

# **PENGARUH PENDIDIKAN DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. TRI CAKRA SIDOARJO DENGAN VARIABEL KEMAMPUAN SEBAGAI VARIABEL INTERVENING**

## **ABSTRAK**

Permasalahan mengenai kinerja merupakan masalah yang akan selalu dihadapi oleh pihak manajemen perusahaan, karena itu manajemen perlu mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan tersebut akan membuat manajemen perusahaan dapat mengambil berbagai kebijakan yang diperlukan, sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan agar sesuai dengan harapan perusahaan.

Jenis penelitian ini adalah penelitian survey yaitu penelitian yang mengambil sampel dari populasi, dengan menggunakan riset lapangan dan menyebarkan kuisisioner sebagai alat pengumpulan data yang pokok, kemudian data yang diperoleh dibahas dan diuraikan secara sistematis sehingga diperoleh kesimpulan. Pada penelitian ini jumlah sampel sebanyak 45 responden yang merupakan seluruh karyawan PT. Tri Cakra Sidoarjo.

Penelitian ini bertujuan mencari tahu pengaruh antara pendidikan dan pelatihan dan kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Tri Cakra Sidoarjo. Responden pada penelitian ini berjumlah 45 orang. Berdasarkan pada data yang dikumpulkan dan serangkaian analisis, maka dapat diambil simpulan sebagai berikut : Pendidikan dan Pelatihan (X) secara statistik memberikan pengaruh yang signifikan terhadap Kemampuan Kerja (Y). Pendidikan dan Pelatihan (X) secara statistik memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Z). Kemampuan Kerja (Y) secara statistik memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Z).

**Kata kunci : Pendidikan dan Pelatihan, Kemampuan dan Kinerja Karyawan.**

# **PENGARUH PENDIDIKAN DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA KARAWAN PT. TRI CAKRA SIDOARJO DENGAN VARIABEL KEMAMPUAN SEBAGAI VARIABEL INTERVENING**

## **ABSTRACT**

*Issues concerning the performance is an issue that will always be faced by the management company, therefore management need to know the factors that affect employee performance. Factors that may affect the employee's performance will make the company's management can take the necessary policies, so as to improve employee performance to match the company's expectations.*

*This research is a survey research is research that takes a sample of the population, using field research and disseminate the questionnaire as the main data collection tool, then the data obtained are discussed and explained systematically in order to obtain conclusions. In this study the total sample of 45 respondents who are all employees of PT. Tri Cakra Sidoarjo.*

*This study aims to find out the influence between education and training and the ability to work on the performance of employees of PT. Tri Cakra Sidoarjo. Respondents in this study amounted to 45 people. Based on the data collected and a series of analyzes, the conclusion can be drawn as follows: Education and Training (X) are statistically significant impact on the ability of Work (Y). Education and Training (X) is statistically a significant influence on employee performance (Z). Working ability (Y) statistically have a significant influence on employee performance (Z).*

**Keywords: Education and Training, Fit and Performance of Employees.**

## PENDAHULUAN

Dalam menghadapi era globalisasi, banyak tantangan yang harus dihadapi oleh perusahaan dalam rangka memenangkan persaingan. Baik perusahaan kecil, menengah maupun besar di Sidoarjo, untuk dapat bertahan dan memenangkan persaingan dituntut memiliki keunggulan bersaing. Salah satu faktor yang dapat dijadikan pegangan perusahaan dalam menciptakan keunggulan bersaing adalah dengan keunggulan produk dan sumber daya manusia yang berkualitas yang akan memberikan kontribusi bagi penciptaan keunggulan bersaing pada era globalisasi.

Perusahaan harus mempersiapkan diri agar tidak menemui berbagai kendala yang dapat menghambat produktivitasnya dalam menghadapi persaingan tersebut. Perusahaan juga harus berupaya semaksimal mungkin untuk menghindari kendala yang semakin kompleks dengan tingkat variasi, intensitas, dan cakupan yang mungkin belum pernah ditemui yang dapat merugikan perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan seringkali mencoba untuk mempersiapkan kualitas manajemen dan kualitas sumber daya manusia agar menjadi lebih tangguh dan sanggup bekerja dengan cara-cara baru, memiliki kecakapan tinggi, serta memiliki kualitas kerja yang handal.

