

PENGARUH PENDIDIKAN DAN PELATIHAN TERHADAP KEMAMPUAN DAN KINERJA KARYAWAN

(Studi Pada Karyawan PT. Bank NTB Cabang Utama Pejanggik)

Gian Gumilar

Hamidah Nayati Utami

Ika Ruhana

Fakultas Ilmu Administrasi

Universitas Brawijaya

Malang

E-mail: giangoemilar@gmail.com

ABSTRACT

This research aims to know and explain the significance influence of employee's education variable and employee's training variable in a partial on employee's ability and employee's performance. This research is kind of survey research, while this research using a explanation research method with a quantitative approach. The population of this research is totaled 53 and the samples taken as many as 53 employee's. These research use descriptive statistical analysis and inferential statistical analysis. The effect of employee's education on the employee's ability is produce t statistics value 2,583 with probabilities 0,013, there are significant influence. The influence of employee's training on the work ability of employee's produce t statistics value 2,101 with probabilities 0,041, there are significant influence. Employee's education to the employee's performance produce t statistics value 10,524 with probabilities 0,000, there are significant influence. The influence of employee's training on the employee's performance produce t statistics value 2,613 with probabilities 0,012, there are significant influence. The employee's ability on the employee's performance produce t statistics value 6,918 with probabilities 0.000, there are significant influence.

Keywords : Education, Training, Ability, Performance, Path Analysis

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menjelaskan signifikansi pengaruh variabel Pendidikan Karyawan dan variabel Pelatihan Karyawan secara parsial terhadap Kemampuan Kerja Karyawan dan Kinerja Karyawan. Jenis penelitian ini adalah penelitian survey dengan menggunakan metode penelitian penjelasan (*explanatory research*) dengan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 53 orang karyawan tetap dengan seluruhnya dijadikan sampel. Penelitian ini menggunakan analisis statistik deskriptif dan analisis statistik inferensial. Hasil penelitian dapat diketahui bahwa pengaruh pendidikan karyawan terhadap kemampuan kerja karyawan menghasilkan nilai t statistics sebesar 2,583 dengan probabilitas sebesar 0,013. yang berarti berpengaruh signifikan. Pengaruh pelatihan karyawan terhadap kemampuan kerja karyawan menghasilkan nilai t statistics sebesar 2,101 dengan probabilitas sebesar 0,041 yang berarti berpengaruh signifikan. Pendidikan karyawan terhadap kinerja karyawan menghasilkan nilai t statistics sebesar 10,524 dengan probabilitas sebesar 0,000 yang berarti berpengaruh signifikan. Pengaruh pelatihan karyawan terhadap kinerja karyawan menghasilkan nilai t statistics sebesar 2,613 dengan probabilitas sebesar 0,012 yang berarti berpengaruh signifikan. Kemampuan kerja karyawan terhadap kinerja karyawan menghasilkan nilai t statistics sebesar 6,918 dengan probabilitas sebesar 0.000 yang berarti berpengaruh signifikan.

Kata kunci : Pendidikan, Pelatihan, Kemampuan, Kinerja, Analisis Jalur

A. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting karena kontribusinya sangat besar dalam menentukan keberhasilan perusahaan. Pengelolaan sumber daya manusia harus dilakukan

secara benar, karena kebanyakan perusahaan gagal dalam mencapai tujuannya karena kesalahan dalam mengelola sumber daya manusianya. Upaya untuk mencegah kegagalan tersebut maka para karyawan

harus dapat beradaptasi atas sistem-sistem yang berlaku dalam perusahaan, sehingga mereka harus dikembangkan secara terus-menerus untuk mempertahankan atau meningkatkan kemampuannya. Kemampuan sumber daya manusia dalam perusahaan dapat ditingkatkan melalui pendidikan dan pelatihan. Salah satu tujuan dari pendidikan dan pelatihan adalah untuk meningkatkan kinerja karyawan (Simamora, 2006:346). Kemampuan yang dimiliki oleh karyawan akan menentukan kinerja karyawan, semakin baik kemampuan yang dimiliki maka akan semakin baik kinerja yang dihasilkan karyawan.

Pendidikan lebih diarahkan pada pemenuhan kebutuhan akan penguasaan pengetahuan dan kemampuan dasar yang memang sangat diperlukan. Hal lain yang dilakukan untuk memenuhi kebutuhan akan wawasan-wawasan aktual dan kecakapan-kecakapan praktis, terutama yang bersifat segera, lebih mengandalkan pada mekanisme-mekanisme pelatihan yang dilaksanakan diluar pendidikan formal. Pelatihan lebih banyak dilaksanakan dalam dunia kerja untuk mengisi kebutuhan-kebutuhan fungsional.

Pelatihan karyawan merupakan fokus dari upaya berkelanjutan untuk meningkatkan kemampuan karyawan dan kinerja karyawan. Pelatihan memberi para karyawan berupa pengetahuan dan keterampilan yang dibutuhkan untuk pekerjaan mereka saat ini (Mondy, 2008:210). Pelatihan karyawan dimaksudkan untuk memperbaiki penguasaan berbagai keterampilan dan teknik pelaksanaan kerja tertentu dalam waktu yang relatif singkat, sehingga para karyawan lebih siap dalam melakukan pekerjaan-pekerjaan yang dihadapi dan dapat meningkatkan kontribusi bagi organisasi.

Kemampuan adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu (Hasibuan, 2005:94). Kemampuan yang dimiliki karyawan dalam bekerja sangat mutlak dibutuhkan oleh karyawan sehingga pekerjaan yang dibebankan kepada mereka dapat terselesaikan dengan baik sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan. Kemampuan karyawan ditentukan melalui kemampuan pengetahuan, kemampuan keterampilan, serta kemampuan sikap. Indikasi dari kemampuan kerja tersebut dapat menunjukkan adanya kemampuan kerja secara keseluruhan, dimana kemampuan yang dimiliki oleh seorang karyawan dapat menunjukkan tingkat kemampuan kerja yang dimiliki. Meningkatnya kemampuan

kerja yang dimiliki oleh karyawan maka akan dapat mencerminkan kinerja yang akan dihasilkan oleh karyawan.

Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan. Hal ini sesuai dengan pendapat yang dikemukakan oleh Bangun (2012:231) bahwa kinerja (*performance*) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*job requirement*). Suatu pekerjaan mempunyai persyaratan tertentu untuk dilakukan dalam mencapai tujuan yang disebut juga sebagai standar pekerjaan (*job standard*). Kinerja yang baik merupakan suatu yang sangat penting bagi perusahaan maupun karyawan itu sendiri. Meningkatnya kinerja karyawan dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan perusahaan untuk pengembangan sumber daya manusia, dan dengan meningkatnya kinerja pada karyawan maka akan berdampak pada kestabilan perusahaan dalam proses untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Setiap Bank selalu menempatkan keberadaan sumber daya manusia sebagai aset strategis perusahaan yang harus terus diberdayakan secara berkala dan dinamis. Salah satu contohnya termasuk PT. Bank NTB yang menyadari bahwa pendidikan yang dimiliki karyawan akan memberikan dampak positif untuk organisasi. Karyawan yang memiliki tingkat pendidikan yang tinggi dan latar belakang pendidikan yang sesuai dengan pekerjaan yang dibebankan maka diharapkan dapat mendukung terwujudnya penyelenggaraan pelayanan perbankan secara prima dan profesional serta meningkatkan kinerja dan daya saing Bank melalui kemampuan dan kinerja yang dimiliki karyawan.

Penelitian ini bertujuan untuk: (1) mengetahui dan menjelaskan pengaruh pendidikan karyawan terhadap kemampuan kerja karyawan, (2) mengetahui dan menjelaskan pengaruh pelatihan karyawan terhadap kemampuan kerja karyawan, (3) mengetahui dan menjelaskan pengaruh pendidikan karyawan terhadap kinerja karyawan, (4) mengetahui dan menjelaskan pengaruh pelatihan karyawan terhadap kinerja karyawan, (5) mengetahui dan menjelaskan pengaruh kemampuan kerja karyawan terhadap kinerja karyawan.

B. TINJAUAN PUSTAKA

Pendidikan

Kamil (2012:4) mengemukakan pengertian pendidikan menurut Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional Nomor 20 Tahun 2005, bahwa

pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara. Peserta didik merupakan masukan (*input*), setelah mengalami proses pendidikan dengan memanfaatkan tujuan pendidikan yaitu sumber daya dan kurikulum yang ada, menghasilkan keluaran (*output*) berupa kemampuan tertentu, sehingga dengan demikian dapat dikatakan bahwa perubahan tingkah laku termasuk didalamnya pengetahuan, sikap, tindakan, penampilan dan sebagainya.

Pelatihan

Mathis dan Jackson (2003:301) berpendapat bahwa pelatihan adalah sebuah proses dimana orang mendapatkan kapabilitas untuk membantu pencapaian tujuan-tujuan organisasional. Manfaat dari pelatihan adalah untuk meningkatkan kemampuan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Peningkatan kemampuan karyawan tersebut akan dapat meningkatkan kinerja mereka. Pada akhirnya pelatihan bermanfaat dalam menjaga stabilitas perusahaan dalam usaha mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Kemampuan

Kemampuan (*ability*) menurut Gibson dalam Swasto (2001:35) adalah menunjukkan potensi seseorang untuk melaksanakan tugas dan pekerjaan. Karyawan dinyatakan mampu melaksanakan pekerjaan apabila dalam pelaksanaannya sudah sesuai dengan standar pekerjaan yang ditetapkan perusahaan.

Kinerja

Kinerja (*performance*) menurut Bangun (2012:231) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*job requirement*). Pendapat lain juga dikemukakan oleh Dessler (2000:3) bahwa kinerja adalah proses mengukur kinerja karyawan. Penilaian kinerja pada umumnya mencakup baik aspek kualitatif maupun kuantitatif dari pelaksanaan pekerjaan. Penilaian kinerja merupakan salah satu fungsi mendasar personalia; kadang-kadang disebut juga dengan review kinerja, penilaian karyawan, evaluasi kinerja, evaluasi karyawan atau rating personalia. Suatu pekerjaan mempunyai persyaratan tertentu untuk dapat dilakukan dalam mencapai

tujuan yang disebut juga sebagai standar pekerjaan (*job standard*). Standar pekerjaan dapat ditentukan dari isi suatu pekerjaan, dapat dijadikan sebagai dasar penilaian setiap pekerjaan

Hipotesis

- H₁: Ada pengaruh yang signifikan antara Pendidikan Karyawan (X₁) terhadap Kemampuan Kerja Karyawan (Y₁) pada PT Bank NTB Cabang Utama Pejanggik.
- H₂: Ada pengaruh yang signifikan antara Pelatihan Karyawan (X₂) terhadap Kemampuan Kerja Karyawan (Y₁) pada PT Bank NTB Cabang Utama Pejanggik.
- H₃: Ada pengaruh yang signifikan antara Pendidikan Karyawan (X₁) terhadap Kinerja Karyawan (Y₂) pada PT Bank NTB Cabang Utama Pejanggik.
- H₄: Ada pengaruh yang signifikan antara Pelatihan Karyawan (X₂) terhadap Kinerja Karyawan (Y₂) pada PT Bank NTB Cabang Utama Pejanggik.
- H₅: Ada pengaruh yang signifikan antara Kemampuan Kerja Karyawan (Y₁) terhadap Kinerja Karyawan (Y₂) pada PT Bank NTB Cabang Utama Pejanggik.

C. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah penelitian *survey* yaitu penelitian dengan pengambilan sampel dari suatu populasi dengan kuesioner sebagai alat pengumpulan data, sedangkan metode penelitian ini menggunakan metode penelitian penjelasan (*explanatory research*). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap PT. Bank Nusa Tenggara Barat Cabang Utama Pejanggik yang berjumlah 53 orang dan seluruhnya dijadikan sampel dalam penelitian ini. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian adalah analisis statistik deskriptif, analisis statistik inferensial.

D. HASIL DAN PEMBAHASAN

Responden yang dilibatkan dalam penelitian ini berjumlah 53 orang karyawan yang merupakan sampel dari keseluruhan jumlah karyawan tetap PT. Bank Nusa Tenggara Barat Cabang Utama Pejanggik. Para responden diberikan daftar pertanyaan yang terkait dengan konsep variabel pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kemampuan dan kinerja karyawan.

Hasil Penelitian
Analisis Statistik Deskriptif
Pendidikan Karyawan (X₁)

Nilai rata-rata (*mean*) keseluruhan item pada indikator tingkat pendidikan sebesar 3.80, hal ini berarti tingkat pendidikan karyawan PT. Bank NTB Cabang Utama Pejanggik dalam kriteria baik. Nilai rata-rata keseluruhan item pada indikator latar belakang pendidikan sebesar 3.79, hal ini berarti latar belakang pendidikan karyawan PT. Bank NTB Cabang Utama Pejanggik dalam kriteria baik. Nilai rata-rata keseluruhan item pada variabel pendidikan karyawan sebesar 3.80. Dengan demikian pendidikan karyawan PT. Bank NTB Cabang Utama Pejanggik dalam kriteria baik.

Pelatihan Karyawan (X₂)

Nilai rata-rata (*mean*) keseluruhan item pada indikator *on the job training* sebesar 3.96, hal ini berarti *on the job training* karyawan PT. Bank NTB Cabang Utama Pejanggik dalam kriteria baik. Nilai rata-rata keseluruhan item pada indikator *off the job training* sebesar 3.95, hal ini berarti *off the job training* karyawan PT. Bank NTB Cabang Utama Pejanggik dalam kriteria baik. Nilai rata-rata keseluruhan variabel pelatihan karyawan sebesar 3.95. Dengan demikian pelatihan karyawan PT. Bank NTB Cabang Utama Pejanggik dalam kriteria baik.

Kemampuan Kerja Karyawan (Y₁)

Nilai rata-rata (*mean*) keseluruhan item pada indikator kemampuan intelektual sebesar 4.02, hal ini berarti kemampuan intelektual karyawan PT. Bank NTB Cabang Utama Pejanggik dalam kriteria baik. Nilai rata-rata keseluruhan item pada indikator kemampuan fisik sebesar 3.99, hal ini berarti kemampuan fisik karyawan PT. Bank NTB Cabang Utama Pejanggik dalam kriteria baik. Nilai rata-rata keseluruhan variabel kemampuan kerja karyawan sebesar 4.01. Dengan demikian kemampuan kerja karyawan PT. Bank NTB Cabang Utama Pejanggik dalam kriteria baik.

Kinerja Karyawan (Y₂)

Nilai rata-rata (*mean*) keseluruhan item pada indikator kuantitas sebesar 4.03, hal ini berarti kuantitas kerja karyawan PT. Bank NTB rata-rata keseluruhan item pada indikator kualitas sebesar 4.06, hal ini berarti kualitas kerja karyawan PT. Bank NTB Cabang Utama Pejanggik dalam kriteria baik. Nilai

baik. Nilai rata-rata keseluruhan item pada indikator ketepatan waktu sebesar 3.90, hal ini berarti ketepatan waktu bekerja karyawan PT. Bank NTB Cabang Utama Pejanggik dalam kriteria baik. Nilai rata-rata keseluruhan indikator kehadiran sebesar 4.40, hal ini berarti kehadiran karyawan PT. Bank NTB Cabang Utama Pejanggik dalam kriteria baik. Nilai rata-rata keseluruhan indikator kemampuan kerjasama sebesar 4.16, hal ini berarti kemampuan kerjasama karyawan PT. Bank NTB Cabang Utama Pejanggik dalam kriteria baik. Nilai rata-rata keseluruhan variabel kinerja karyawan sebesar 4.11. Dengan demikian kinerja karyawan PT. Bank NTB Cabang Utama Pejanggik dalam kriteria baik.

Pengujian Hipotesis (uji t)

Pengujian signifikansi parsial digunakan untuk menguji hipotesis mengenai ada tidaknya pengaruh variabel eksogen secara parsial terhadap variabel endogen. Kriteria pengujian menyatakan bahwa apabila nilai probabilitas < level of significant ($\alpha = \alpha$) maka dinyatakan adanya pengaruh variabel eksogen secara parsial terhadap variabel endogen. Pengujian signifikansi dapat diketahui melalui ringkasan pada tabel berikut.

Tabel 1. Hasil uji Signifikansi Parsial (uji t)

Pengaruh	Standardized coefficients (Beta)	t statistics	Prob.
Pendidikan Karyawan terhadap Kemampuan Kerja Karyawan	0,485	2,583	0,013
Pelatihan Karyawan terhadap Kemampuan Kerja Karyawan	0,395	2,101	0,041
Pendidikan Karyawan terhadap Kinerja Karyawan	0,602	10,524	0,000
Pelatihan Karyawan terhadap Kinerja Karyawan	0,146	2,613	0,012
Kemampuan Kerja Karyawan terhadap Kinerja Karyawan	0,280	6,918	0,000

Sumber: Data diolah, 2015

Berikut adalah uraian hasil pengujian hipotesis:

1. Hipotesis Pertama

Pengaruh pendidikan karyawan terhadap kemampuan kerja karyawan menghasilkan nilai t statistics sebesar 2,583 dengan probabilitas sebesar

0,013. Hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa probabilitas < alpha (5%). Hal ini berarti terdapat pengaruh signifikan secara langsung pendidikan karyawan terhadap kemampuan kerja karyawan.

2. Hipotesis Kedua

Pengaruh pelatihan karyawan terhadap kemampuan kerja karyawan menghasilkan nilai t statistics sebesar 2,101 dengan probabilitas sebesar 0,041. Hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa probabilitas < alpha (5%). Hal ini berarti terdapat pengaruh signifikan secara langsung pelatihan karyawan terhadap kemampuan kerja karyawan.

3. Hipotesis Ketiga

Pengaruh pendidikan karyawan terhadap kinerja karyawan menghasilkan nilai t statistics sebesar 10,524 dengan probabilitas sebesar 0,000. Hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa probabilitas < alpha (5%). Hal ini berarti terdapat pengaruh signifikan secara langsung pendidikan karyawan terhadap kinerja karyawan.

4. Hipotesis Keempat

Pengaruh pelatihan karyawan terhadap kinerja karyawan menghasilkan nilai t statistics sebesar 2,613 dengan probabilitas sebesar 0,012. Hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa probabilitas < alpha (5%). Hal ini berarti terdapat pengaruh signifikan secara langsung pelatihan karyawan terhadap kinerja karyawan.

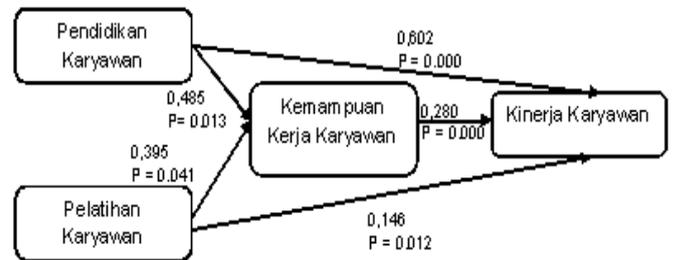
5. Hipotesis Kelima

Pengaruh kemampuan kerja karyawan terhadap kinerja karyawan menghasilkan nilai t statistics sebesar 6,918 dengan probabilitas sebesar 0,000. Hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa probabilitas < alpha (5%). Hal ini berarti terdapat pengaruh signifikan secara langsung kemampuan kerja karyawan terhadap kinerja karyawan.

Analisis Statistik Inferensial

Analisis Jalur

Konversi diagram jalur ke dalam model pengukuran dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh antar konstruk yang dijelaskan oleh efek pada model, yaitu efek langsung dan efek tidak langsung.



Gambar 1. Konversi diagram jalur

Sumber: Data diolah, 2015

Model empirik yang dihasilkan adalah sebagai berikut:

Model 1:

Kemampuan Kerja Karyawan = 0,485 (Pendidikan Karyawan) + 0,395 (Pelatihan Karyawan)

Model 2:

Kinerja Karyawan = 0,602 (Pendidikan Karyawan) + 0,146 (Pelatihan Karyawan) + 0,280 (Kemampuan Kerja Karyawan)

Pembahasan

Pengaruh Pendidikan Karyawan terhadap Kemampuan Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa pengaruh pendidikan karyawan terhadap kemampuan kerja karyawan menghasilkan nilai t statistics sebesar 2,583 dengan probabilitas sebesar 0,013. Hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa probabilitas < alpha (5%). Hal ini berarti terdapat pengaruh signifikan secara langsung pendidikan karyawan terhadap kemampuan kerja karyawan. Berdasarkan hasil analisis tersebut dapat dikatakan bahwa tingkat pendidikan dan latar pendidikan yang dimiliki karyawan PT. Bank NTB Cabang Utama Pejanggik dapat mempengaruhi kemampuan yang dimiliki karyawan, semakin tinggi tingkat pendidikan karyawan maka kemampuan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan sangat baik, disamping itu juga kesesuaian antara latar belakang pendidikan dengan bidang pekerjaan yang dihadapi karyawan PT. Bank NTB Cabang Utama Pejanggik dapat menentukan kemampuan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan, apabila latar belakang pendidikan sesuai dengan bidang pekerjaan yang dihadapi karyawan maka karyawan dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik.

Hal tersebut sesuai dengan pandangan Ismail (2010:112) berpendapat bahwa pendidikan karyawan berperan penting dalam peningkatan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan supaya prestasi kerjanya baik dan

mencapai hasil yang optimal. Kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral yang baik yang dimiliki oleh karyawan akan dapat bekerja lebih efisien dan efektif sehingga hal ini akan memberikan peluang yang lebih baik bagi perusahaan untuk memperoleh laba yang semakin besar. Tujuan pendidikan adalah untuk menciptakan seseorang yang berkualitas dan berkarakter sehingga memiliki pandangan yang luas ke depan untuk mencapai suatu cita-cita yang diharapkan dan mampu beradaptasi secara cepat dan tepat di dalam berbagai lingkungan sesuai dengan pendapat Kamil (2012:5) bahwa sistem pendidikan dipandang sebagai perangkat negara, yang fungsinya untuk menciptakan masyarakat (pekerja) yang memiliki kualitas dan keterampilan yang dibutuhkan. Pendidikan berperan penting dalam peningkatan pengetahuan dan pemahaman yang merupakan tujuan. Pendidikan itu sendiri dapat memotivasi untuk lebih baik dalam segala aspek kehidupan. Karyawan yang memiliki kualitas dan motivasi yang tinggi maka akan dapat berkontribusi lebih baik bagi organisasi. Berdasarkan pandangan tersebut maka PT. Bank NTB Cabang Utama Pejanggik harus memperhatikan pendidikan calon karyawan dalam penerimaan karyawan baru dalam perusahaan.

Pengaruh Pelatihan Karyawan terhadap Kemampuan Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa pengaruh pelatihan karyawan terhadap kemampuan kerja karyawan menghasilkan nilai t statistics sebesar 2,101 dengan probabilitas sebesar 0,041. Hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa probabilitas $< \alpha$ (5%). Hal ini berarti terdapat pengaruh signifikan secara langsung pelatihan karyawan terhadap kemampuan kerja karyawan.

Hasil analisis tersebut sesuai dengan pandangan Mangkunegara (2005:52) menyebutkan tujuan pelatihan adalah untuk meningkatkan pengetahuan, kemampuan dan memperbaiki sikap para karyawan. Pelatihan berkaitan dengan keahlian dan kemampuan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan saat ini. Pelatihan memiliki orientasi saat ini dan membantu pegawai untuk mencapai keahlian dan kemampuan tertentu agar berhasil melaksanakan pekerjaan. Peningkatan kemampuan dengan tujuan agar pekerjaan dapat diselesaikan dengan lebih cepat dan efektif sesuai dengan pendapat Simamora (2004:278) menyatakan bahwa pelatihan mempunyai andil besar dalam menentukan efektivitas dan efisiensi organisasi.

Berdasarkan pandangan tersebut maka PT Bank NTB Cabang Utama Pejanggik harus lebih meningkatkan lagi pelatihan karyawan baik melalui *on the job training* maupun *off the job training* sebagai salah satu bentuk investasi perusahaan terhadap sumber daya manusianya.

Pengaruh Pendidikan Karyawan terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa pengaruh pendidikan karyawan terhadap kinerja karyawan menghasilkan nilai t statistics sebesar 10,524 dengan probabilitas sebesar 0,000. Hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa probabilitas $< \alpha$ (5%). Hal ini berarti terdapat pengaruh signifikan secara langsung pendidikan karyawan terhadap kinerja karyawan.

Hasil analisis tersebut sesuai dengan pendapat Sastrohardiwiryo (2001:199) yang menyatakan bahwa pendidikan merupakan tugas untuk meningkatkan pengetahuan dari seseorang kepada orang lain dengan standar tertentu atau pengalaman tentang sesuatu pekerjaan yang bersifat teoritis, sehingga melalui pendidikan akan dapat mencerminkan kemampuan seseorang untuk dapat menyelesaikan suatu pekerjaan sehingga dengan kemampuan yang dimiliki dapat meningkatkan kinerja seseorang. Dengan menempuh tingkat pendidikan tertentu menyebabkan karyawan PT. Bank NTB Cabang Utama Pejanggik dalam hal ini memiliki pengetahuan tertentu sehingga mampu serta cakap untuk melaksanakan tugasnya dengan baik sehingga dengan demikian pendidikan akan mempengaruhi kinerja karyawan PT. Bank NTB Cabang Utama Pejanggik.

Pengaruh Pelatihan Karyawan terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa pengaruh pelatihan karyawan terhadap kinerja karyawan menghasilkan nilai t statistics sebesar 2,613 dengan probabilitas sebesar 0,012. Hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa probabilitas $< \alpha$ (5%). Hal ini berarti terdapat pengaruh signifikan secara langsung pelatihan karyawan terhadap kinerja karyawan.

Sesuai dengan pandangan Simamora (2004:276) yang menyebutkan tujuan-tujuan pelatihan yang salah satunya yaitu untuk memperbaiki kinerja. Manfaat dari pelatihan adalah untuk meningkatkan kemampuan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Peningkatan kemampuan karyawan tersebut akan dapat meningkatkan kinerja karyawan karena pelatihan

karyawan dilakukan agar para karyawan memperoleh penambahan dalam pengetahuan, keterampilan dan sikap, namun penambahan tersebut tidak akan berarti apabila tidak dikembangkan di bidang pekerjaannya sehingga memberi manfaat yang berarti bagi peningkatan peserta pelatihan. Pada akhirnya pelatihan bermanfaat dalam menjaga stabilitas perusahaan dalam usaha mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Ketrampilan karyawan dalam bekerja untuk mencapai tujuan perusahaan dipengaruhi oleh berbagai faktor secara internal, salah satunya adalah melalui pelatihan, dimana melalui program tersebut diharapkan perusahaan dapat mempertahankan karyawan yang berpotensi dan berkualitas. Pelatihan (*training*) merupakan suatu usaha peningkatan pengetahuan dan keahlian karyawan untuk mengerjakan suatu pekerjaan tertentu. Peningkatan keahlian, pengetahuan, wawasan, dan sikap karyawan pada tugas-tugasnya melalui program pelatihan yang sudah dilaksanakan pada PT. Bank NTB Cabang Utama Pejanggik akan berdampak pada meningkatnya kinerja karyawan.

Pengaruh Kemampuan Kerja Karyawan terhadap Kinerja Karyawan

Kemampuan kerja karyawan terhadap kinerja karyawan menghasilkan nilai t statistics sebesar 6,918 dengan probabilitas sebesar 0.000. Hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa probabilitas < alpha (5%). Hal ini berarti terdapat pengaruh signifikan secara langsung kemampuan kerja karyawan terhadap kinerja karyawan. Hasil tersebut menunjukkan bahwa secara tidak langsung terdapat pengaruh yang signifikan antara kemampuan terhadap kinerja karyawan.

Sesuai dengan pandangan Mangkunegara (2005:67) berpendapat, bahwa kinerja dipengaruhi oleh dua faktor yang salah satunya adalah faktor kemampuan. Faktor kemampuan adalah dimana secara psikologi, kemampuan (*ability*) karyawan terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan *reality* (*knowledge + skill*). Berdasarkan pandangan tersebut maka dapat dikatakan bahwa kinerja sangat dipengaruhi oleh kemampuan dari seluruh karyawan yang ada dalam perusahaan. Hal tersebut menjadi perhatian yang sangat penting untuk ditingkatkan oleh PT. Bank NTB Cabang Utama Pejanggik melalui pelatihan agar karyawannya memiliki kemampuan dalam melaksanakan pekerjaannya dan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan.

E. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Uji hipotesis pengaruh pendidikan karyawan terhadap kemampuan kerja karyawan menghasilkan pengaruh yang signifikan secara langsung. Dengan demikian tingkat pendidikan dan latar belakang pendidikan yang dimiliki karyawan dapat mempengaruhi kemampuan kerja karyawan.
2. Uji hipotesis pengaruh pelatihan karyawan terhadap kemampuan kerja karyawan menghasilkan pengaruh signifikan secara langsung. Dengan demikian pelatihan yang diberikan pada karyawan baik berupa *on the job training* maupun *off the job training* dapat mempengaruhi kemampuan kerja karyawan.
3. Uji hipotesis pengaruh pendidikan karyawan terhadap kinerja karyawan menghasilkan pengaruh signifikan secara langsung. Pendidikan karyawan juga berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui kemampuan kerja karyawan. Dengan demikian meningkatnya kemampuan kerja karyawan yang disebabkan oleh tingkat pendidikan dan latar belakang pendidikan yang dimiliki karyawan maka cenderung dapat meningkatkan kinerja karyawan.
4. Uji hipotesis pengaruh pelatihan karyawan terhadap kinerja karyawan menghasilkan pengaruh signifikan secara langsung. Pelatihan karyawan juga berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui kemampuan kerja karyawan. Dengan demikian meningkatnya kemampuan kerja karyawan yang disebabkan oleh seringnya diadakan pelatihan karyawan maka cenderung dapat meningkatkan kinerja karyawan.
5. Uji hipotesis pengaruh kemampuan kerja karyawan terhadap kinerja karyawan menghasilkan pengaruh signifikan secara langsung. Dengan demikian kemampuan kerja yang dimiliki karyawan dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, maka dapat diberikan saran-saran yaitu sebagai berikut:

1. Mengacu pada hasil penelitian yaitu pendidikan karyawan berpengaruh dominan terhadap peningkatan kemampuan kerja dan kinerja karyawan maka hendaknya perusahaan dapat merekrut tenaga kerja yang memiliki pendidikan yang baik sehingga akan mampu menghadapi

- setiap pekerjaan dengan baik, sehingga dapat meningkatkan kinerja perusahaan.
2. Untuk dapat meningkatkan kemampuan kerja dan kinerja karyawan hendaknya PT. Bank NTB Cabang Utama Pejangik lebih sering melaksanakan pelatihan bagi para karyawan, baik berupa *on the job training* maupun *off the job training*. Pelaksanaan pelatihan ini dimaksudkan untuk dapat mengembangkan kemampuan para karyawan dalam bekerja sehingga dapat memiliki kinerja yang baik sesuai dengan yang dibutuhkan perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.
 3. Penelitian terhadap kinerja karyawan ini akan sangat diperlukan oleh perusahaan dalam rangka pengembangan mutu sumber daya manusia, sehingga dengan penelitian ini diharapkan mampu memperbaiki dan memberikan pertimbangan bagi perusahaan dalam mengambil keputusan terkait masalah sumber daya manusia.
 4. Bagi peneliti berikutnya yang tertarik untuk meneliti hal yang sama, bahwa pendidikan dan pelatihan karyawan tidak hanya berpengaruh terhadap kinerja melalui kemampuan saja, faktor lain yang mempengaruhi kinerja adalah motivasi. Faktor motivasi terbentuk dari sikap seorang karyawan dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah untuk mencapai tujuan. Selain itu, bagi peneliti berikutnya sebaiknya lebih memperhatikan indikator kinerja untuk lebih disesuaikan dengan jenis perusahaan, karena setiap jenis perusahaan memiliki penilaian kinerja yang berbeda-beda sehingga perlu adanya penyesuaian untuk keakuratan hasil penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga
- Hasibuan, Malayu SP. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua. Yogyakarta: BPF
- Ismail. 2010. *Manajemen Perbankan : Dari Teori Menuju Aplikasi*. Jakarta: Kencana
- Kamil, Mustofa. 2012. *Model Pendidikan dan Pelatihan (Konsep dan Aplikasi)*. Bandung: Alfabeta
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2005. *Perilaku dan Budaya Organisasi*, Bandung: PT. Refika Aditama

- Mondy, R. Wayne. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia (edisi kesepuluh jilid 1)*. Jakarta: Erlangga.
- Sastrohadiwiryono, B. Siswanto. 2001. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional*. Bandung: PT. Bumi Aksara.
- Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia edisi 3*, Yogyakarta: STIE YKPN.
- Swasto, Bambang. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Malang, Penerbit Universitas Brawijaya Press.