubah menjadi Yayasan AUP dengan pendanaan operasionalnya diperoleh secara swadaya dan swakelola. Perubahan ini

dimaksudkan sebagai upaya pengembangan otonomi Universitas, dalam rangka menunjang Tri Dharma Perguruan Tinggi Universitas Airlangga yang dapat ditangani secara profesional.

Airlangga University Press merupakan salah satu lembaga yang bernaung dibawah Universitas Airlangga. Akhir tahun 1971 hingga awal tahun 1972, AUP dengan peralatan cetak dari negara Belanda mulai beroperasi di Universitas Airlangga, dibawah pimpinan Drg. Arifzan Razak yang telah memperoleh pendidikan di Belanda untuk menjadi calon Direktur AUP. Ketika sedang mengikuti pendidikan Strata II di Amerika pada tahun 1981, pimpinan AUP diganti oleh Soedarto, BBA.

Pimpinan AUP, dari Drs. Soedarto diserahkan kepada Drs. Yan Yan Cahyana, MA., sesuai SK Rektor 2345/PT03.H/C/94, tertanggal 2 April 1994. Sejalan dengan laju pertumbuhan dan perkembangannya juga atas saran dari Direktur yang baru, maka terhitung mulai bulan Agustus 1994 tepatnya berdasarkan SK Rektor Unair no. 6166/PT.03.H/C/1994 AUP berubah statusnya dari Unit Pelaksanaan Teknis menjadi Yayasan AUP. Pada tanggal 22 Maret 1999, sesuai SK Rektor no. 1836/J03/KP/1999 tertanggal 15 Maret 1999, pimpinan AUP diserahkan kepada Dr. Arifzan Razak, drg., MSc. Selanjutnya pada hari Selasa 31 Maret 2009 telah dilakukan pergantian pimpinan AUP kepada Prof. Dr. Ismudiono, MS., drh yang dilantik oleh Rektor Unair menggantikan Prof. Dr. Arifzan Razak, drg., MSc., Sp.Prof.

2. Letak Geografis

Pusat pengembangan dan percetakan Airlangga University Press (AUP) Surabaya berada dijalan Molyorejo, kampus C Unair, Surabaya Kode Pos 60115.

3. Visi dan Misi

a. Visi

Menjadi pusat penerbitan dan percetakan universitas yang terkemuka di tingkat nasional dan internasional, mandiri, dan inovatif dalam rangka pengembangan ilmu pengetahuan, teknologi, dan *humaniora*.