Tanpa keberadaan sumber daya manusia yang berkualitas atau unggul tersebut maka keberadaan sumber daya lain tidak akan mampu memberikan manfaat yang optimal bagi pencapaian tujuan perusahaan. Kesuksesan perusahaan bisa dilihat dari kinerja yang telah dicapai oleh karyawannya, oleh sebab itu perusahaan menuntut agar para karyawannya mampu menampilkan kinerja yang optimal karena baik buruknya kinerja yang dicapai oleh karyawan akan berpengaruh pada kinerja dan keberhasilan perusahaan secara keseluruhan.

Permasalahan mengenai kinerja merupakan masalah yang akan selalu dihadapi oleh pihak manajemen perusahaan, karena itu manajemen perlu mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan tersebut akan membuat manajemen perusahaan dapat mengambil berbagai kebijakan yang diperlukan, sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan agar sesuai dengan harapan perusahaan.

Kinerja sumber daya manusia sebuah perusahaan merupakan salah satu faktor utama baik atau buruknya perusahaan. Jika sumber daya manusia lemah, maka perkembangan perusahaan dapat terhambat dan produktivitasnya menjadi terbatas sehingga perusahaan tidak mampu bersaing, baik dalam skala lokal, regional, maupun global. Perusahaan menempuh berbagai cara untuk mendapatkan sumber daya manusia yang memiliki kualitas tinggi, etos kerja produktif, keterampilan dan kreativitas, profesionalisme, disiplin, serta mampu menguasai dan mengembangkan teknologi. Salah satunya adalah melalui pendidikan dan pelatihan bagi sumber daya manusianya.

Pelatihan bagi perusahaan dilakukan untuk meningkatkan produktivitas, sedangkan pelatihan bagi karyawan dilakukan untuk meningkatkan kinerja karena setiap manusia perlu belajar dan berlatih agar memiliki kompetensi dan kemampuan yang memadai dalam mengerjakan suatu pekerjaan.

Mangkunegara (2012,8) mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dari sudut pandang inilah tampak arti penting program pelatihan dan pendidikan bagi karyawan karena karyawan akan merasa adanya perhatian dari perusahaan untuk lebih meningkatkan kinerjanya.

Meskipun pelatihan tenaga kerja memerlukan biaya yang tidak sedikit tetapi pelatihan harus tetap dilaksanakan karena pelatihan tersebut mempunyai manfaat yang besar bagi perusahaan atau karyawan perusahaan. Manfaat bagi perusahaan antara lain adalah perusahaan mempunyai tenaga kerja yang siap melaksanakan pekerjaannya sehingga dengan adanya tenaga kerja yang demikian perusahaan dapat mencapai tujuannya dengan lebih mudah.

Kesuksesan sebuah perusahaan tidak hanya tergantung pada bagaimana perusahaan menghasilkan kompetensi manusia, tetapi juga bagaimana perusahaan memberikan dukungan atas kemampuan yang dimiliki para karyawan dalam bekerja. Dukungan perusahaan terhadap kemampuan yang dimiliki oleh para karyawan menjadi hal penting mengingat lingkungan perusahaan, baik internal maupun eksternal selalu mengalami perubahan berkelanjutan. Kemampuan bekerja mutlak dimiliki oleh karyawan sehingga aktivitas atau pekerjaan yang menjadi tanggung jawab mereka dapat terselesaikan dengan baik sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan. Pada dasarnya kemampuan kerja karyawan ditentukan dari kemampuan pengetahuan, kemampuan keterampilan, dan kemampuan sikap. Beberapa indikasi kemampuan kerja tersebut dapat menunjukkan adanya kemampuan kerja secara keseluruhan, dimana kemampuan yang dimiliki oleh seorang karyawan dapat menunjukkan tingkat kemampuan kerja yang dimiliki. Kemampuan kerja yang dimiliki karyawan mencerminkan kinerja yang akan dihasilkan karyawan tersebut.

Pada posisi lain dengan adanya peningkatan kemampuan dan mutu karyawan melalui program pendidikan dan pelatihan, diharapkan dapat memberikan pengaruh terhadap pribadi setiap peserta program pelatihan, sehingga dapat melakukan pekerjaan-pekerjaan yang lebih beragam, sejalan dengan tujuan perusahaan secara lebih baik dan professional. Hal ini adanya peningkatan kinerja karyawan tersebut dan lebih jauh lagi berarti suatu langkah maju untuk mendapatkan posisi dan tanggung jawab yang lebih besar pada perusahaan tersebut. Kemampuan yang dimiliki oleh seorang karyawan menjadi hal yang sangat penting bagi setiap karyawan untuk menyesuaikan diri dan beradaptasi dengan lingkungan di perusahaannya. Kemampuan kerja para karyawan dianggap penting sehingga pimpinan perlu memahami sifat yang dimiliki oleh karyawan. Melalui usaha tersebut, maka dapat tercipta suasana kerja yang lebih tepat bagi usaha meningkatkan kinerja para karyawan (Ida, 2013,6).

Meninjau berbagai hal diatas PT. Tri Cakra Sidoarjo menyadari bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting dalam kegiatan perusahaan dan perusahaan menyadari betul bahwa mereka membutuhkan karyawan-karyawan yang berkualitas untuk mendukung kegiatan operasional perusahaan. Salah satu cara perusahaan mendapatkan karyawan-karyawan yang berkualitas yaitu dengan melakukan pendidikan dan pelatihan terhadap karyawan tersebut sehingga dapat meningkatkan kemampuan dari mereka. Untuk itu meskipun saat ini perusahaan dalam keadaan menurun tetapi perusahaan tetap menjalankan program pendidikan dan pelatihan bagi karyawannya karena menurut perusahaan kegiatan tersebut sangat penting untuk dilakukan walaupun kegiatan tersebut membutuhkan dana yang cukup besar. Tetapi pendidikan dan pelatihan dapat membantu para karyawan untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan karyawan yang akhirnya dapat membantu karyawan dalam menyelesaikan tugasnya dengan baik.

Sehubungan dengan latar belakang yang diuraikan diatas, tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul : "Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan PT. Tri Cakra Sidoarjo dengan Variabel Kemampuan sebagai Variabel Intervening".

## **LANDASAN TEORI**

### **MANAJEMEN**

Gulick dalam Rudhaliawan (2014:13) mendefinisikan manajemen sebagai suatu bidang ilmu pengetahuan (*science*) yang berusaha secara sistematis untuk memahami mengapa dan bagaimana manusia bekerja bersama-sama untuk mencapai tujuan dan membuat sistem ini lebih bermanfaat bagi kemanusiaan.

### **MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA**

Menurut Handoko dalam Nursanti (2014:13) Mengartikan Manajemen Sumber Daya Manusia sebagai berikut: "Manajemen Sumber Daya Manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai baik tujuan-tujuan individu maupun organisasi".

### **KINERJA KARYAWAN**

Menurut Bambang Guritno dan Waridin dalam Utami (2014,15) kinerja merupakan perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dengan standar yang telah ditentukan. Sedangkan menurut Hakim dalam Utami (2014,16) mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja yang dicapai oleh individu yang disesuaikan dengan peran atau tugas individu tersebut dalam suatu perusahaan pada suatu periode waktu tertentu, yang dihubungkan dengan suatu ukuran nilai atau standar tertentu dari perusahaan dimana individu tersebut bekerja. Kinerja merupakan perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh pegawai dengan standar yang telah ditentukan (Masrukhin dan Waridin dalam Utami, 2014,16).

### **KEMAMPUAN KERJA**

Dalam Kamus Bahasa Indonesia pengertian mampu adalah kesanggupan atau kecakapan, sedangkan kemampuan berarti seseorang atau aparat yang memiliki kecakapan atau kesanggupan untuk mengerjakan sesuatu yang diwujudkan melalui tindakannya untuk meningkatkan produktivitas kerja (Kamus Bahasa Indonesia, 2015,365).

### **PENDIDIKAN DAN PELATIHAN**

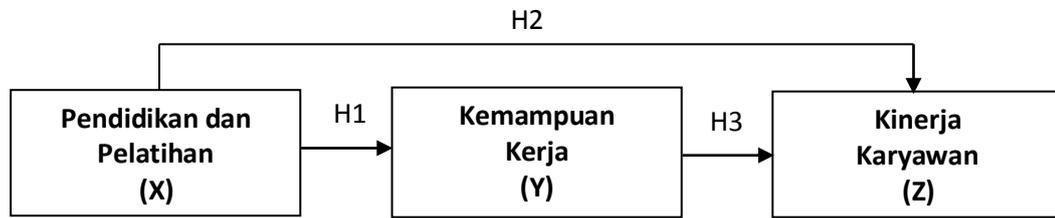
Pengertian pendidikan dan pelatihan (Nitisemito dalam Marlia, 2013,29): "Pendidikan dan pelatihan adalah suatu kegiatan dari perusahaan yang bermaksud untuk dapat memperbaiki dan mengembangkan sikap, tingkah laku, keterampilan dan pengetahuan bagi karyawannya, sesuai dengan keinginan dari perusahaan yang bersangkutan".

Tujuan dari pendidikan dan pelatihan yang dikemukakan oleh Andrew dalam Marlia (2013,30), sebagai berikut :

1. *Increased productivity*
2. *Improved Quality*
3. *Better Human Resources Palnning*
4. *Increased Morale*
5. *Indirect Compesation*
6. *Better Health and Safety*
7. *Obsolescence Prevention*
8. *Personal Growth*

## KERANGKA PEMIKIRAN

Dari uraian pemikiran tersebut diatas dapat diperjelas melalui skematis digambarkan seperti pada gambar dibawah ini :



Sumber : Data diolah, 2015

## HIPOTESIS

Hipotesis merupakan dugaan sementara atas suatu hubungan, sebab akibat dari kinerja variabel yang perlu dibuktikan kebenarannya. Berdasarkan pada landasan teori dan kerangka pemikiran di atas, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- H1 : Pendidikan dan Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap Kemampuan Kerja karyawan PT. Tri Cakra Sidoarjo.
- H2 : Pendidikan dan Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Tri Cakra Sidoarjo.
- H3 : Kemampuan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Tri Cakra Sidoarjo.

## METODE PENELITIAN

### Jenis dan sumber data

Jenis penelitian ini adalah penelitian survey yaitu penelitian yang mengambil sampel dari populasi, dengan menggunakan riset lapangan dan menyebarkan kuisisioner sebagai alat pengumpulan data yang pokok. (Efendi dalam Siska, 2011,35), kemudian data yang diperoleh dibahas dan diuraikan secara sistematis sehingga diperoleh kesimpulan.

### Populasi dan sampel

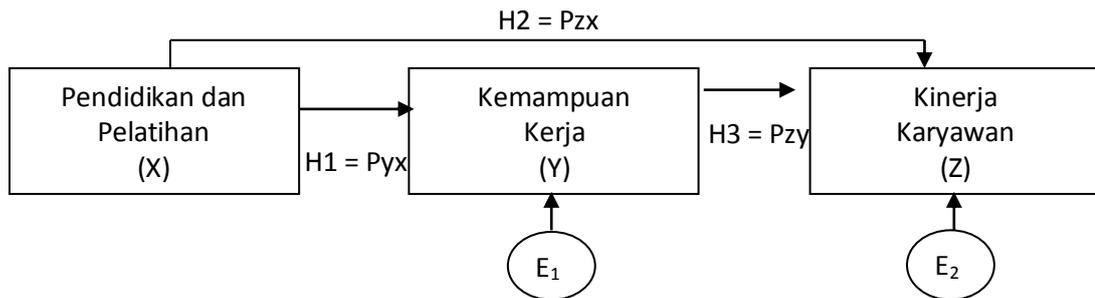
Populasi adalah sekumpulan individu atau objek penelitian yang memiliki kualitas serta ciri-ciri yang telah di tetapkan berdasarkan kualitas dan ciri-ciri tersebut. Sehingga dapat dipahami bahwa pengertian populasi sebagai sekelompok individu atau objek pengamatan yang minimal memiliki satu persamaan karakteristik. Menurut Hadi dalam Ida (2013,43) populasi adalah keseluruhan subjek penelitian yang paling sedikit mempunyai satu sifat yang sama, sedangkan sebagian individu yang diteliti dinamakan sampel.

Menurut Sugiyono dalam Ida (2013;43) Sampel merupakan bagian dari populasi yang menjadi sumber data dalam penelitian, yang mana adalah merupakan bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Dalam penelitian dilakukan terhadap sampel yang mewakili populasinya. Pemilihan sampel untuk penelitian ini dilakukan secara *Purposive Sampling* yaitu populasi yang dijadikan sampel adalah populasi yang memenuhi kriteria tertentu dengan tujuan agar sampel yang diambil bisa lebih representatif dengan kriteria yang

telah ditentukan (Sugiyono dalam dalam Ida,2013;45). Dimana sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Tri Cakra Sidoarjo yang berjumlah 45 orang.

### Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Menurut Riduwan dan Kuncoro dalam Meliya(2015,44), Analisis jalur digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikatnya yaitu: pendidikan dan pelatihan (X), kemampuan kerja (Y) dan kinerja karyawan (Z).



Sumber : Data diolah, 2015

Tahapan dalam analisis jalur, antara lain :

1. Menguji dengan analisis korelasi sederhana dan ganda  
Korelasi dilambangkan dengan ( $r$ ) dengan ketentuan nilai  $r$  tidak lebih dari harga ( $-1 \leq r \leq +1$ ) apabila  $r = -1$  artinya korelasinya negative sempurna,  $r = 0$  artinya tidak ada korelasi sedangkan  $r = +1$  berarti korelasinya sangat kuat. Pengujian lanjutan yaitu uji signifikansi berfungsi apabila ingin meneliti makna hubungan  $x$  terhadap  $y$ , selanjutnya untuk menyatakan besar kecilnya sumbangan variabel  $x$  terhadap  $y$  dapat ditentukan dengan rumus koefisien determinan. Koefisien determinasi adalah kuadrat dari koefisien korelasi penelitian yang dikalikan dengan 100%. Ini dilakukan untuk mengetahui seberapa besar variabel  $x$  mempunyai kontribusi atau ikut menentukan variabel  $y$ .
2. Menguji dengan regresi sederhana dan berganda  
Uji regresi digunakan untuk mencari pengaruh antar variabel.
3. Menguji dengan analisis jalur  
Teknik analisis jalur (*path analysis*). Analisis ini akan digunakan dalam menguji besaran kontribusi yang ditunjukkan oleh koefisien jalur pada setiap diagram jalur dari hubungan kausal antara variabel.  
Langkah-langkah analisis jalur secara garis besarnya adalah sebagai berikut :
  - a. Pengujian Secara Keseluruhan  
Perhitungan dilakukan dengan membandingkan nilai  $F$  dengan nilai probabilitas ( $\text{sig}$ ). Pengujian signifikansi yang digunakan untuk mencari generalisasi dari hubungan variabel baik secara simultan maupun parsial adalah :
    1. Jika nilai probabilitas 0,05 lebih kecil atau sama dengan nilai probabilitas  $\text{sig}$  atau ( $0,05 \leq \text{sig}$ ), maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, artinya tidak signifikan
    2. Jika nilai probabilitas 0,05 lebih besar atau sama dengan nilai probabilitas  $\text{sig}$  atau ( $0,05 \geq \text{sig}$ ), maka  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak, artinya signifikan.

- b. Pengujian Secara Individual  
 Uji secara individual ditunjukkan oleh table (coefficient).  
 Pengujian signifikansi yang digunakan untuk mencari generalisasi dari hubungan variabel baik secara simultan maupun parsial adalah:
1. Jika nilai probabilitas 0,05 lebih kecil atau sama dengan nilai probabilitas sig atau ( $0,05 \leq \text{sig}$ ), artinya tidak signifikan. Jika nilai probabilitas 0,05 lebih besar atau sama dengan nilai probabilitas sig atau ( $0,05 \geq \text{sig}$ ), artinya signifikan.

## Analisis Uji Hipotesis

### Analisis Jalur

Analisis regresi digunakan untuk menguji hipotesis tentang pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Berdasarkan regresi dengan program SPSS 14 diperoleh hasil seperti tabel dibawah ini.

**Tabel 4.9**  
**Tabel Model Summary X dan Y terhadap Z**

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,967 <sup>a</sup>	,934	,931	,67036

a. Predictors: (Constant), Y, X

**Sumber : Data primer diolah, 2015**

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

Hasil perhitungan regresi dapat diketahui bahwa koefisien determinasi ( $R^2$ ) yang diperoleh sebesar 0.934. Hal ini berarti 93.4% variasi variabel dependen dapat dijelaskan oleh variabel independen, sedangkan sisanya diterangkan oleh variabel lain yang tidak diajukan dalam penelitian ini.

**Tabel 4.10**  
**Tabel Anova X dan Y terhadap Z**

**ANOVA<sup>b</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	268,770	2	134,385	299,040	,000 <sup>a</sup>
	Residual	18,874	42	,449		
	Total	287,644	44			

a. Predictors: (Constant), Y, X

b. Dependent Variable: Z

**Sumber : Data primer diolah, 2015**

Untuk melihat besaran pengaruh secara simultan, dapat dilihat dari perhitungan tabel model summary dan anova pada hasil hitung spss.

Kaidah pengujian signifikansi :

- a) Jika nilai probabilitas 0.05 lebih kecil atau sama dengan nilai probabilitas sig atau ( $0.05 \leq \text{sig}$ ), maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, artinya tidak signifikan.
- b) Jika nilai probabilitas 0.05 lebih besar atau sama dengan nilai probabilitas sig atau ( $0.05 \geq \text{sig}$ ), maka  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak, artinya signifikan.

Tabel anova diperoleh nilai F sebesar 299.040 dengan nilai probabilitas (sig) 0.000, karena nilai sig  $\leq$  dari 0.05 maka ada pengaruh yang signifikan secara bersama antara pendidikan dan pelatihan dan kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan.

**Tabel 4.11**  
**Tabel Coefficients X dan Y terhadap Z**

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4,736	,896		5,288	,000
	X	,802	,070	,810	11,520	,000
	Y	,269	,104	,183	2,595	,013

a. Dependent Variable: Z

**Sumber : Data primer diolah, 2015**

Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan

Hipotesisnya adalah sebagai berikut :

$H_{02}$  = Tidak ada pengaruh yang signifikan antara Pendidikan dan Pelatihan terhadap kinerja karyawan

$H_{a2}$  = Ada pengaruh yang signifikan antara Pendidikan dan Pelatihan terhadap kinerja karyawan

Dari hasil yang terlihat di tabel coefficient dapat dilihat nilai hasil dari beta untuk variabel pendidikan dan pelatihan adalah 0.810 dengan thitung sebesar 11.520 dan sig sebesar 0.000, karena sig  $\leq$  dari 0.05, maka  **$H_{a2}$  diterima** dan  $H_{02}$  ditolak.

Dari hasil perhitungan tersebut dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja karyawan dibuktikan dengan nilai thitung sebesar 11.520 yang signifikan dan besaran pengaruh yang diberikan terlihat dari kolom beta adalah sebesar 0.810 atau 81%.

Pengaruh Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hipotesisnya adalah sebagai berikut :

$H_{03}$  = Tidak ada pengaruh yang signifikan antara kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan

$H_{a3}$  = Ada pengaruh yang signifikan antara kemampuan terhadap kinerja karyawan

Dari hasil yang terlihat di tabel coefficient dapat dilihat nilai hasil dari beta untuk variabel kemampuan kerja adalah sebesar 0.183 dengan t hitung sebesar

2.595 dan sig sebesar 0.013, karena nilai sig  $\leq$  dari 0.05 maka **Ha3 diterima** dan H03 ditolak.

Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa kemampuan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dibuktikan dengan nilai thitung sebesar 2.595 yang signifikan dan besaran pengaruh yang diberikan terlihat dari kolom beta adalah sebesar 0.183 atau 18.3%.

**Tabel 4.12**  
**Tabel Model Summary X terhadap Y**

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,827 <sup>a</sup>	,684	,677	,98684

a. Predictors: (Constant), X

**Sumber : Data primer diolah, 2015**

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

Hasil perhitungan regresi dapat diketahui bahwa koefisien determinasi ( $R^2$ ) yang diperoleh sebesar 0.684. Hal ini berarti 68.4% variasi variabel dependen dapat dijelaskan oleh variabel independen, sedangkan sisanya diterangkan oleh variabel lain yang tidak diajukan dalam penelitian ini.

**Tabel 4.13**  
**Tabel Anova X terhadap Y**

**ANOVA<sup>b</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	90,702	1	90,702	93,138	,000 <sup>a</sup>
	Residual	41,875	43	,974		
	Total	132,578	44			

a. Predictors: (Constant), X

b. Dependent Variable: Y

**Sumber : Data primer diolah, 2015**

Untuk melihat besaran pengaruh secara simultan, dapat dilihat dari perhitungan tabel model summary dan anova pada hasil hitung spss.

Kaidah pengujian signifikansi :

- a) Jika nilai probabilitas 0.05 lebih kecil atau sama dengan nilai probabilitas sig atau ( $0.05 \leq sig$ ), maka H0 diterima dan Ha ditolak, artinya tidak signifikan.
- b) Jika nilai probabilitas 0.05 lebih besar atau sama dengan nilai probabilitas sig atau ( $0.05 \geq sig$ ), maka Ha diterima dan H0 ditolak, artinya signifikan.

Tabel anova diperoleh nilai F sebesar 93.138 dengan nilai probabilitas (sig) 0.000, karena nilai sig  $\leq$  dari 0.05 maka ada pengaruh yang signifikan secara bersama antara pendidikan dan pelatihan terhadap kemampuan kerja.

**Tabel 4.14**  
**Tabel Coefficients X terhadap Y**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,548	1,260		2,022	,049
	X	,556	,058	,827	9,651	,000

a. Dependent Variable: Y

**Sumber : Data primer diolah, 2015**

Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kemampuan Kerja

Hipotesisnya adalah sebagai berikut :

H01 = Tidak ada pengaruh yang signifikan antara Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kemampuan Kerja

Ha1 = Ada pengaruh yang signifikan antara Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kemampuan Kerja

Dari hasil yang terlihat di tabel coefficient, dapat dilihat nilai hasil dari beta untuk variabel pendidikan dan pelatihan sebesar 0.827 dan besaran thitung sebesar 9.651 dengan besaran sig sebesar 0.000, karena  $\text{sig} \leq$  dari 0.05, maka **Ha1 diterima** dan H01 ditolak.

Dari hasil perhitungan tersebut dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara pendidikan dan pelatihan terhadap kemampuan kerja dibuktikan dengan nilai thitung sebesar 9.651 yang signifikan dan besaran pengaruh yang diberikan terlihat dari kolom beta adalah sebesar 0.827 atau 82.7%.

Dalam penelitian ini ada 2 buah persamaan struktur yang akan dihitung dan dianalisis dengan menggunakan analisis regresi, korelasi dan perhitungan pengaruh hasil kontribusi analisis jalur. Dua persamaan struktur tersebut (Pardede dan Manurung, 2014,44), adalah:

a. Persamaan Struktur Satu

$$Y = \text{pyx} + \epsilon_1$$

b. Persamaan Struktur Dua

$$Z = \text{pzx} + \text{pzy} + \epsilon_2$$

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui hubungan kausal empiris antar variabel yang terbentuk adalah:



**Sumber : Data diolah, 2015**

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui persamaan yang terbentuk adalah:

$$Y = 0.556 X + 0.316$$
$$Z = 0.802 X + 0.269 Y + 0.066$$

Keterangan:

Z = Kinerja karyawan

X = Pendidikan dan Pelatihan

Y = Kemampuan Kerja

Dari persamaan tersebut dapat dijelaskan bahwa variabel pendidikan dan pelatihan dan kemampuan kerja mempunyai arah koefisien yang bertanda positif terhadap kinerja karyawan.

### **Perhitungan Pengaruh Hasil Kontribusi Analisis Jalur**

Perhitungan pengaruh hasil kontribusi analisis jalur berdasarkan :

- a. Pengaruh hasil kontribusi struktur satu  
Kontribusi Pendidikan dan Pelatihan (X) yang secara langsung mempengaruhi Kemampuan Kerja (Y) sebesar 0.827 atau 82.7%
- b. Pengaruh hasil kontribusi struktur dua (pengaruh langsung)
  1. Kontribusi Pendidikan dan Pelatihan (X) yang secara langsung mempengaruhi Kinerja Karyawan (Z) adalah sebesar 0.810 atau 81%
  2. Kontribusi Kemampuan Kerja (Y) yang secara langsung mempengaruhi Kinerja Karyawan (Z) adalah sebesar 0.183 atau 18.3%
- c. Pengaruh hasil kontribusi struktur dua (pengaruh tidak langsung)  
Pengaruh tidak langsung variabel Pendidikan dan Pelatihan (X) terhadap Kinerja Karyawan (Z) melalui Kemampuan Kerja (Y) adalah sebesar  $0.827 \times 0.183 = 0.151$  atau 15.1%.
- d. Pengaruh Total  
Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan (X) terhadap Kinerja Karyawan (Z) melalui Kemampuan Kerja (Y) adalah sebesar  $0.827 + 0.151 = 0.978$

### **Pembahasan**

Berdasarkan hasil pengujian secara statistik dapat terlihat dengan jelas bahwa secara parsial (individu) semua variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat. Pengaruh yang diberikan variabel bebas tersebut bersifat positif artinya semakin tinggi variabel independen, maka mengakibatkan semakin tinggi pula variabel dependen yang dihasilkan. Hasil tersebut sesuai dengan hipotesis yang diajukan. Penjelasan dari masing-masing pengaruh variabel dijelaskan sebagai berikut:

### **Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kemampuan Kerja**

Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan terdapat pengaruh antara pendidikan dan pelatihan terhadap kemampuan kerja. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai t hitung sebesar 9.651 dengan taraf signifikansi hasil sebesar 0.000 tersebut lebih kecil dari 0.05, yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini menerima  $H_a$  dan menolak  $H_o$ . Pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa pendidikan dan pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Artinya bahwa ada pengaruh antara variabel pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja karyawan.

## **Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan terdapat pengaruh antara pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja karyawan. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai  $t$  hitung sebesar 11.520 dengan taraf signifikansi hasil sebesar 0.000 tersebut lebih kecil dari 0.05, yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini menerima  $H_a$  dan menolak  $H_o$ . Pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa pendidikan dan pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Artinya bahwa ada pengaruh antara variabel pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja karyawan.

## **Pengaruh Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan terdapat pengaruh antara kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai  $t$  hitung sebesar 2.595 dengan taraf signifikansi hasil sebesar 0.013 tersebut lebih kecil dari 0.05, yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini menerima  $H_a$  dan menolak  $H_o$ . Pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa kemampuan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Artinya bahwa ada pengaruh antara variabel kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan.

## **Simpulan**

Penelitian ini bertujuan mencari tahu pengaruh antara pendidikan dan pelatihan dan kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Tri Cakra Sidoarjo. Responden pada penelitian ini berjumlah 45 orang. Berdasarkan pada data yang dikumpulkan dan serangkaian analisis, maka dapat diambil simpulan sebagai berikut :

1. Pendidikan dan Pelatihan (X) secara statistik memberikan pengaruh yang signifikan terhadap Kemampuan Kerja (Y).
2. Pendidikan dan Pelatihan (X) secara statistik memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Z).
3. Kemampuan Kerja (Y) secara statistik memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Z).

## **Saran**

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pendidikan dan pelatihan dan kemampuan kerja akan dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Dari hasil tersebut peneliti memberikan beberapa saran yaitu sebagai berikut :

1. Penelitian memberikan bukti bahwa faktor pendidikan dan pelatihan ternyata berpengaruh positif, oleh karena itu perusahaan sebaiknya lebih memperhatikan pelaksanaan rekrutmen dengan pendidikan yang sesuai sehingga bisa menjadikan karyawan dapat meningkatkan kinerjanya.
2. Perusahaan dapat memberikan pelatihan-pelatihan yang berkaitan dengan usaha meningkatkan kinerja karyawan. Pelatihan-pelatihan tersebut dapat dilakukan oleh manajemen perusahaan sendiri ataupun dengan mengirimkan beberapa karyawan untuk mengikuti pelatihan.
3. Perusahaan perlu membuat tolok ukur kinerja yang lebih jelas setiap awal tahun. Adanya tolok ukur yang jelas diharapkan karyawan terpacu untuk bekerja sungguh-sungguh dengan memperhatikan kuantitas dan kualitas hasil kerja.