

PENGARUH PENDIDIKAN DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN

(Studi Pada Karyawan *Joint Operating Body* Pertamina-PertoChina East Java)

Widhayu Ningrum
Bambang Swasto Sunuharyo
Moehammad Soe'oad Hakam
Fakultas Ilmu Administrasi
Universitas Brawijaya
Malang
E-mail: nr_widhayu@yahoo.com

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh signifikan pendidikan karyawan dan pelatihan karyawan terhadap kinerja karyawan, mengetahui dan menjelaskan pengaruh pendidikan terhadap kinerja karyawan, mengetahui dan menjelaskan pengaruh pelatihan karyawan terhadap kinerja karyawan. Jenis penelitian adalah Explanatory dengan dua variabel independen yang terdiri dari pendidikan karyawan (X_1) dan pelatihan karyawan (X_2) serta variabel bebas kinerja karyawan (Y). Sampel yang diambil menggunakan metode Proportional Random Sampling dari populasi sebanyak 166 karyawan dan diperoleh sampel 62 karyawan. Data yang terkumpul selanjutnya dianalisis dengan menggunakan Uji Asumsi Klasik, Analisis Regresi Linier Berganda, Uji Hipotesis, dengan bantuan program SPSS Version 17 For Windows. Hasil penelitian dapat diketahui bahwa pendidikan karyawan dan pelatihan karyawan mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan ditunjukkan nilai $F_{hitung} = 31,571 > F_{tabel} = 2,23$, demikian pula dengan uji parsial dengan uji t , untuk variabel pendidikan karyawan (X_1) diperoleh nilai 0,043 dan untuk variabel pelatihan karyawan (X_2) diperoleh nilai 0,000.

Kata kunci : *Pendidikan Karyawan, Pelatihan Karyawan, Kinerja Karyawan*

ABSTRACT

The purposes from this research are Knowing and explaining of influences to the employee 's education significantly (X_1) and employee's training (X_2) through the employee's performance (Y), Knowing and explaining the employee's education influences (X_1) Employee's Performance (Y), Knowing and Elaborating the employee's training influences (X_2) to the employee's performance (Y). Types of this research are Explanatory with Independent Variable which consists of Employee's Education (X_1) and Employee's Training (X_2) which consists of Dependent Variable Employee's Performance (Y). samples have been taken from using Proportional Random Sampling which derives from the population totally 166 employees and has been obtained by 62 employees. Data have been analyzed further accurately by using Classic Assumption Test, Double Linear Regression Analysis Hypothesis test which supported with Computer SPSS Version 17 for windows programs. The results can be known by Employee's Education (X_1) and Employee's Training (X_2) have significant influences to the employee's performance (Y), amazingly shown with Value F (31, 571) > Value T (2,23), even though by using Partial Test Method, Meanwhile Employees Education variabel (X_1)has been given Value 0,043 and Employee's Training Variable (X_2) has been value 0,000.

Keyword : *Employee's Education, Employee's Training, Employee's Performance*

A. PENDAHULUAN

Peran manajemen sumber daya manusia sangat menentukan bagi terwujudnya organisasi, tetapi untuk memimpin manusia merupakan hal yang cukup sulit. Karyawan selain diharapkan mampu, cakap dan terampil juga hendaknya berkemauan dan mempunyai kesungguhan untuk bekerja efektif dan efisien. Kemampuan dan kecakapan akan kurang berarti jika tidak diikuti oleh moral kerja dan kedisiplinan karyawan dalam mewujudkan tujuan. Usaha mewujudkan semua itu, dibutuhkan peningkatan sumber daya manusia sebagai perencana dan pelaksana dalam organisasi, salah satunya adalah melalui kegiatan pendidikan dan pelatihan. Karena itu tujuan dari pendidikan dan pelatihan adalah menambah kecakapan dan kemampuan karyawan untuk permintaan jabatan serta dengan program tersebut diharapkan dapat meningkatkan efisiensi dan efektifitas kerja karyawan dalam mencapai sasaran-sasaran kerja yang telah ditetapkan (Handoko, 2008:103). Pendapat lain dikemukakan oleh Simamora (2006:346) bahwa salah satu tujuan dari pendidikan dan pelatihan adalah meningkatkan kinerja karyawan.