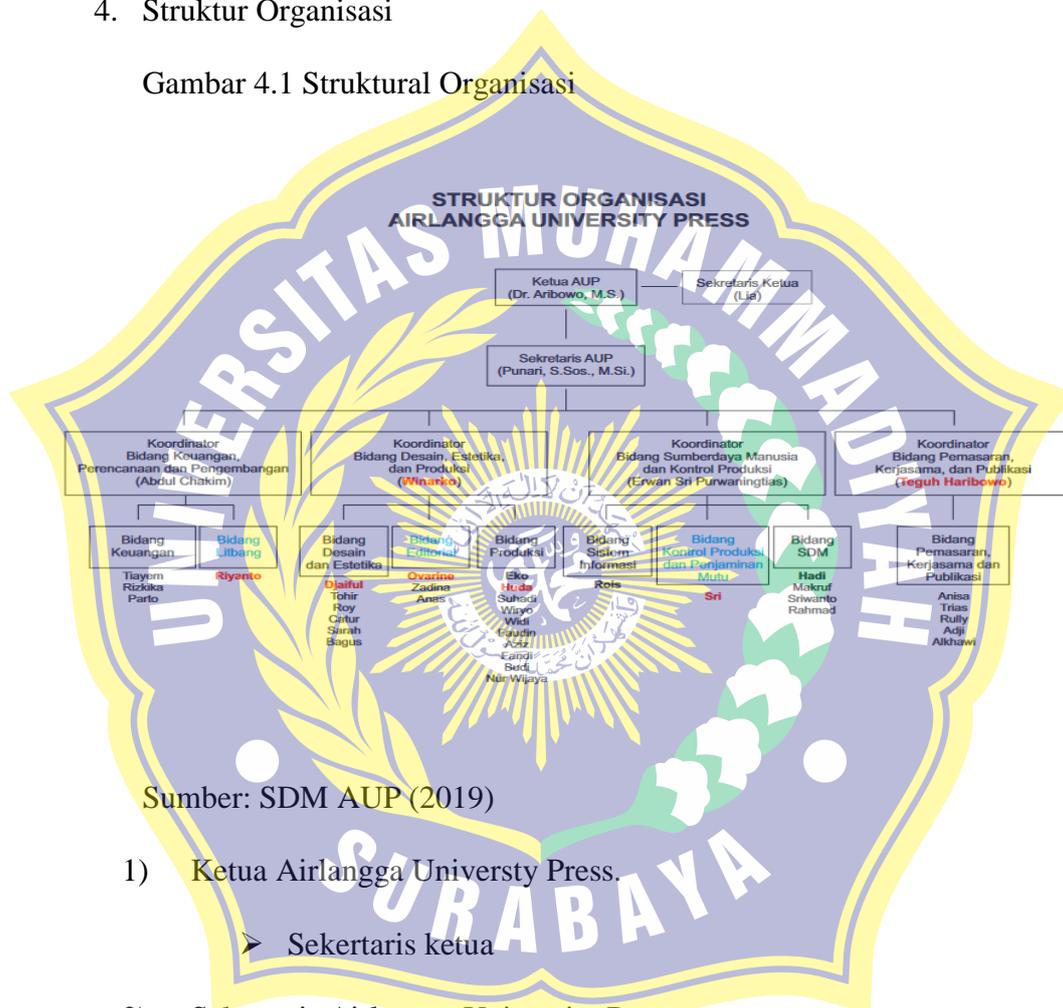
b. Misi

- 1) Memperkuat kinerja dan kualitas penerbitan agar bisa menjadi pusat penerbitan buku ilmiah semua cabang ilmu dan buku umum, baik dalam bentuk cetakan maupun digital dengan standar penerbitan *scientific publishing house*.
- 2) Memperkuat kualitas dan kuantitas penerbitan dan percetakan agar bisa menjadi pusat penerbitan dan percetakan Universitas Airlangga yang unggul, berkualitas, profesional, dan modern di tingkat nasional dan internasional.
- 3) Mengembangkan AUP/P3UA agar menjadi bagian dari pembangunan *University Holding* dengan target mencapai keuntungan yang maksimal dan memberi kontribusi akademik kepada Universitas Airlangga.
- 4) Melayani penerbitan, percetakan, dan pembelian alat tulis bagi semua fakultas, Direktorat, universitas, badan, lembaga, dan seluruh civitas akademika dan dari luar Universitas Airlangga dengan standar layanan prima.
- 5) Memperkuat jaringan pasar penerbitan dan percetakan P3UA/AUP baik di tingkat nasional dan internasional.

- 6) Mengembangkan P3UA/AUP menjadi pusat penerbitan dan percetakan universitas yang inovatif dengan jaringan kerja sama nasional dan internasional.
- 7) Mengembangkan P3UA/AUP menjadi pusat data perbukuan perguruan tinggi dan umum nasional.

4. Struktur Organisasi

Gambar 4.1 Struktural Organisasi



Sumber: SDM AUP (2019)

- 1) Ketua Airlangga University Press.
 - Sekretaris ketua
- 2) Sekretaris Airlangga University Press.
- 3) Koordinator keuangan, perencanaan dan pengembangan.
 - Ketua bidang keuangan
 - Ketua bidang perencanaan dan pengembangan
- 4) Koordinator bidang desain, estetika dan produksi.
 - Ketua bidang desain dan estetika

- Ketua bidang editorial
 - Ketua bidang produksi
- 5) Koordinator bidang sumber daya manusia dan kontrol produksi.
- Ketua bidang sistem informasi
 - Ketua bidang kontrol produksi dan penjamin
 - Ketua bidang sumber daya manusia
- 6) Koordinator Bidang Pemasaran, Kerjasama dan publikasi.
- Ketua bidang kerjasama dan publikasi

B. Deskripsi Hasil Penelitian

Sesuai dengan tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui pelatihan di Airlangga University Press (AUP) Surabaya berpengaruh terhadap kinerja karyawan, untuk mengetahui pengembangan karyawan di Airlangga University Press (AUP) Surabaya berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dan untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan pengembangan karyawan berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan di Airlangga University Press (AUP) Surabaya.

