

**PENGARUH PENDIDIKAN DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA
KARYAWAN MELALUI VARIABEL MEDIATOR KEMAMPUAN KERJA
KARYAWAN
(Studi Pada Karyawan Pt Petrokimia Gresik)**

Miranda Diah Ratnasari
Bambang Swasto Sunuharyo
Fakultas Ilmu Administrasi
Universitas Brawijaya
Malang
mirandadiahr@gmail.com

ABSTRACT

This research aims to explain the effect of education and training toward employee performance by employee work ability as mediator variable at PT Petrokimia Gresik. The population of this research were employees of PT Petrokimia Gresik which amounted to 3,064 people. The sample in this research were 97 people which has done by using proportional random sampling technique. Based on the result, this research shows that education significantly affects employee work ability resulted beta coefficient in the amount of 0.309 with a score significance value of t as big as 0.002, training significantly affects employee work ability resulted beta coefficient in the amount of 0.540 with a score significance value of t as big as 0.000, and the employee work ability significantly affects employee performance resulted beta coefficient in the amount of 0.514 with a score significance value of t as big as 0.000. Then, education significantly affects employee performance resulted beta coefficient in the amount of 0.192 with a score significance value of t as big as 0.012 while training significantly affects employee performance resulted beta coefficient in the amount of 0.267 with a score significance value of t as big as 0.002.

Keywords: Education, Training, Employee Work Ability, Employee Performance

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja karyawan melalui variabel mediator kemampuan kerja karyawan pada PT Petrokimia Gresik. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT Petrokimia Gresik yang berjumlah 3.064 orang. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 97 orang dengan menggunakan teknik *proportional random sampling*. Berdasarkan dari hasil analisis yang telah dilakukan, penelitian ini menunjukkan pendidikan berpengaruh secara signifikan terhadap kemampuan kerja karyawan menghasilkan koefisien beta sebesar 0,309 dengan nilai signifikansi t sebesar 0,002, pelatihan berpengaruh secara signifikan terhadap kemampuan kerja karyawan menghasilkan koefisien beta sebesar 0,540 dengan nilai signifikansi t sebesar 0,000, dan kemampuan kerja karyawan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan menghasilkan koefisien beta sebesar 0,514 dengan nilai signifikansi t sebesar 0,000. Kemudian pendidikan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan menghasilkan koefisien beta sebesar 0,192 dengan nilai signifikansi t sebesar 0,012, sedangkan pelatihan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan menghasilkan koefisien beta sebesar 0,267 dengan nilai signifikansi t sebesar 0,002.

Kata Kunci: Pendidikan, Pelatihan, Kemampuan Kerja Karyawan, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Seiring dengan perkembangan zaman, mengharuskan organisasi untuk terus tumbuh dan berkembang. Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang semakin pesat menuntut organisasi melakukan perubahan dari berbagai aspek. Ditambah lagi, semakin banyak bermunculan usaha baru dengan berbagai jenis usaha, yang menandakan persaingan bisnis semakin ketat. Hal ini merupakan tantangan bagi perusahaan dalam menghadapi perubahan-perubahan yang terjadi untuk mempertahankan eksistensinya agar tidak mudah terkikis oleh kondisi lingkungan yang dinamis.

Di era global seperti saat ini, manajemen sumber daya manusia memiliki peran dalam menciptakan tenaga kerja yang berkualitas dan berkompeten. Dengan kata lain, mereka harus ikut andil terhadap pengambilan keputusan di setiap langkah yang dilakukan oleh perusahaan. Menurut Dilip Bhatt yang dikutip oleh Amir (2015:93) perusahaan harus menginvestasikan sebagian besar upayanya untuk pengelolaan sumber daya manusia sebesar 75%, peralatan dan teknologi sebesar 10%, dan sistem perencanaan sebesar 15%. Hal ini menunjukkan betapa pentingnya sumber daya manusia bagi sebuah perusahaan. Sebagai contoh, dengan adanya perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang semakin canggih jika tidak didukung dengan ketersediaan sumber daya manusia yang memadai, maka kemungkinan besar tujuan perusahaan akan sulit untuk dicapai. Dengan demikian, kunci keberhasilan suatu perusahaan tergantung pada kualitas sumber daya manusia yang ada. Mereka dapat bekerja secara efektif dan efisien apabila mampu memanfaatkan potensi yang dimiliki secara optimal.

Program pengembangan sumber daya manusia yang tepat akan menunjang kinerja karyawan sesuai dengan harapan perusahaan. "Kinerja atau prestasi kerja adalah hasil atau prestasi yang telah dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan standar dan kriteria yang ditetapkan untuk pekerjaan itu" (Swasto, 2011:54). Pencapaian hasil kerja menjadi tolok ukur terhadap pekerjaan yang telah dilakukan karyawan, apakah sudah sesuai dengan kriteria atau belum. Adapun menurut Uno dan Lamatenggo (2014:127) bahwa faktor yang diperlukan dari kinerja berasal dari kemampuan karyawan, baik berupa pengetahuan maupun keterampilan yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan.

Mengingat pentingnya sumber daya manusia terhadap proses pertumbuhan dan perkembangan perusahaan, maka yang bersangkutan harus berupaya meningkatkan kinerja karyawan melalui kemampuan kerja mereka. Robbins dan Judge (2015:35) mendefinisikan bahwa, "Kemampuan adalah kapasitas individu saat ini untuk melakukan berbagai tugas dalam sebuah pekerjaan". Dengan demikian karyawan dengan kemampuan kerja yang baik pasti memiliki kinerja yang baik pula, sehingga dapat melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan tanggung jawab yang dimiliki.

Kemampuan setiap individu harus dikembangkan secara berkelanjutan, salah satunya melalui pelaksanaan program pendidikan dan pelatihan. Menurut Drs. Jan Bella dalam Hasibuan (2013:70), pendidikan dan pelatihan yaitu proses peningkatan keterampilan kerja baik secara teknis maupun manajerial. "Pendidikan bertujuan untuk pembangunan negara secara keseluruhan melalui penyediaan tenaga kerja yang terampil" (Havelock dan Huberman dalam Ahmadi, 2016:43). Kemudian Sutrisno (2009:68) menyatakan, "Pendidikan sebagai landasan untuk membentuk, mempersiapkan, membina, dan mengembangkan kemampuan sumber daya manusia yang sangat menentukan dalam keberhasilan pembangunan di masa yang akan datang". Dengan kata lain, pendidikan merupakan modal yang harus dimiliki seseorang agar lebih siap menghadapi berbagai pekerjaan yang diberikan. Sedangkan, "Pelatihan dimaksudkan untuk memperbaiki penguasaan berbagai keterampilan dan teknik pelaksanaan kerja tertentu untuk kebutuhan masa sekarang" (Swasto, 2011:65). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pendidikan dan pelatihan adalah usaha untuk mengembangkan dan meningkatkan kemampuan terhadap pelaksanaan pekerjaan seorang karyawan.

PT Petrokimia Gresik merupakan produsen pupuk terlengkap di Indonesia. Sebagai anak Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang berada di bawah pengawasan pemerintah, perusahaan memiliki kewajiban untuk mendahulukan pemenuhan kebutuhan pupuk dalam negeri agar tidak sampai terjadi krisis pangan. Indikator terpenuhinya target yang dicapai PT Petrokimia Gresik dapat diketahui dari pencapaian kinerja atau *Key Performance Indicator* (KPI) selama tahun 2012 - 2016 yang terdapat pada Tabel 1 sebagai berikut:

Tabel 1 Pencapaian KPI PT Petrokimia Gresik

No.	Tahun	Nilai Pencapaian KPI
1.	2012	105,92%
2.	2013	102,01%
3.	2014	100,39%
4.	2015	92,17%
5.	2016	97,20%

Sumber: Data diolah, 2018

Tabel di atas menunjukkan bahwa kinerja PT Petrokimia Gresik berada pada kondisi yang kurang stabil. Dibuktikan pada tahun 2015 mengalami penurunan meskipun pada tahun 2016 kembali meningkat, tetapi angka tersebut tidak setinggi tahun-tahun yang sebelumnya. Menurut Uno dan Lamatenggo (2014:121), “Kinerja merupakan standar organisasi untuk mencapai keberhasilan yang menjadi tanggung jawabnya”. Berdasarkan pandangan tersebut, kinerja merujuk pada ukuran keberhasilan suatu perusahaan. Adapun menurut Kasmir (2016:182), “Kinerja organisasi merupakan kinerja perusahaan secara keseluruhan. Namun kinerja karyawan yang merupakan kinerja individu yang akan mendukung kinerja organisasi”. Teori ini mengartikan bahwa pencapaian kinerja perusahaan tidak lepas dari kontribusi yang diberikan karyawannya, sehingga tenaga kerja yang berkualitas dibutuhkan karena berperan sebagai penggerak seluruh kegiatan usaha guna mewujudkan cita-cita perusahaan. Oleh sebab itu, program pendidikan dan pelatihan merupakan hal yang sangat penting dilakukan agar kemampuan kerja yang dimiliki karyawan tinggi sehingga kinerja karyawan dapat dipertahankan dan ditingkatkan.

Sektor industri yang bergerak di bidang pertanian ini sejak awal telah berkomitmen terhadap pengembangan sumber daya manusia melalui pelaksanaan program pendidikan dan pelatihan (diklat). Hal ini dapat dibuktikan dengan terselenggaranya beberapa program tersebut, seperti:

1. Diklat petro muda masuk desa, sebagai bentuk pendidikan dan pelatihan di awal karir,
2. Diklat manajerial dan kompetensi, sebagai bentuk pendidikan dan pelatihan selama menjadi karyawan PT Petrokimia Gresik, serta
3. Diklat purna tugas bagi karyawan yang akan menghadapi masa pensiun.

Beberapa program di atas memang sengaja dirancang sesuai dengan kebutuhan karyawan terhadap pelaksanaan pekerjaan. Program ini dapat meminimalisir terjadinya kesenjangan kemampuan kerja karyawan dalam menyelesaikan berbagai pekerjaan yang dihadapi. Dengan demikian karyawan akan memiliki kemampuan yang memadai untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya agar kegiatan operasional perusahaan berjalan lancar guna mencapai kinerja yang diharapkan

KAJIAN PUSTAKA

Pendidikan

Menurut Undang-undang (UU) No. 2 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional dalam Triwiyanto (2014:113), “Pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk kehidupan berbangsa dan bernegara”.

Adapun menurut Hardjana (2001:13), Pendidikan atau *education* secara umum merupakan usaha yang sengaja diadakan dan dilakukan secara sistematis serta terus-menerus dalam jangka waktu tertentu, sesuai dengan tingkatannya, guna menyampaikan, menumbuhkan dan mendapatkan pengetahuan, sikap, nilai, kecakapan atau keterampilan yang dikehendaki.

Senada dengan Hardjana, Ahmadi (2016:34) juga berpendapat, “Pendidikan merupakan suatu proses penanaman pengetahuan, keterampilan, dan sikap peserta didik yang memungkinkan nantinya mereka mampu menjadi masyarakat yang bertanggung jawab”. Kemudian menurut Triwiyanto (2014:23-24), “Pendidikan adalah usaha menarik sesuatu di dalam manusia sebagai upaya memberikan pengalaman-pengalaman belajar teprogram dalam bentuk pendidikan formal, nonformal, dan informal di sekolah, dan luar sekolah yang berlangsung seumur hidup.”

Pelatihan

Salah satu dimensi pelatihan menurut pendapat Rae yang dikutip oleh Sofyandi (2013:120), yaitu melalui lama waktu pelatihan yang dapat dilihat dari berapa lama waktu pemberian materi pokok yang harus dipelajari. Sebelum melakukan pelatihan, ada baiknya mengetahui prinsip-prinsip pelatihan yang akan digunakan terlebih dahulu. Werther dan Davis

dalam Sofyandi (2013:115) mengemukakan 5 prinsip pelatihan yang dijabarkan sebagai berikut:

1. *Participation*, artinya dalam pelaksanaan pelatihan para peserta harus ikut aktif agar lebih cepat menguasai dan mengetahui berbagai materi yang diberikan.
2. *Repetition*, artinya senantiasa dilakukan berulang-ulang agar peserta lebih cepat memahami dan mengingat apa yang telah diberikan.
3. *Relevance*, artinya harus saling berhubungan sebagai contoh para peserta latihan terlebih dahulu diberikan penjelasan secara umum tentang suatu pekerjaan sebelum mereka mempelajari hal-hal khusus dari pekerjaan tersebut.
4. *Transference*, artinya program pelatihan harus disesuaikan dengan kebutuhan-kebutuhan yang nantinya akan dihadapi dalam pekerjaan sebenarnya.
5. *Feedback*, artinya program pelatihan yang dilaksanakan selalu dibutuhkan umpan balik untuk mengukur sejauh mana keberhasilan program tersebut. Dengan adanya umpan balik ini, peserta akan memperoleh informasi tentang hasil yang dicapai untuk mengetahui hasil kerja mereka.

Kemampuan Kerja Karyawan

Keith Davis dalam Mangkunegara (2013:67) menyatakan, “Kemampuan pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan *reality* (pengetahuan dan keterampilan)”. Adapun pendapat yang diungkapkan Hasibuan (2013:110) bahwa kecakapan adalah total dari semua keahlian yang diperlukan untuk mencapai hasil yang bisa dipertanggungjawabkan. Dilengkapi lagi oleh Hasibuan (2013:244) Kecakapan dapat diperoleh dari usaha (belajar dan pelatihan) yang telah dilakukan karyawan.

Pendapat lain menurut Gibson, Ivancevich, dan Donnelly (1987:54) “Kemampuan ialah sifat (bawaan lahir atau dipelajari) yang memungkinkan seseorang melakukan sesuatu yang bersifat mental atau fisik”. Kemudian Greenberg dan Baron dalam Wibowo (2015:93-94) juga mendefinisikan, “Kemampuan sebagai kapasitas mental dan fisik untuk mewujudkan berbagai tugas. Orang berbeda dalam hubungannya dengan sejumlah kemampuan, namun dapat dikelompokkan dalam 2 kategori, yaitu kemampuan intelektual dan kemampuan fisik”. Senada dengan Greenberg dan Baron,

Robbins dan Judge (2015:35) mengartikan, “Kemampuan adalah kapasitas individu saat ini untuk melakukan berbagai tugas dalam sebuah pekerjaan. Kemampuan keseluruhan esensinya dibangun oleh 2 set faktor, yaitu intelektual dan fisik”.

Kinerja Karyawan

Setiap pekerjaan akan mempunyai standar tertentu yang telah ditetapkan oleh perusahaan untuk dijadikan dasar penilaian agar karyawan mengetahui apa saja kekurangan yang perlu diperbaiki sebagai acuan untuk meningkatkan hasil kerjanya secara optimal. Oleh karena itu, untuk memudahkan penilaian kinerja karyawan, standar pekerjaan harus dapat diukur dan dipahami secara jelas. Cara pengukuran kinerja menurut Dharma (2003:355) dapat dilihat melalui dimensi sebagai berikut:

1. Kuantitas, yaitu jumlah yang harus diselesaikan atau dicapai. Pengukuran kuantitatif melibatkan perhitungan keluaran dari pelaksanaan kegiatan. Hal ini berkaitan dengan jumlah keluaran yang dihasilkan.
2. Kualitas, yaitu mutu yang harus dihasilkan (baik tidaknya). Pengukuran kualitatif menunjukkan seberapa baik penyelesaian dari pelaksanaan kegiatan. Hal ini berkaitan dengan bentuk keluaran.
3. Ketepatan waktu, yaitu sesuai tidaknya dengan waktu yang direncanakan. Pengukuran ketepatan waktu merupakan jenis khusus dari pengukuran kuantitatif yang menentukan waktu penyelesaian suatu kegiatan.

Hipotesis

- H₁: Diduga ada pengaruh yang signifikan pendidikan (X₁) terhadap kemampuan kerja karyawan (Z).
- H₂: Diduga ada pengaruh yang signifikan pelatihan (X₂) terhadap kemampuan kerja karyawan (Z).
- H₃: Diduga ada pengaruh yang signifikan kemampuan kerja karyawan (Z) terhadap kinerja karyawan (Y).
- H₄: Diduga ada pengaruh yang signifikan pendidikan (X₁) terhadap kinerja karyawan (Y).
- H₅: Diduga ada pengaruh yang signifikan pelatihan (X₂) terhadap kinerja karyawan (Y).

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian penjelasan (*explanatory research*) dengan pendekatan kuantitatif. Penelitian dilakukan di PT Petrokimia Gresik yang terletak di Jalan Ahmad Yani 61119 Gresik. Didapat sampel 97 orang responden dengan pengumpulan data menggunakan kuesioner yang dianalisis menggunakan analisis jalur.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 2 Hasil Uji Koefisien Jalur Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kemampuan Kerja Karyawan

Variabel Independen	Standardized Coefficient (Beta)	t	Sig	Ket
Pendidikan	0,309	3,242	0,002	Sig
Pelatihan	0,540	5,670	0,000	Sig
Variabel Dependen = Kemampuan Kerja Karyawan n = 97				

Sumber: Data diolah, 2018

Pengaruh Pendidikan (X_1) terhadap Kemampuan Kerja Karyawan (Z) pada PT Petrokimia Gresik

Berdasarkan hasil analisis jalur menunjukkan pendidikan (X_1) berpengaruh signifikan terhadap kemampuan kerja karyawan (Z). Pada distribusi frekuensi variabel pendidikan diperoleh hasil tertinggi yaitu mengenai kesesuaian tingkat pendidikan terakhir dengan tanggung jawab yang dimiliki karena tingkat pendidikan dapat mempengaruhi kemampuan kerja karyawan dalam mengemban tanggung jawab yang diberikan. Sesuai dengan kondisi yang ada di PT Petrokimia Gresik, karyawan dengan tingkat pendidikan terakhir SMA/SMK diberi tanggung jawab pada pekerjaan yang membutuhkan keterampilan teknik seperti penggunaan dan pemeliharaan mesin-mesin produksi, sedangkan karyawan dengan tingkat pendidikan terakhir Diploma dan Sarjana diberi tanggung jawab pada pekerjaan yang membutuhkan keterampilan manajerial seperti perencanaan dan pengawasan proses produksi. Hal ini membuktikan bahwa karyawan dengan pendidikan tertentu akan diberi tanggung jawab sesuai dengan kualifikasi pekerjaan yang ada. Selanjutnya hasil terendah pada variabel pendidikan yaitu kesesuaian tingkat pendidikan terakhir dengan bidang pekerjaan, akan lebih

mudah bagi karyawan untuk meningkatkan kemampuan kerjanya apabila pendidikan yang ditempuh sesuai dengan bidang pekerjaan yang diterima. Karyawan dengan tingkat pendidikan yang sesuai dengan bidang pekerjaan, kemampuannya akan lebih baik daripada karyawan dengan tingkat pendidikan yang berbeda dari bidang pekerjaannya. Hal ini dikarenakan pendidikan sebagai bekal bagi seorang karyawan untuk menunjang kemampuan kerja mereka. Seperti pendapat yang dikemukakan oleh Triwiyanto (2014:23), "Pendidikan bertujuan untuk mengoptimalkan kemampuan-kemampuan individu agar di kemudian hari dapat memainkan peranan hidup secara tepat". Adapun menurut Bangun (2012:200) kemampuan dari sumber daya manusia dalam perusahaan dapat ditingkatkan melalui pendidikan. Penelitian ini juga mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Gumilar (2015) dan Kurniawan (2015) yang menyatakan bahwa pendidikan berpengaruh signifikan terhadap kemampuan kerja karyawan.

Tabel 3 Hasil Uji Koefisien Jalur Kemampuan Kerja Karyawan terhadap Kinerja Karyawan

Variabel Independen	Standardized Coefficient (Beta)	t	Sig	Ket
Kemampuan Kerja Karyawan	0,514	6,717	0,000	Sig
Variabel Dependen = Kinerja Karyawan n = 97				

Sumber: Data diolah, 2018

Pengaruh Pelatihan (X_2) terhadap Kemampuan Kerja Karyawan (Z) pada PT Petrokimia Gresik

Berdasarkan hasil analisis jalur menunjukkan pelatihan (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kemampuan kerja karyawan (Z). Pada distribusi frekuensi variabel pelatihan diperoleh hasil tertinggi yaitu jumlah pelatihan yang diikuti karyawan selama bekerja menunjukkan bahwa semakin banyak pelatihan yang diikuti karyawan akan berdampak pada kemampuan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan karena semakin sering karyawan mengikuti pelatihan maka kemampuan kerja karyawan akan semakin bertambah dan meningkat. Pada kondisi yang ada di PT Petrokimia Gresik, karyawan mendapatkan pelatihan secara berkala sejak karyawan diterima sampai menjelang pensiun karena pelatihan

sebagai sarana guna mengembangkan kemampuan karyawan agar dapat bekerja secara optimal. Selanjutnya hasil terendah pada variabel pelatihan yaitu lama waktu pelatihan yang diikuti karyawan selama bekerja, dalam hal ini tidak hanya banyak pelatihan yang berpengaruh terhadap kemampuan kerja karyawan tetapi lama pelatihan juga demikian karena semakin lama pelatihan yang diikuti karyawan maka akan semakin banyak pula hal-hal yang dapat dipelajari dibandingkan dengan waktu yang singkat. Gomes (2003:198) menjelaskan bahwa pelatihan bermanfaat untuk mengatasi kekurangan pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki karyawan. Penelitian ini juga mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Gumilar (2015), Kurniawan (2015), dan Widyasari (2015) bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kemampuan kerja karyawan.

Tabel 4 Hasil Uji Koefisien Jalur Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan

Variabel Independen	Standardized Coefficient (Beta)	t	Sig	Ket
Pendidikan	0,192	2,578	0,012	Sig
Pelatihan	0,267	3,259	0,002	Sig
Variabel Dependen = Kinerja Karyawan n = 97				

Sumber: Data diolah, 2018

Pengaruh Kemampuan Kerja Karyawan (Z) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT Petrokimia Gresik

Berdasarkan hasil analisis jalur menunjukkan kemampuan kerja karyawan (Z) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Pada distribusi frekuensi variabel kemampuan kerja karyawan diperoleh hasil tertinggi yaitu pemahaman terhadap bidang pekerjaannya sehingga karyawan yang memahami seluruh hal yang berkaitan dengan bidang pekerjaannya, kinerja mereka cenderung meningkat. Sejalan dengan kondisi yang ada di PT Petrokimia Gresik karyawan yang mengenal dan memahami pekerjaannya dapat lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Selanjutnya hasil terendah pada variabel kemampuan kerja karyawan yaitu penyelesaian pekerjaan dengan rapi sehingga membutuhkan keterampilan yang tinggi untuk menyelesaikan sebuah pekerjaan karena berkaitan dengan kualitas kerja yang dihasilkan seorang

karyawan. Menurut pendapat Mangkunegara (2013:67), faktor yang dapat mempengaruhi pencapaian kinerja salah satunya adalah faktor kemampuan. Secara lebih jelas, diperkuat dengan teori yang diutarakan oleh Rivai dan Sagala (2009:548) bahwa kinerja merupakan suatu fungsi dari kemampuan. Penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Gumilar (2015), Kurniawan (2015), dan Widyasari (2015) yang menyatakan bahwa kemampuan kerja karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Pendidikan (X₁) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT Petrokimia Gresik

Berdasarkan hasil analisis jalur menunjukkan pendidikan (X₁) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Pada distribusi frekuensi variabel pendidikan diperoleh hasil tertinggi yaitu kesesuaian tingkat pendidikan terakhir dengan tanggung jawab yang dimiliki karena pada dasarnya atasan akan memberikan tanggung jawab sesuai dengan pendidikan yang ditempuh sehingga pekerjaan dapat terlaksana dengan baik. Hal ini dikarenakan pendidikan memberi bekal berupa pemahaman secara teoritis terhadap suatu pekerjaan, sehingga karyawan dapat lebih memahami tugasnya di tempat kerja. Selanjutnya hasil terendah pada variabel pendidikan yaitu kesesuaian tingkat pendidikan terakhir dengan bidang pekerjaannya sehingga apabila karyawan menguasai bidang pekerjaannya akan lebih mudah bagi mereka untuk meningkatkan kinerjanya. Karyawan pada bidang pekerjaan yang sesuai dengan tingkat pendidikan yang ditempuh kinerjanya akan lebih baik daripada karyawan yang bidang pekerjaannya kurang sesuai dengan tingkat pendidikan yang ia tempuh. Penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan Armawansyah (2016), Gumilar (2015), dan Kurniawan (2015) yang mengungkapkan bahwa pendidikan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Pelatihan (X₂) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT Petrokimia Gresik

Berdasarkan hasil analisis jalur menunjukkan pelatihan (X₂) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Pada distribusi frekuensi variabel pelatihan diperoleh hasil tertinggi yaitu jumlah pelatihan yang diikuti karyawan selama bekerja mengisyaratkan semakin sering karyawan mengikuti pelatihan maka akan semakin baik pula kinerja yang dicapai. Dalam hal ini apabila

pelatihan karyawan dapat diterapkan dengan baik, maka akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan. Selanjutnya hasil terendah pada variabel pelatihan yaitu lama waktu pelatihan yang diikuti karyawan selama bekerja menandakan semakin lama pelatihan yang diikuti karyawan maka akan semakin banyak hal-hal yang dapat mereka pelajari terkait dengan pekerjaannya sehingga dapat mendukung peningkatan kinerja. Industri manufaktur seperti PT Petrokimia Gresik membutuhkan tenaga kerja yang lebih banyak berorientasi pada praktik di lapangan, sehingga diperlukan lebih banyak dan lama pelatihan guna merangsang kinerja karyawannya agar target perusahaan tercapai. Seperti teori yang dikemukakan oleh Bernandian dan Russel dalam Gomes (2003:197), “Pelatihan adalah setiap usaha untuk memperbaiki performansi pekerja pada suatu pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggung jawabnya, atau satu pekerjaan yang ada kaitannya dengan pekerjaannya”. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Armawansyah (2016), Gumilar (2015), Kurniawan (2015), dan Widayari (2015) bahwa pelatihan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Tidak Langsung Pendidikan (X₁) dan Pelatihan (X₂) terhadap Kinerja Karyawan (Y) melalui Variabel Mediator Kemampuan Kerja Karyawan (Z)

Pada penelitian ini terdapat pengaruh tidak langsung yaitu pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja karyawan melalui kemampuan kerja karyawan, di mana nilai pengaruh pendidikan terhadap kinerja karyawan awalnya sebesar 0,192 kemudian ditambah dengan jalur kemampuan kerja karyawan terhadap kinerja karyawan sebesar 0,159 sehingga diperoleh total sebesar 0,351. Demikian pula pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan yang awalnya sebesar 0,267 ditambah dengan jalur kemampuan kerja karyawan terhadap kinerja karyawan sebesar 0,278 kemudian diperoleh total sebesar 0,545. Hasil tersebut menunjukkan kemampuan kerja karyawan memberikan kontribusi atas pengaruh tidak langsung pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja karyawan PT Petrokimia Gresik yang bermakna sebagai variabel mediator, sehingga dapat disimpulkan dengan adanya variabel kemampuan kerja karyawan, maka pengaruh variabel pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja karyawan akan semakin tinggi. Karyawan mampu

menyelesaikan jumlah hasil kerja sesuai target dan mengalami peningkatan dibandingkan dengan waktu yang lalu. Kualitas kerja yang dihasilkan juga baik dan mengalami peningkatan. Tingkat kesalahan yang dihasilkan rendah, karyawan juga mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan, dan mengalami peningkatan, maka pendidikan dan pelatihan dapat meningkatkan kinerja karyawan yang dimediasi oleh kemampuan kerja karyawan

Tabel 5 Hasil Uji Koefisien Jalur Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan melalui Kemampuan Kerja Karyawan

Jalur	Pengaruh Langsung	Pengaruh Tidak Langsung	Total
X ₁ → Y (melalui Z)	0,192	0,309 x 0,514 = 0,159	0,351
X ₂ → Y (melalui Z)	0,267	0,540 x 0,514 = 0,278	0,545
Z → Y	0,514	-	-