Pendidikan dan pelatihan merupakan salah satu alat untuk menyesuaikan antara tugas dan pekerjaan dengan kemampuan, ketrampilan atau kecakapan dan keahlian dari setiap karyawan serta merupakan usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan sebagai kegiatan pengenalan terhadap pekerjaan tertentu bagi yang bersangkutan. Baik tidaknya kinerja karyawan jelas akan mempengaruhi kestabilan sebuah organisasi dalam mencapai tujuan yang ditetapkan.

Latihan-latihan yang diberikan pada karyawan akan mendorong karyawan bekerja lebih keras. Hal ini disebabkan karyawan yang telah mengetahui dengan baik tugas-tugas dan tanggung jawab akan berusaha mencapai tingkat moral kerja yang lebih tinggi. Pengetahuan karyawan maupun pengetahuan umum yang

mempengaruhi pelaksanaan tugas sangat menentukan berhasil tidaknya pelaksanaan tugas tersebut. Karyawan yang kurang memiliki pengetahuan cukup tentang bidang kerjanya akan tersendat-sendat. Oleh karena itu bagi karyawan baru atau karyawan lama yang dihadapkan pada pekerjaan baru memerlukan tambahan pengetahuan dan ketrampilan guna melaksanakan tugasnya dengan baik. Pendidikan dan pelatihan sangat penting untuk dilakukan karena keduanya merupakan cara yang digunakan oleh organisasi untuk mempertahankan, menjaga, memelihara karyawan dalam organisasi sekaligus meningkatkan keahlian karyawan dalam meningkatkan kinerjanya.

Kinerja suatu perusahaan tidak lepas dari setiap individu yang terlibat didalamnya, kinerja merupakan kemampuan seseorang mencapai hasil kerjanya, baik secara kualitas dan kuantitas. Hal ini sesuai dengan pendapat yang dikemukakan oleh Mangkunegara (2009:67) bahwa “Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.” Dengan demikian meningkatnya kinerja karyawan dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan perusahaan untuk pengembangan sumber daya manusia.

Joint Operating Body Pertamina-PetroChina East Java atau yang disingkat JOB P-PEJ merupakan salah satu perusahaan perminyakan dan pertambangan yang melakukan kegiatan eksplorasi dan eksploitasi minyak dan gas alam di Blok Tuban terletak di Jawa Timur. Di dalam struktur perusahaan, JOB P-PEJ terdiri dari 4 departemen yang memiliki peranan kerja masing-masing di antaranya terdapat *Field Management*, *Field Administration Department*, *Field Operation Department*, dan *Health safety Environment Department*.

Kebutuhan akan karyawan yang terampil dan profesional untuk menunjang kegiatan operasional perusahaan dipenuhi JOB P-PEJ melalui HRD *section* dengan cara melakukan kegiatan pendidikan dan pelatihan yang ditujukan untuk semua karyawan. Melihat pentingnya suatu pendidikan dan pelatihan untuk mencapai hasil kerja yang optimal, sehingga dapat disimpulkan bahwa pendidikan dan pelatihan berfungsi meningkatkan kinerja karyawan.

Penelitian ini bertujuan mengetahui dan menjelaskan pengaruh signifikan pendidikan karyawan dan pelatihan karyawan terhadap kinerja karyawan, mengetahui dan menjelaskan pengaruh pendidikan terhadap kinerja karyawan, mengetahui dan menjelaskan pengaruh pelatihan.