1. Karakteristik Responden

Berdasarkan tanggapan hasil responden melalui data kuisioner, maka peneliti akan menjelaskan terlebih dahulu mengenai identitas responden. Karakteristik responden diidentifikasi berdasarkan jabatan, jenis kelamin dan lama bekerja. Berikut disajikan penelitian dari identifikasi karakteristik responden.

a. Jenis Kelamin

Berikut adalah distribusi jenis kelamin 31 responden yang diteliti:

Tabel 4.1 Jenis Kelamin Responden

| No | Jenis Kelamin | Frekuensi | Persentase |
|----|---------------|-----------|------------|
| 1 | Laki-laki | 22 | 71% |
| 2 | Perempuan | 9 | 29% |
| | Total | 31 | 100% |

Sumber: Hasil olahan *Microsoft Office Excel* (2019)

Data diatas menunjukkan bahwa dari total 31 responden yang diteliti, responden dengan jenis kelamin laki-laki sebanyak 22 orang atau 71% sedangkan responden dengan jenis kelamin perempuan sebanyak 9 orang atau 29%. Jenis kelamin dalam penelitian ini tidak begitu memberikan pengaruh terhadap kinerja, karena pada dasarnya semua karyawan laki-laki maupun karyawan perempuan memiliki kemampuan masing-masing dalam bekerja.

b. Jabatan Responden

Berikut adalah distribusi jabatan dari 31 responden yang diteliti.

Tabel 4.2 Jabatan Responden

| No | Status Jabatan | Frekuensi | Persentase |
|----|----------------------------|-----------|------------|
| 1 | Pegawai Negeri Sipil (PNS) | 15 | 48% |
| 2 | Pegawai Tetap | 16 | 52% |
| | Total | 31 | 100% |

Sumber: Hasil olahan *Microsoft Office Excel* (2019)

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa status jabatan dari jumlah 31 responden yang diteliti, responden dengan jabatan yang berstatus Pegawai Negeri Sipil (PNS) ada 15 orang atau 48%, sementara jabatan responden yang berstatus Pegawai Tetap ada 16 orang atau 52%. Maka bisa disimpulkan bahwa dari adanya dua status jabatan tersebut bisa memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan,

karena setiap karyawan memiliki kesempatan untuk meningkatkan prestasi kerja melalui proses pelatihan dan bisa naik jabatan melalui proses pengembangan.

c. Lama Kerja Responden

Berikut adalah distribusi lama bekerja 31 responden yang diteliti:

Tabel: 4.3 lama bekerja

| No | Lama Jabatan | Frekuensi | Persentase |
|----|---------------|-----------|------------|
| 1 | < 5 Tahun | 6 | 19% |
| 2 | 5 – 10 Tahun | 9 | 29% |
| 3 | 11 – 20 Tahun | 9 | 29% |
| 4 | 21 – 30 Tahun | 5 | 16% |
| 5 | 31 – 40 Tahun | 2 | 6% |
| | Total | 31 | 100% |

Sumber: Hasil olahan *Microsoft Office Excel* (2019)

Dari data tabel diatas menunjukkan bahwa lama bekerja dari total 31 responden yang diteliti, responden dengan lama bekerja < 5 tahun berjumlah 6 orang atau 19%, responden dengan lama bekerja 5-10 tahun berjumlah 9 orang atau 29%, responden dengan lama bekerja 11-20 tahun berjumlah 9 orang atau 29%, responden dengan lama bekerja 21-30 tahun berjumlah 5 orang atau 16%, dan responden dengan lama bekerja 31-40 tahun berjumlah 2 orang atau 6%. Lama bekerja memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan karena semakin lama karyawan tersebut bekerja maka karyawan tersebut akan makin banyak memiliki pengalaman dan memiliki peluang lebih banyak dalam peningkatan prestasi kinerjanya.