Sumber: Data diolah, 2018

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa pendidikan karyawan PT Petrokimia tergolong tinggi, begitu pun dengan penerapan program pelatihan yang dilakukan sudah sangat baik sesuai dengan hasil *grand mean* pada distribusi frekuensi variabel. Tingkat kemampuan kerja karyawan berada pada kategori sangat tinggi, untuk kinerja karyawan juga menunjukkan hasil yang sangat baik, sehingga menunjukkan bahwa karyawan dapat melaksanakan tugas pekerjaannya sesuai dengan standar dan target yang telah ditetapkan oleh perusahaan.
2. Pendidikan menghasilkan pengaruh yang signifikan terhadap kemampuan kerja karyawan pada PT Petrokimia Gresik.
3. Pelatihan menghasilkan pengaruh yang signifikan terhadap kemampuan kerja karyawan pada PT Petrokimia Gresik.
4. Kemampuan kerja karyawan menghasilkan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Petrokimia Gresik.
5. Pendidikan menghasilkan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Petrokimia Gresik.
6. Pelatihan menghasilkan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Petrokimia Gresik.

Saran

1. Bagi PT Petrokimia Gresik
 - a. PT Petrokimia Gresik hendaknya meningkatkan keefektifan program pendidikan dan pelatihan bagi karyawan agar lebih sesuai dengan kebutuhan mereka.
 - b. PT Petrokimia Gresik hendaknya meningkatkan kemampuan kerja karyawannya melalui *sharing knowledge* agar semakin terampil dalam melaksanakan pekerjaan yang dimiliki.
 - c. PT Petrokimia Gresik hendaknya meningkatkan kinerja karyawannya dengan memberi dorongan berupa insentif, *reward*, dan kesempatan untuk mengembangkan potensi diri agar semakin termotivasi guna menghasilkan produk sesuai dengan target maupun standar perusahaan.
2. Bagi Peneliti Berikutnya

Diharapkan bagi peneliti berikutnya yang tertarik untuk meneliti judul yang sama dapat mengembangkan dan mengkaji variabel-variabel lain yang belum digunakan di penelitian yang sudah ada.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmadi, Rulam. 2016. *Pengantar Pendidikan: Asas dan Filsafat Pendidikan*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media.
- Amir, Mohammad Faisal. 2015. *Memahami Evaluasi Kinerja Karyawan: Konsep dan Penilaian Kinerja di Perusahaan*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Armawansyah, Rizal. 2016. Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi pada PT. PLN (Persero) Area Pelayanan dan Jaringan Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 37(2): 63.
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Dharma, Agus. 2003. *Manajemen Supervisi: Petunjuk Praktis Bagi Para Supervisor*. Jakarta: Raja Graffindo Persada.
- Gumilar, Gian. 2015. Pengaruh pendidikan dan Pelatihan terhadap Kemampuan dan Kinerja Karyawan (Studi pada Bank NTB Cabang Utama Pejanggik). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 22(2): 1.
- Gibson, James L, John M. Ivancevich, dan James H. Donnelly. 1987. *Organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- Gomes, Faustino Cardoso. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi.
- Hardjana, Agus M. 2001. *Training SDM yang Efektif*. Yogyakarta: Kansius.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Akasara.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Kurniawan, Fajar Azmi. 2015 Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kemampuan dan Kinerja Karyawan (Studi pada PT PLN (Persero) Area Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 26(1): 19.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Media Informasi Kinerja Perusahaan Indonesia, 2016. "PT Petrokimia Gresik Laporan Tahunan 2016", diakses pada tanggal 5 Januari 2018 dari annualreport.id
- PT Petrokimia Gresik. 2016. "Laporan Tahunan PT Petrokimia Gresik", diakses pada tanggal 5 Januari 2018 dari www.petrokimia-gresik.com.
- Rivai, Veitzhal dan Ella Jauvani Sagala. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Rajawali Persada.
- Robbins, Stephen P., dan Timothy A. Judge. 2015. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sofyandi, Herman. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Swasto, Bambang. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Malang: UB Press.
- Triwiyanto, Teguh. 2014. *Pengantar Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Uno, Hamzah B., Lamatenggo, Nina. 2014. *Teori Kinerja dan Pengukurannya*. Jakarta: Bumi Aksara.

- Wibowo, 2015. *Perilaku dalam Organisasi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Widyasari, Reni. 2015. Pengaruh Pelatihan terhadap Kemampuan dan Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. Bank Negara Indonesia Cabang Utama Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 2(2): 1.