B. TINJAUAN PUSTAKA

Pendidikan

Menurut Edy Sutrisno (2011:65) pendidikan merupakan totalitas interaksi manusia untuk pengembangan manusia seutuhnya, dan pendidikan merupakan proses yang terus-menerus yang senantiasa berkembang. Peserta didik merupakan masukan, setelah mengalami proses pendidikan dengan memanfaatkan tujuan pendidikan yaitu sumber daya dari kurikulum yang ada, menghasilkan keluaran berupa kemampuan tertentu, sehingga dapat dikatakan bahwa perubahan tingkah laku termasuk didalamnya pengetahuan, sikap, tindakan, penampilan dan sebagainya.

Pelatihan

Menurut Simamora (2006:342) pelatihan (*training*) merupakan proses sistematis pengubahan perilaku para karyawan dalam suatu arah guna meningkatkannya tujuan-tujuan organisasional. Dalam pelatihan diciptakan suatu lingkungan dimana para karyawan dapat memperoleh atau mempelajari sikap, kemampuan, keahlian, pengetahuan, dan perilaku yang spesifik yang berkaitan dengan pekerjaan. Pelatihan biasanya terfokus pada penyediaan bagi para karyawan keahlian-keahlian khusus atau

membantu mereka mengoreksi kelemahan-kelemahan dalam kinerja mereka.

Kinerja

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2001:67) istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang). Pengertian kinerja (Prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, sedangkan menurut Hasibuan (2011:94) pengertian kinerja adalah suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu.

Hipotesis

- H1 : Diduga ada pengaruh yang signifikan pendidikan karyawan (X_1) dan pelatihan karyawan (X_2) terhadap kinerja karyawan pada *Joint Operating Body* Pertamina-PetroChina East Java.
- H2 : diduga ada pengaruh pendidikan karyawan (X_1) terhadap kinerja karyawan pada *Joint Operating Body* Pertamina-PetroChina East Java.
- H3 : diduga ada pengaruh pelatihan karyawan (X_2) terhadap kinerja karyawan pada *Joint Operating Body* Pertamina-PetroChina East Java.

C. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah penelitian penjelasan (*explanatory research*). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh dari karyawan *Joint Operating Body* Pertamina-PetroChina East Java Yang berjumlah 166 orang, sedangkan jumlah sampel pada penelitian ini adalah 62 responden. Teknik pengambilan sampling yang digunakan yaitu Proportional Random Sampling, teknik ini digunakan bila populasi mempunyai unsur yang tidak homogen dan berstrata secara proporsional.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini melalui penyebaran

kuesioner kepada karyawan *Joint Operating Body* Pertamina-PetroChina *East Java* sebanyak 62 responden serta mengadakan interview secara langsung dengan pihak atau orang-orang dalam perusahaan yang kompeten dalam bidangnya yang berkaitan dengan masalah perusahaan yang terkait dengan penelitian dan melihat, mempelajari dan menggunakan dokumen-dokumen yang ada dalam lokasi penelitian.

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian adalah statistik deskriptif, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, uji hipotesis (uji simultan dan uji parsial).

D. HASIL DAN PEMBAHASAN

Mean Masing-Masing Variabel

Variabel Pendidikan Karyawan (X_1)

Dari hasil analisis deskriptif setiap item-item variabel pendidikan karyawan diperoleh mean sebesar 3,52 yang berarti sebagian besar responden cukup setuju dengan seluruh pernyataan variabel pendidikan karyawan (X_1).

Variabel Pelatihan karyawan (X_2)

Dari hasil analisis deskriptif setiap item-item variabel pelatihan karyawan diperoleh mean sebesar 3,82 yang berarti sebagian besar responden setuju dengan seluruh pernyataan variabel pelatihan karyawan (X_2).

Variabel kinerja Karyawan (Y)

Dari hasil analisis deskriptif setiap item-item variabel kinerja karyawan diperoleh mean sebesar 3,74 yang berarti sebagian besar responden setuju dengan seluruh pernyataan variabel kinerja karyawan (Y).