2. Uji Instrumen Penelitian

a. Uji Validitas

Uji validitas ini digunakan untuk mengetahui kelayakan item-item suatu daftar pernyataan atau pertanyaan dalam mendefinisikan suatu variabel yang menggunakan *Corrected Item-Total Correlation* pada hasil SPSS 25.

Tabel 4.4 uji validitas seluruh variabel (X1, X2, dan Y)

| Variabel | Item | p-Value | Keterangan |
|----------------------------|------|---------|------------|
| Pelatihan Karyawan (X1) | X1_1 | 0.000 | Valid |
| | X1_2 | 0.000 | Valid |
| | X1_3 | 0.000 | Valid |
| | X1_4 | 0.000 | Valid |
| | X1_5 | 0.000 | Valid |
| | X1_6 | 0.000 | Valid |
| | X1_7 | 0.008 | Valid |
| Pengembangan Karyawan (X2) | X2_1 | 0.005 | Valid |
| | X2_2 | 0.000 | Valid |
| | X2_3 | 0.000 | Valid |
| | X2_4 | 0.007 | Valid |
| Kinerja Karyawan (Y) | Y1 | 0.003 | Valid |
| | Y2 | 0.005 | Valid |
| | Y3 | 0.004 | Valid |
| | Y4 | 0.001 | Valid |
| | Y5 | 0.004 | Valid |
| | Y6 | 0.000 | Valid |

Sumber: Hasil olahan SPSS versi 25 (2019)

Berdasarkan tabel 4.4 pada hasil tampilan *output* maka dapat diperoleh informasi bahwa pada kedua variabel independent dan variabel dependent dapat di ambil kesimpulan bahwa hasil uji validitas menunjukkan bahwa masing-masing item pada variabel pelatihan karyawan dan pengembangan karyawan dikatakan valid, karena hasil p-value menunjukkan bahwa keseluruhan item memiliki nilai < 0.05. Sedangkan pada variabel dependent menunjukkan bahwa pada masing-

masing item kinerja karyawan menunjukkan bahwa datanya valid, dikarenakan keseluruhan nilai item pada kinerja karyawan < 0.05 (taraf signifikansi 5%).

b. Uji Reliabilitas

Pada penelitian ini, uji reliabilitas instrumen yang digunakan adalah *Cronbach Alpha* dengan tujuan untuk mengetahui realibel tidaknya pengukuran yang dilakukan.

Tabel 4.5 uji reliabilitas

| Variabel | Cronbach Alpha | Keterangan |
|----------------------------|----------------|------------|
| Pelatihan Karyawan (X1) | 0.774 | Reliabel |
| Pengembangan Karyawan (X2) | 0.776 | Reliabel |
| Kinerja Karyawan (Y) | 0.876 | Reliabel |

Sumber: Hasil olahan SPSS versi 25 (2019)

Berdasarkan hasil uji reliabilitas yang diperoleh dari *output* SPSS dapat dilihat bahwa pada variabel pelatihan karyawan memiliki nilai *Cronbach alpha* sebesar 0.774 dan pengembangan karyawan mempunyai nilai *Cronbach alpha* sebesar 0.776 sementara untuk variabel kinerja karyawan sebesar 0.876 sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa seluruh variabel dikatakan reliabel dikarenakan nilai keseluruhan *Cronbach alpha* lebih besar dari 0.7.

3. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah model regresi yang memiliki distribusi normal atau mendekati normal, sehingga layak dilakukan pengujian secara statistik. Berikut hasil uji normalitas hasil SPSS pada tabel 4.6 dibawah ini:

Tabel 4.6 Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

| | | Unstandardized Residual |
|--------------------------------|----------------|-------------------------|
| N | | 31 |
| Normal Parameters ^a | Mean | .0000000 |
| | Std. Deviation | 1.60935307 |
| Most Extreme Differences | Absolute | .101 |
| | Positive | .099 |
| | Negative | -.101 |
| Kolmogorov-Smirnov Z | | .562 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | .911 |

a. *Test distribution is Normal.*

Sumber: Hasil olahan SPSS versi 25 (2019)

Berdasarkan *output* yang diperoleh pada tabel 4.6 dapat dilihat bahwa pada data yang ada sebanyak 31 responden diperoleh bahwa nilai standar deviasi dengan nilai 1.60935 dimana suatu data dapat dikatakan normal jika nilai sig > 0.05. Dari tabel *output* tersebut terlihat bahwa nilai Asymp.sig. (2- tailed) sebesar 0.911 sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa data tersebut berdistribusi normal dengan taraf signifikansi alfa sebesar 5%.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji adanya korelasi antara variabel bebas atau independen. Model yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Toleransi bebas tidaknya multikolinieritas adalah dikatakan tidak terjadi pelanggaran asumsi apabila nilai VIF < 10. Berikut hasil uji multikolinieritas melalui program SPSS pada tabel 4.7 dibawah ini:

Tabel 4.7 uji multikolinearitas

Coefficients^a

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. | Collinearity Statistics | |
|-------|-------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|-------------------------|-------|
| | | B | Std. Error | Beta | | | Tolerance | VIF |
| 1 | (Constant) | 10.307 | 3.114 | | 3.310 | .003 | | |
| | pelatihan (X1) | .301 | .124 | .426 | 2.419 | .022 | .649 | 1.542 |
| | pengembangan (x2) | .390 | .220 | .312 | 1.773 | .087 | .649 | 1.542 |

a. Dependent Variable: kinerja (Y)

Sumber: Hasil olahan SPSS versi 25 (2019)

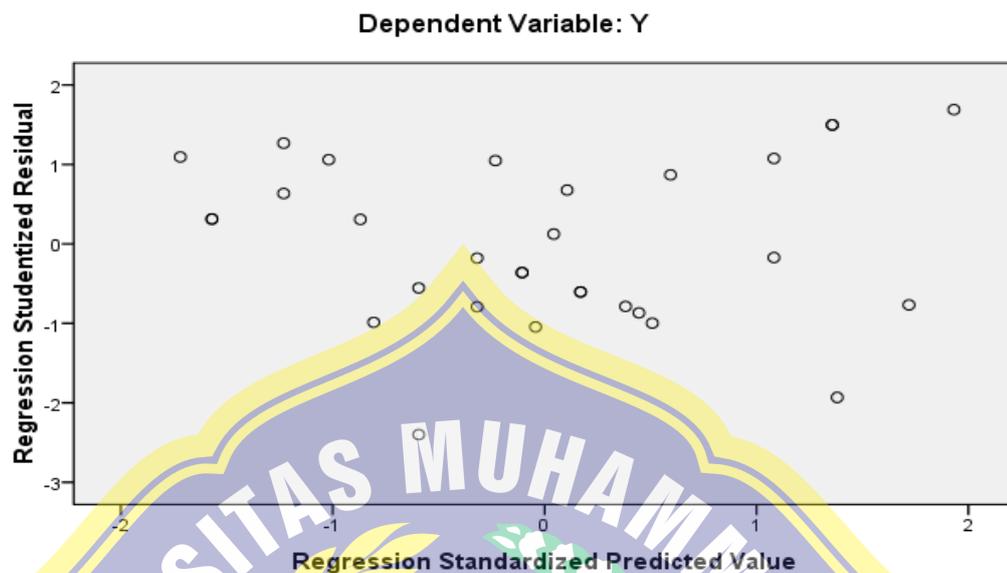
Dari *output* data SPSS pada tabel 4.7 diatas terlihat bahwa nilai VIF dari variabel pelatihan karyawan (X1) dengan nilai sebesar 1.542 dan variabel pengembangan karyawan (X2) dengan nilai sebesar 1.542. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi pelanggaran asumsi multikolinieritas pada data yang ada dikarenakan nilai VIF lebih kecil dari 10. Jika nilai VIF nya lebih besar dari 10 maka terjadi pelanggaran asumsi multikolinieritas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan terhadap pengamatan yang lain. Jika terjadi perbedaan antara varian dari residual satu pengamatan dengan yang lain maka itu disebut heteroskedastisitas. Berikut hasil uji Heteroskedastisitas melalui program SPSS versi 25 pada tabel 4.8 dibawah ini:

Gambar 4.2 uji heteroskedastisitas

Scatterplot



Sumber: Hasil olahan SPSS versi 25 (2019)

Berdasarkan *output* data dari SPSS pada gambar 4.2 diatas terlihat bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas. Karena titik *scatter plot* menyebar di atas dan dibawah angka 0, penyebaran titik *scatter plot* tidak menggerombol menjadi satu tempat, ataupun penyebaran data dari gambar *scatter plot* tidak membentuk gelombang yang beraturan. Sehingga jika tidak terjadi heteroskedastisitas maka dapat dilanjutkan untuk menganalisis regresi linier berganda.

d. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan untuk munguji apakah dalam model regresi linear ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode $t-1$ (sebelumnya). Jika terjadi korelasi, maka dinamakan ada problem autokorelasi.

Tabel 4.8 uji autokorelasi

Model Summary^b

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Durbin-Watson |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|---------------|
| 1 | .661 ^a | .437 | .396 | 1.666 | 1.523 |

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Sumber: Hasil olahan SPSS versi 25 (2019)

Berdasarkan hasil *output* data dari SPSS pada tabel 4.8 diatas diketahui bahwa nilai DW dengan nilai sebesar 1.523 selanjutnya nilai ini akan kita bandingkan dengan nilai signifikansi 0,05. Jumlah sampel (N=31). Dan jumlah variabel independent 2 (K=2) = 2,31 maka diperoleh nilai DU dengan nilai sebesar 1.2969 dan nilai dari DL sebesar dari 1.5701 Nilai DW 1.523 lebih besar dari batas atas yakni 1.0904 dan kurang dari (4-du) $4 - 1.2969 = 2,7031$. Sehingga bisa disimpulkan bahwa tidak terjadi autokorelasi, dikarenakan nilai Durbin Watson pada hasil *output* tersebut kurang dari 2.7031.

4. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda berfungsi untuk melakukan prediksi seberapa tinggi nilai variabel independen (pelatihan dan pengembangan) memengaruhi variabel dependen (kinerja). Ditemukan hasil perhitungan dengan program SPSS 25, diperoleh hasil seperti pada tabel 4.9 dibawah ini:

Tabel 4.9 analisis regresi linear berganda

Coefficients^a

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------|-------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 10.307 | 3.114 | | 3.310 | .003 |
| | pelatihan (x1) | .301 | .124 | .426 | 2.419 | .022 |
| | pengembangan (x2) | .390 | .220 | .312 | 1.773 | .087 |

a. Dependent Variable: kinerja (Y)

Sumber: Hasil olahan SPSS versi 25 (2019)

Dari hasil pengolahan *output* data dari SPSS tabel 4.9 diatas diperoleh koefisien konstanta sebesar 10.307, koefisien pelatihan karyawan (X1) sebesar 0.301 dan pengembangan karyawan (X2) sebesar 0.390. Maka diperoleh persamaan model regresi dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = 10.307 + 0.301 X1 \text{ (Pelatihan Karyawan)} + 0.390 X2 \text{ (Pengembangan Karyawan)}$$

Dari persamaan regresi linier berganda tersebut diperoleh bahwa terdapat pengaruh positif pada masing-masing variabel independen terhadap variabel dependent, dimana apabila terdapat satu satuan variabel pelatihan karyawan maka akan menaikkan kinerja karyawan sebesar 0.301, kemudian apabila terdapat satu satuan pengembangan karyawan maka akan menaikkan kinerja karyawan sebesar 0.390.

5. Koefisien determinasi (R^2) koefisien korelasi (R)

Koefisien determinasi (R^2) bertujuan untuk mengetahui sejauh mana kemampuan variabel dependen menjelaskan variabel independen. Serta untuk mengetahui sejauh mana besarnya pengaruh variabel independen dalam hal ini pelatihan dan pengembangan terhadap naik turunnya variabel dependen (kinerja karyawan). Koefisien korelasi (R) bertujuan untuk mengetahui sejauh mana hubungan variabel independen (pelatihan dan pengembangan) dengan variabel dependen (kinerja karyawan). Berikut hasil perhitungan dengan menggunakan program SPSS 25.

Tabel 4.10 koefisien determinasi (R^2) koefisien korelasi (R)

| Model Summary | | | | |
|----------------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | .661 ^a | .437 | .396 | 1.66584 |

a. Predictors: (Constant), pengembangan (x2), pelatihan (X1)
 Sumber: Hasil olahan SPSS versi 25 (2019)

Berdasarkan *output* data hasil SPSS pada tabel 4.10 tersebut dapat dilihat bahwa nilai r-square sebesar 0.437 atau 43,7%. Hasil ini menunjukkan bahwa variabel pelatihan karyawan (X1) dan pengembangan karyawan (X2) yang dilakukan oleh Airlangga University Press (AUP) berpengaruh sebesar 43,7% terhadap kinerja karyawannya. Sedangkan sebesar 56,3% dipengaruhi oleh variabel yang tidak tercantum dalam penelitian ini.

6. Uji hipotesis

a. Uji simultan dengan F test (ANOVA)

Proses pengujian F yaitu dilakukan dengan cara bersamaan dimana untuk mengetahui pengaruh variabel bebas (pelatihan X1 dan pengembangan X2) secara simultan berpengaruh terhadap variabel terikat (kinerja Y) dengan hasil seperti pada tabel 4.11 berikut:

Tabel 4.11 uji simultan dengan F

| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1 | Regression | 60.235 | 2 | 30.117 | 10.853 | .000 ^b |
| | Residual | 77.701 | 28 | 2.775 | | |
| | Total | 137.935 | 30 | | | |

a. Dependent Variable: kinerja (Y)

b. Predictors: (Constant), pengembangan (x2), pelatihan (X1)

Sumber: Hasil olahan SPSS versi 25 (2019)

Berdasarkan *output* data hasil SPSS pada tabel 4.11 diatas diperoleh bahwa f_{hitung} sebesar 10.853 dengan nilai p-value 0.000 lebih kecil dari alfa 5%. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel independen (pelatihan karyawan dan pengembangan karyawan) sama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Bisa disimpulkan bahwa H_0 ditolak atau H_1 diterima.

b. Uji t secara parsial

Uji t digunakan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh secara parsial (sendiri-sendiri) dari tiap-tiap variabel bebas (pelatihan X1 dan pengembangan X2) terhadap variabel terikat (kinerja Y). Berikut hasil uji t menggunakan program SPSS seperti pada tabel 4.12 dibawah ini:

Tabel 4.12 uji t secara parsial

| | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | | |
|-------|-------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
| Model | | B | Std. Error | Beta | t | Sig. |
| 1 | (Constant) | 10.307 | 3.114 | | 3.310 | .003 |
| | pelatihan (X1) | .301 | .124 | .426 | 2.419 | .022 |
| | pengembangan (x2) | -.390 | .7220 | -.312 | -1.773 | .087 |

a. Dependent Variable: kinerja (Y)

Sumber: Hasil olahan SPSS versi 25 (2019)

Berdasarkan *output* tabel 4.12 tersebut diperoleh bahwa variabel X1 (pelatihan karyawan) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) karena nilai sig sebesar $0.022 < 0.05$ atau nilai signifikansinya lebih kecil dari 5%, sedangkan untuk variabel X2 (pengembangan karyawan) berpengaruh secara positif namun tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y) dikarenakan nilai sig sebesar $0.087 > 0.05$ atau nilai signifikansinya lebih besar dari 5%. Hal ini berarti bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima atau pelatihan (X1) berpengaruh secara positif dan signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y). H_0 diterima H_1 ditolak atau pengembangan (X2)

berpengaruh secara positif namun tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

C. Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh program pelatihan dan pengembangan yang di adakan oleh Airlangga University Press (AUP Surabaya terhadap kinerja karyawan yang ada di AUP. Sesuai dengan beberapa hasil uji yang dilakukan oleh peneliti maka ditemukan hasil sebagai berikut:

a. Pengaruh pelatihan dan pengembangan karyawan terhadap kinerja karyawan

Secara simultan variabel independen (program pelatihan dan pengembangan) karyawan yang dilakukan oleh Airlangga University Press memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. dikarenakan hasil uji f yang dilakukan dengan menggunakan program SPSS versi 25 diperoleh bahwa f_{hitung} sebesar 10.853 dengan nilai p -value 0.000 lebih kecil dari alfa 5% atau variabel independen (pelatihan karyawan dan pengembangan karyawan) sama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen (kinerja karyawan). Artinya jika pelatihan dan pengembangan mampu dimaksimalkan dan semakin baik dalam pelaksanaannya, maka itu akan meningkatkan kinerja karyawan.