Uji Asumsi Klasik

1. Multikolinieritas

Berdasarkan pada table 1 menunjukkan bahwa nilai tolerance yang memenuhi syarat ambang tolerance yaitu mendekati angka 1 dan VIF Variabel bebas berada dibawah angka 10. Sehingga pada analisis ini tidak terjadi gejala multikolinieritas.

Tabel 1 Nilai Tolerance dan VIF

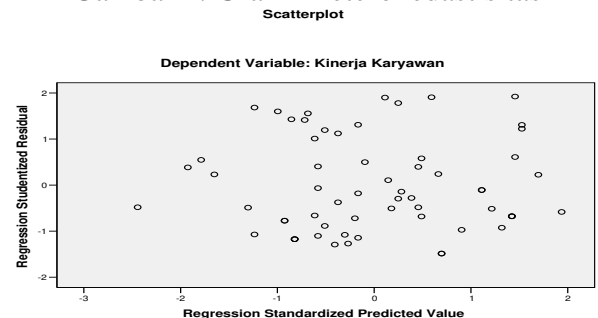
Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Pendidikan (X_1)	0,997	1,003	Tidak ada indikasi kolinearitas antar variabel independent
Pelatihan (X_2)	0,997	1,003	

Sumber : Data diolah

2. Gejala Heterokedastisitas

Pada gambar 1 terlihat bahwa tidak terdapat pola yang jelas, karena titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, sehingga dapat dikatakan bahwa pada model regresi tidak terjadi gejala heterokedastisitas.

Gambar 1: Grafik Heterokedastisitas



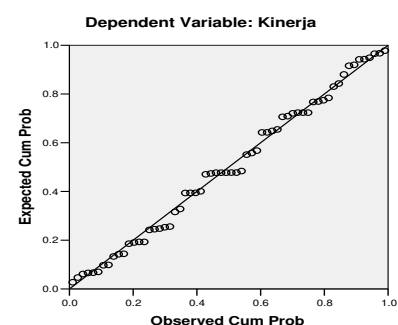
Sumber: Data diolah

3. Gejala Normalitas

Berdasarkan gambar 2 terlihat dari titik-titik (poin-poin) menyebar di sekitar garis diagonal, serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal. Dengan demikian dikatakan bahwa model regresi linier memenuhi asumsi normalitas.

Gambar 2: Distribusi Normalitas

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 2: Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Variabel Bebas	Unstandardized Coefficients (B)	Standardized Coefficients (β)	t Hitung	Level of Sig. (α=5%)	Keterangan
Constanta	10,902				
X1 X2	0,245 0,255	0,187 0,685	2,067 7,557	0,043 0,000	Signifikan Signifikan
R R Square Adjusted R ² Fhitung Ftabel	=0,719 =0,517 =0,501 =31,571 = 2,23				

Sumber: Data primer diolah

Hasil dari tabel 2 dapat disajikan bentuk persamaan regresi sesuai dengan rumus regresi linier berganda sebagai berikut ini:

$$Y = 10,902 + 0,245X_1 + 0,255X_2$$

Pengujian Hipotesis

1. Pengujian Hipotesis Pertama

Berdasarkan tabel 3 menunjukkan bahwa nilai F_{hitung} 31,571 lebih besar dari F_{tabel} 2,23 atau F hitung mempunyai tingkat signifikan (p)=0,000 lebih kecil ($<$) dari $\alpha=0,05$. Jadi hipotesis pertama menyatakan bahwa Variabel bebas yang terdiri atas Pendidikan karyawan (X_1), Pelatihan karyawan (X_2), dan secara bersama-sama mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Tabel 3: Hasil Uji Pengaruh Secara Simultan Variabel Pendidikan Karyawan (X_1) dan Pelatihan Karyawan (X_2) terhadap Kinerja karyawan (Y)