Sesuai dengan teori dari Edison (2010) yang menyatakan bahwa pelatihan akan mampu meningkatkan kemampuan dan potensi diri dalam menangani tugas-tugas dan pemecahan masalahnya. Choyimah (2015) menyatakan pengembangan akan menambah pengetahuan, memperbaiki keahlian, merubah sikap dan memperbaiki kinerja karyawan, didukung juga dengan hasil penelitian dari Lumintang et al.

(2016) yang memperoleh hasil bahwa pelatihan dan pengembangan karyawan secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

b. Pengaruh pelatihan karyawan terhadap kinerja karyawan

Menghasilkan bahwa variabel pelatihan karyawan (X1) secara simultan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y) dengan hasil uji f diperoleh hasil bahwa f_{hitung} sebesar 10.853 dengan nilai p-value 0.000 lebih kecil dari alfa 5%. Secara parsial program pelatihan (X1) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) dengan nilai sig sebesar $0.022 < 0.05$ atau lebih kecil dari 5%.

Hal ini sesuai dengan teori Rachmawati (2018) yang menyatakan bahwa pelatihan adalah sebuah wadah lingkungan bagi karyawan, dimana mereka memperoleh atau mempelajari sikap serta proses yang mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu, agar karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan sebaik mungkin dan sesuai dengan standart yang dibutuhkan. Hasil penelitian ini juga didukung oleh penelitian sebelumnya oleh Lumintang (2016) bahwa pelatihan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Berlian Kharisma Manado, dengan hasil $= 0,001 < 0,05$ dan oleh Wahed (2018) bahwa pelatihan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada bank Jawa Timur cabang Dr. Soetomo Surabaya. Dengan hasil $= 0,000 < 0,05$.

c. Pengaruh pengembangan karyawan terhadap kinerja karyawan

Berdasar uji f secara simultan variabel independen (X2) Program pengembangan karyawan yang dilakukan oleh Airlangga University Press (AUP) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variaabel (Y) kinerja karyawan

sebesar 10.853 dengan nilai p-value 0.000 lebih kecil dari alfa 5%. Sedangkan hasil dengan uji t atau secara parsial hanya berpengaruh secara positif namun tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan dikarenakan nilai sig. $0,87 > 0,05$ atau nilai signifikannya lebih besar dari 5%.

Hal ini bisa disebabkan oleh beberapa faktor baik dari dalam diri maupun dari luar diri karyawan yang bersangkutan, kurangnya motivasi dan tidak pahamnya akan program pengembangan yang dilakukan oleh Airangga University Press (AUP), *job description* dan kurangnya tanggung jawab akan pekerjaan, dan minimnya pengetahuan terhadap sesuatu hal yang baru dalam bidang atau posisi yang ditempatkan oleh perusahaan. Pengembangan bisa berpengaruh terhadap kinerja dan memperbaiki posisi karyawan tersebut, jika pengembangan dilaksanakan dengan baik sehingga kinerja karyawan akan maksimal, dan kualitas serta pengetahuannya akan meningkat.

Sesuai dengan teori Ardana et al. (2015) menyatakan bahwa pengembangan adalah proses peningkatan teknis, teoritis, konseptual dan moral karyawan. Hasil penelitian ini juga didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Tjeng et al. (2013) bahwa pengembangan secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan hasil $0,605 > 0,05$.

Dalam penelitian ini menunjukkan bahwa variabel pelatihan karyawan (X1) dan pengembangan karyawan (X2) yang dilakukan oleh Airangga University Press (AUP) berpengaruh sebesar 43,7% terhadap kinerja kerjanya. Sedangkan sebesar 56,3% lainnya dipengaruhi oleh variabel yang tidak tercantum dalam penelitian ini.