Variabel Bebas	Variabel Terikat	F Hitung	F Tabel	Signifikan (α=5%)	Keputusan
Pendidikan (X_1) Pelatihan (X_2)	Kinerja Karyawan (Y)	31,571	2,23	0,000	H_0 Ditolak H_a Diterima

Sumber data: Data diolah

2. Pengujian Hipotesis Kedua

Dari data pada tabel 4 jika dibandingkan nilai t_{hitung} 2,067 lebih besar ($>$) daripada t_{tabel} 1,663 sedangkan nilai signifikansi sebesar 0,043 kurang dari ($<$) 0,05. Jadi dapat dijelaskan bahwa variabel Pendidikan karyawan (X_1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap

Kinerja karyawan (Y), maka hipotesis II dapat diterima.

Tabel 4: Hasil Uji Pengaruh Secara Parsial Variabel Pendidikan Karyawan (X_1) terhadap Kinerja karyawan (Y)

Variabel Bebas	Variabel Terikat	t hitung	t tabel	Signifikan (α=5%)	Keputusan
Pendidikan (X_1)	Kinerja Karyawan (Y)	2,067	1,663	0,043	H_0 Ditolak / H_a Diterima

Sumber data: Data diolah

3. Pengujian Hipotesis Ketiga

Dari data pada tabel 5 jika dibandingkan nilai t_{hitung} 7,557 lebih besar ($>$) daripada t_{tabel} 1,663, sedangkan nilai signifikansi (p) sebesar 0,000 kurang dari ($<$) 0,05. Jadi dapat dijelaskan bahwa variabel Pelatihan karyawan (X_2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan (Y), maka hipotesis III dapat diterima.

Tabel 5: Hasil Uji Pengaruh Secara Parsial Variabel Pelatihan karyawan (X_2) terhadap Kinerja karyawan (Y)

Variabel Bebas	Variabel Terikat	t hitung	t tabel	Signifikan (α=5%)	Keputusan
Pelatihan (X_2)	Kinerja Karyawan (Y)	7,557	1,663	0,000	H_0 Ditolak / H_a Diterima

Sumber data: Data diolah

Pembahasan Hasil Penelitian Pengaruh Pendidikan Karyawan dan Pelatihan Karyawan terhadap Kinerja Karyawan

Variabel Pendidikan karyawan dan Pelatihan karyawan mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan, hal ini dilihat melalui hasil uji F menunjukkan nilai F_{hitung} 31,571 $>$ F_{tabel} 2,23 atau F_{hitung} mempunyai tingkat (p) 0,000 $<$ 0,05. Berdasarkan hasil koefisien regresi dari variabel pendidikan karyawan sebesar 0,245 dan variabel pelatihan sebesar 0,255 sehingga dapat dinyatakan pelatihan karyawan merupakan variabel yang berpengaruh dominan terhadap Kinerja karyawan perusahaan *Joint Operating Body* Pertamina-PetroChina East Java, karena merupakan salah satu

perusahaan perminyakan yang melakukan kegiatan eksplorasi dan eksploitasi sehingga kebanyakan karyawan pada perusahaan *Joint Operating Body* Pertamina-PetroChina *East Java* adalah bagian produksi atau operasional yakni merupakan tenaga kerja yang ikut serta langsung dalam proses produksi, untuk menunjang kebutuhan akan karyawan yang terampil dan profesional perusahaan lebih memilih memberikan pelatihan kepada semua karyawan untuk mencapai hasil kerja yang optimal.

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa setelah mengikuti pendidikan dan pelatihan karyawan mampu menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan standar perusahaan, adanya peningkatan kecermatan, ketelitian, dan kerapian pekerjaan telah sesuai dengan standar mutu perusahaan, karyawan menjadi lebih bertanggung jawab dibidang pekerjaannya dan mampu menyesuaikan kualitas hasil pekerjaan dengan yang diharapkan perusahaan, karyawan tepat waktu dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan yang menjadi tanggung jawab sesuai target yang telah ditentukan perusahaan dan karyawan merasa adanya peningkatan target waktu yang diberikan perusahaan dalam menyelesaikan pekerjaan. Hasil penelitian membuktikan bahwa ternyata pelatihan berpengaruh dominan terhadap kinerja Perusahaan *Joint Operating Body* Pertamina-Petro China *East Java*.

Pengaruh Pendidikan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian membuktikan bahwa pendidikan karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan *Joint Operating Body* Pertamina-PetroChina *East Java*, berdasarkan hasil uji t menunjukkan nilai $t_{hitung} 2,067 > t_{tabel} 1,663$ sedangkan nilai signifikansi sebesar $0,043 < 0,05$. Hal ini dapat dijelaskan bahwa pendidikan sebagai landasan untuk membentuk, mempersiapkan, membina dan mengembangkan kemampuan sumber daya manusia yang sangat menentukan dalam keberhasilan dimasa yang akan datang. Pendidikan yang dilakukan di

Joint Operating Body Pertamina-PetroChina *East Java* yaitu menyesuaikan tingkat pendidikan terakhir yang dimiliki karyawan sesuai dengan kualifikasi jabatan yang diduduki dan menyesuaikan pendidikan formal yang dimiliki karyawan sesuai dengan bidang pekerjaan yang dihadapi karyawan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan pendapat Sutrisno (2011:65), pendidikan sebagai totalitas interaksi manusia untuk pengembangan manusia seutuhnya, dan pendidikan merupakan proses yang terus-menerus yang senantiasa berkembang, dan dihadapkan pada masalah keterbatasan sumber, oleh karena itu perlu diterapkan suatu sistem manajemen yang memungkinkan keberhasilan misi pendidikan. Peserta didik merupakan masukan, setelah mengalami proses pendidikan dengan memanfaatkan tujuan pendidikan yaitu sumber daya dan kurikulum yang ada, menghasilkan keluaran berupa kemampuan tertentu, sehingga dengan demikian dapat dikatakan bahwa perubahan tingkah laku termasuk didalamnya pengetahuan, sikap, tindakan, penampilan dan sebagainya.

Pengaruh Pelatihan karyawan Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian membuktikan bahwa pelatihan karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan *Joint Operating Body* Pertamina-PetroChina *East Java*, berdasarkan uji menunjukkan nilai $t_{hitung} 7,557 > t_{tabel} 1,663$ sedangkan nilai (p) sebesar $0,000 < 0,05$. Hal ini dapat dijelaskan bahwa pelatihan yang dilakukan *Joint Operating Body* Pertamina-PetroChina *East Java* telah memiliki metode yang jelas dalam melaksanakan pelatihan yang dibutuhkan oleh karyawannya. Pelatihan di *Joint Operating Body* Pertamina-PetroChina *East Java* ditangani oleh manager HRD yang membuat pelatihan di perusahaan.

Hasil penelitian sesuai dengan pendapat Simamora (2006:342), bahwa pelatihan (*training*) merupakan proses sistematis pengubahan perilaku para karyawan dalam suatu arah guna

meningkatkan tujuan-tujuan organisasional. Dalam pelatihan diciptakan suatu lingkungan dimana para karyawan dapat memperoleh atau mempelajari sikap, kemampuan, keahlian, pengetahuan, dan perilaku yang spesifik yang berkaitan dengan pekerjaan. Pelatihan biasanya terfokus pada penyediaan bagi para karyawan keahlian-keahlian khusus atau membantu mereka mengoreksi kelemahan-kelemahan dalam kinerja mereka.

E. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan pada bab terdahulu maka dapat ditarik kesimpulan bahwa :

1. Dari hasil uji F Uji F menunjukkan bahwa nilai $F_{hitung} 31.571 > F_{tabel} 2,23$ atau F hitung mempunyai tingkat Sig $0.000 < 0,05$, sehingga hasil penelitian membuktikan Pendidikan Karyawan dan Pelatihan Karyawan secara bersama-sama mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan *Joint Operating Body* Pertamina-PetroChina East Java, Hal ini memiliki makna bahwa keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh kinerja pegawai. Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melakukan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Faktor yang mempengaruhi kinerja adalah tingkat pendidikan dan pelatihan.
2. Hasil penelitian membuktikan bahwa:
 - a. Hasil uji t pada variabel pendidikan menunjukkan $t_{hitung} 2,067 > t_{tabel} 1,663$ sedangkan sig $0,043 < 0,05$, jadi variabel pendidikan karyawan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan *Joint Operating Body* Pertamina-PetroChina East Java. Hal ini memiliki makna bahwa semakin tinggi Pendidikan yang diberikan perusahaan kepada karyawan maka semakin tinggi pula kinerja karyawan. Pendidikan dilakukan di *Jonit Operating Body* Pertamina-

PetroChina East Java yaitu menyesuaikan tingkat pendidikan terakhir yang dimiliki karyawan sesuai dengan kualifikasi jabatan yang diduduki dan menyesuaikan pendidikan formal yang dimiliki karyawan sesuai dengan bidang pekerjaan yang dihadapi karyawan.

- b. Hasil uji t variabel pelatihan kerja menunjukkan $t_{hitung} 7,557 > t_{tabel} 1,663$ sedangkan Sig $0,000 < 0,05$, jadi variabel pelatihan karyawan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan *Joint Operating Body* Pertamina-PetroChina East Java. Hal ini memiliki makna bahwa semakin sering pelatihan dilakukan maka semakin tinggi pula kinerja karyawan. Hal ini dijelaskan bahwa pelatihan yang diadakan oleh perusahaan biasanya adanya masalah dari perusahaan tersebut untuk meningkatkan kualitas kerja dan meningkatkan kinerja kerja karyawannya. Kebutuhan pelatihan sangat di perhatikan oleh perusahaan tetapi harus didukung dengan metode pelatihan, materi pelatihan, pelatih atau pengajar, dan fasilitas pelatihan yang baik pula agar memberikan hasil yang maksimal pada saat dilakukannya pelatihan.

Saran

Beberapa saran yang dapat dikemukakan sehubungan dengan penelitian yang telah dilakukan adalah sebagai berikut:

1. Untuk meningkatkan kinerja karyawan *Joint Operating Body* Pertamina-PetroChina East Java perlu terus mengadakan pengkajian tentang penerapan pendidikan dan pelatihan (Diklat) bagi para karyawan dengan menitikberatkan pada analisis kebutuhan pendidikan dan pelatihan bagi karyawan sesuai dengan kebutuhan karyawan untuk meningkatkan kinerja karyawan.
2. Untuk memberikan informasi dalam peningkatan kinerja karyawan diperlukan penelitian lebih lanjut

tentang faktor yang mempengaruhi kinerja diluar pendidikan dan pelatihan seperti motivasi, kepemimpinan, penghargaan dan lingkungan kerja.

3. Untuk lebih menguatkan semua hipotesis dan model konsep yang terbukti secara empiris, maka perlu dilakukan penelitian-penelitian ulang dalam organisasi-organisasi yang berbeda, baik menggunakan model konsep yang sama atau dengan menambah variabel motivasi sebagai variabel intervening atau beberapa variabel lain yang sekiranya mampu menggambarkan fenomena-fenomena yang timbul dalam usaha menjelaskan aspek-aspek untuk meningkatkan Kinerja Karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Handoko, Hani. 2008. *Manajemen Personalia & Sumber daya Manusia Edisi 2*. Yogyakarta: BPFE
- Hasibuhan, Malayu. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Mangkunegara, A, Anwar Prabu. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Mangkunegara, A, Anwar Prabu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Simamora, Henri. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi 3*. Yogyakarta: STIE YKPN
- Sutrisno, Edy. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana