

**PENGARUH PENDIDIKAN DAN PELATIHAN TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PT. KERETA API INDONESIA
(PERSERO)**

DAERAH OPERASI 9 JEMBER

Oleh:

Dewi Sarwoendah

NIM.

**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH JEMBER**

ABSTRACT

This research was conducted on employees of PT. Kereta Api Indonesia DAOP 9 Jember. This study aims to determine the effect of two variables namely Education (X1), and Training (X2) on employee performance. In this study data was collected by means of observations, interviews and questionnaires on 45 respondents, namely employees of PT. Kereta Api Indonesia DAOP 9 Jember with purposive sampling technique, which aims to determine respondents' perceptions of each variable. The analysis used includes test data instruments (validity test, and reliability test), multiple linear regression analysis, classical assumption test (normality test, multicollinearity test, heteroscedasticity test), and hypothesis testing (F test, t test, coefficient of determination). From the results of analysis using regression, it can be seen that the Education variable (X1), and Training (X2), all have a positive effect on employee performance. From the t test obtained the results of Education (0,000), Training (0,000), all of which have a significant effect on employee performance. These two variables have an effect of 80.4%, on employee performance while the remaining 19.6% is influenced by other variables.

Keywords: Education, Training, and Employee Performance

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan pada karyawan PT. Kereta Api Indonesia DAOP 9 Jember. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari dua variabel yaitu Pendidikan (X1), dan Pelatihan (X2) terhadap kinerja karyawan. Dalam penelitian ini data dikumpulkan dengan alat bantu berupa observasi, wawancara dan kuesioner terhadap 45 responden yaitu karyawan PT. Kereta Api Indonesia DAOP 9 Jember dengan teknik *purposive sampling*, yang bertujuan untuk mengetahui persepsi responden terhadap masing-masing variabel. Analisis yang digunakan meliputi uji instrumen data (uji validitas, dan uji reliabilitas), analisis regresi linear berganda, uji asumsi klasik (uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas), dan uji hipotesis (uji F, uji t, koefisien determinasi). Dari hasil analisis menggunakan regresi dapat diketahui bahwa variabel Pendidikan (X1), dan Pelatihan (X2), semuanya berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dari uji t diperoleh hasil Pendidikan (0,000), Pelatihan (0,000), semuanya berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kedua variabel ini berpengaruh sebesar 80,4%, terhadap kinerja karyawan sedangkan sisanya sebesar 19,6% dipengaruhi oleh variabel lain.

Kata kunci: Pendidikan, Pelatihan, dan Kinerja Karyawan

1. Pendahuluan

Peranan sumber daya manusia (SDM) menjadi semakin penting bila dikaitkan dengan perkembangan global yang penuh dengan persaingan kompetitif diantara perusahaan. Salah satu cara yang dilakukan perusahaan dalam menghadapi persaingan yaitu dengan memberdayakan dan menggali seluruh potensi SDM yang dimilikinya itu secara maksimal. Saat ini perkembangan dunia usaha tidak dapat dipisahkan dari perkembangan sumber daya terutama sumber daya manusia. Suatu perusahaan dalam meningkatkan kinerjanya harus mempunyai komitmen terhadap pengembangan kualitas sumber daya manusia yang telah dimiliki. Untuk itu, upaya yang harus dilakukan suatu perusahaan agar mendapatkan sumber daya manusia yang baik yaitu dengan diadakannya program pendidikan dan pelatihan karyawan yang berpedoman pada keterampilan yang dibutuhkan oleh perusahaan. Sejalan dengan hal tersebut, maka suatu perusahaan perlu meningkatkan perhatiannya terhadap kualitas karyawan, baik perhatian dari segi pengetahuan, keterampilan, karir maupun tingkat kesejahteraannya, sehingga dapat meningkatkan prestasi dan motivasi pegawai untuk memberikan seluruh kemampuan yang dimilikinya dalam pencapaian tujuan sebuah perusahaan. Sejalan dengan hal tersebut, ada sejumlah hal yang mempengaruhi kinerja karyawan. Di antaranya adalah pemberian pelatihan untuk kinerja karyawan. Mengingat pentingnya peran SDM dalam perusahaan agar tetap dapat “*Survive*” dalam iklim persaingan bebas tanpa batas, maka peran manajemen sumber daya manusia (SDM) tidak lagi hanya menjadi tanggungjawab para pegawai atau karyawan, akan tetapi merupakan tanggungjawab pimpinan perusahaan (Rivai, 2004: 5).

Pentingnya pengelolaan pendidikan dan pelatihan merupakan salah satu alat untuk menyesuaikan antara tugas dan pekerjaan dengan kemampuan, keterampilan atau kecakapan dan keahlian dari setiap karyawan serta merupakan usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan sebagai kegiatan pengenalan terhadap pekerjaan tertentu. Baik tidaknya kinerja karyawan jelas akan mempengaruhi kestabilan sebuah perusahaan dalam mencapai tujuan yang ditentukan. Pendidikan dan pelatihan merupakan salah satu aspek penting yang harus diperhatikan di dalam sebuah perusahaan. Banyak perusahaan yang mengalami kegagalan dalam mencapai tujuan yang diharapkan, karena para karyawan tidak mampu lagi bekerja secara efektif dan efisien. Pada dasarnya pendidikan dan pelatihan diberikan sebagai tambahan bagi upaya memelihara dan mengembangkan kemampuan serta kesiapan karyawan dalam melaksanakan segala bentuk tugas maupun tantangan kerja yang dihadapinya. Untuk itu suatu perusahaan harus mengkaji ulang terhadap kebutuhan diselenggarakannya program pendidikan dan pelatihan bagi karyawan dan lingkungan kerjanya. Pendidikan dan pelatihan adalah unsur sentral dalam pengembangan karyawan. Oleh karena itu, perlu adanya pendidikan dan pelatihan (Rachmawati, 2008:117-118).

PT. Kereta Api Indonesia (Persero) merupakan suatu Badan Usaha Milik Negara yang bergerak dalam bidang transportasi umum darat. Perkeretaapian Indonesia membutuhkan Sumber Daya Manusia yang pengelolaannya secara profesional agar terwujud keseimbangan atau keselarasan didalam kebutuhan karyawan dengan kemampuan yang dimiliki oleh karyawan, agar seimbang dengan tuntutan yang diminta oleh sebuah perusahaan. Setiap perusahaan mengharapkan semua karyawan dapat bekerja secara profesional dan semangat kerja yang tinggi. Sehingga apa yang diinginkan oleh suatu perusahaan akan tercapai. Berdasarkan uraian tersebut penulis tertarik ingin membuat penelitian yang berjudul “Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daop 9 Jember.

Berdasarkan data terakhir yang diperoleh pada tahun 2017 telah dilaksanakannya Program dan Realisasi Pendidikan dan Pelatihan pada karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daop 9 Jember yang berjumlah 92 karyawan untuk fungsional dan 48 karyawan untuk diluar fungsional. Berikut data Program dan Realisasi Pendidikan dan Pelatihan yang dilaksanakan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daop 9 Jember di tahun 2017. Berikut adalah program dan realisasi pendidikan dan pelatihan karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daop 9 Jember tahun 2017 yang telah dilaksanakan oleh pihak PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daop 9 Jember dapat dilihat pada tabel 1.1 dibawah ini:

Tabel 1.1: Program dan Realisasi Pendidikan dan Pelatihan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daop 9 Jember Tahun 2017

No	Jenis Pendidikan dan Pelatihan	Jumlah Karyawan	
		Program	Realisasi
1	T.4	20	0
2	T.2	0	6
3	T.3	25	2
4	DIKSAR	7	3
5	DTO	7	3
6	A.3	11	4
Jumlah Sub Total		70	18
Diluar Fungsional			
1	Pengelasan	11	13
2	Pemadam Kebakaran	11	10
3	PBJ	0	7
Jumlah Sub Total		22	30
Jumlah Total		92	48

Sumber: PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daop 9 Jember Tahun 2017

Dari Tabel diatas menunjukkan jumlah karyawan yang telah mengikuti program dan realisasi pendidikan dan pelatihan dari PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daop 9 Jember tahun 2017. Program pendidikan dan pelatihan secara fungsional berjumlah 70 dan hanya terealisasi sebanyak 18 karyawan. Sedangkan, diluar fungsional program pendidikan dan pelatihan berjumlah 92 dan hanya terealisasi sebanyak 48 karyawan. Hal ini menunjukkan program pendidikan dan pelatihan belum sepenuhnya berjalan dengan baik.

Laporan kinerja karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daop 9 Jember yang dilaporkan tahunan berdasarkan penilaian kinerja karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daop 9 Jember menunjukkan bahwa kinerja karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daop 9 Jember masih belum cukup baik. Berdasarkan Laporan Tahunan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daop 9 2017, untuk mengetahui kinerja karyawannya, KAI menerapkan penilaian kinerja menggunakan sistem penilaian kinerja atau lebih dikenal dengan sebutan SIMAK. Berikut ini adalah penilaiain kinerja PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daop 9 dapat dilihat pada tabel 1.2 berikut ini:

Tabel 1.2: Penilaian Kinerja PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daop 9 Jember Tahun 2016-2017

No	Aspek Kinerja	Nilai & Tahun	
		2016	2017
1	Kepemimpinan dan Tata Kelola	8.38%	16.35%
2	Fokus pada Pelanggan	23.66%	24.55%
3	Perbaikan Kinerja Pegawai	19.7%	16.21%
4	Pengelolaan Proses produksi dan Pelayanan	13.82%	14.16%
5	Keuangan dan Pasar	18.03%	10.46
6	Perencanaan Strategis	6.64%	-
	Total	90.23%	81.75%

Sumber: PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daop 9 Jember Tahun 2017

Berdasarkan tabel 1.2, dapat diketahui bahwa aspek-aspek yang mengalami penurunan adalah aspek Perbaikan Kinerja Pegawai yang merupakan tolok ukur keberhasilan Unit SDM PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daop 9 Jember dalam bekerja. Aspek Perbaikan Kinerja Pegawai yang menjadi cerminan keberhasilan kinerja Unit SDM PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daop 9 Jember pada tahun 2016 sebesar 19.7% dan mengalami penurunan sebesar 3,49% pada tahun 2017 menjadi 16.21% dan secara tidak langsung menyebabkan penurunan terhadap penilaian kinerja perusahaan secara keseluruhan. Tinggi rendahnya kinerja dapat dipengaruhi oleh pendidikan dan pelatihan. Berdasarkan data dan fenomena diatas penulis memiliki ketertarikan untuk menulis karya ilmiah yang mengkaji tentang pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja karyawan. Studi kasus pada penelitian ini difokuskan pada karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daop 9 Jember karena masalah ini menarik untuk dikaji dan ditelaah lebih lanjut.

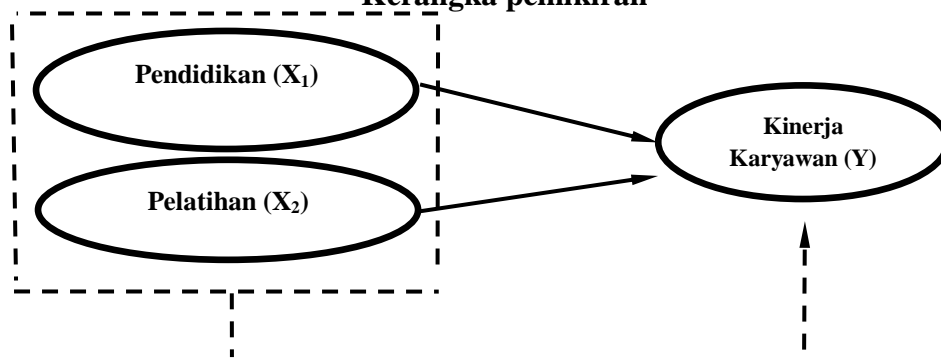
2. Metode Penelitian

Ada dua hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, yaitu:

- H1 : Pendidikan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
- H2 : Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

Gambar 1.1

Kerangka pemikiran



Dari gambar 2.1 terdapat dua variabel yaitu variabel dependen dan variabel independen. Variabel dependen (terikat) adalah variabel yang dipengaruhi dalam hal ini Kinerja Karyawan (Y). Sedangkan variabel independen (bebas) adalah variabel yang mempengaruhi dalam hal ini Pendidikan (X1), dan Pelatihan (X2).

Untuk mempermudah pemahaman tentang penelitian ini penulis menggunakan kerangka pemikiran sebagai landasan dalam pembahasan masalah yang penulis teliti. Maka kerangka konsep yang disusun adalah sebagai berikut:

Penjelasan :

- a. Variabel terikat (*dependent*) adalah yang bergantung pada variabel bebas atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas (*independent*). Pada penelitian ini variabel terikat yang diteliti adalah kinerja karyawan.
- b. Variabel bebas (*independent*) adalah variabel yang mempengaruhi variabel terikat atau yang menjadi penyebab berubahnya variabel terikat. Variabel yang digunakan pada penelitian kali ini adalah Pendidikan (X1), dan Pelatihan (X2).

Tujuan penelitian ini adalah untuk membuktikan dan menganalisis pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan tujuan penelitian tersebut, maka penelitian ini termasuk jenis penelitian penjelasan (*explanatory reserch*) yaitu penelitian yang dilakukan dengan maksud memberikan penjelasan (*explanatory*) hubungan kausal atau hubungan antar variabel melalui pengujian hipotesis (Kuncoro, 2009). Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Kereta Api Indonesia DAOP 9 Jember dan jumlah sampel yang digunakan adalah 45 karyawan dengan teknik sensus.

Alat analisis data yang digunakan untuk menguji hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Analisis Regresi Linier Berganda

Untuk mengetahui atau mengukur intensitas hubungan antara variabel terikat (Y) dengan beberapa variabel bebas (X), maka jenis analisis yang digunakan adalah analisis regresi berganda (Ghozali, 2013).

- b. Uji t

Uji t digunakan untuk menguji apakah terdapat pengaruh secara parsial antara masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Dasar pengambilan keputusan adalah dengan membandingkan antara nilai probabilitas (p) dari t_{hitung} dengan taraf signifikansi $\alpha = 5\%$ atau *confidence interval* 95 % dan dengan *degree of freedom* atau df (n-k) dimana k merupakan jumlah variabel independen atau variabel regresor (Ghozali, 2013).

- c. Uji F

Uji F (F_{test}) adalah metode dalam pengujian hipotesa dimana kegunaannya dari Uji F ini adalah untuk mengetahui pengaruh secara simultan atau bersama-sama variabel independen terhadap variabel dependen. Dasar pengambilan keputusan adalah membandingkan antara nilai F_{hitung} dan F_{tabel} , dengan tingkat signifikansi yang diharapkan adalah $\alpha = 5\%$ atau *confidence interval* 95 % dan dengan *degree of freedom* atau df (n-k) dimana k merupakan jumlah variabel independen atau variabel regresor (Ghozali, 2013).

3. Hasil Dan Pembahasan

a. Analisis Regresi Linier Berganda

Model persamaan regresi yang baik adalah yang memenuhi persyaratan asumsi klasik, antara lain semua data berdistribusi normal, model harus bebas dari gejala multikolinearitas dan terbebas dari heterokedastisitas. Dari analisis sebelumnya telah terbukti bahwa model persamaan yang diajukan dalam penelitian ini telah memenuhi persyaratan asumsi klasik sehingga model persamaan dalam penelitian ini sudah dianggap baik. Analisis regresi digunakan untuk menguji hipotesis tentang pengaruh secara parsial variabel bebas terhadap variabel terikat. Berdasarkan estimasi regresi linier berganda dengan program SPSS versi 20,0 diperoleh hasil sebagai berikut:



Tabel 1.3: Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

No	Variabel	Koefisien Regresi	t hitung	Signifikansi
1	Konstanta	1,689	1,149	0,257
2	Pendidikan (X ₁)	0,453	5,084	0,000
3	Pelatihan(X ₂)	0,473	4,579	0,000

Sumber: Lampiran 8

Berdasarkan tabel 1.3, dapat diketahui persamaan regresi yang terbentuk adalah:

$$Y = 1,689 + 0,453 X_1 + 0,473 X_2 + 1,470$$

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

X₁ = Pendidikan

X₂ = Pelatihan

E = *Standart Error*

Dari persamaan tersebut dapat diartikan bahwa:

- Konstanta = 1,689 menunjukkan besaran kinerja karyawan 1,689 satuan pada saat *Pendidikan* dan *Pelatihan* sama dengan nol.
- X₁ = 0,453 artinya meningkatnya Pendidikan per 0,453 satuan akan meningkatkan kinerja karyawan apabila *Pelatihan* sama dengan nol. Hal ini juga mengindikasikan bahwa Pendidikan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan yang berarti semakin baik Pendidikan akan berdampak pada semakin baik pula kinerja karyawan dengan asumsi *Pelatihan* konstan.
- X₂ = 0,473 artinya meningkatnya *Pelatihan* per 0,473 satuan akan meningkatkan kinerja karyawan apabila Pendidikan sama dengan nol. Hal ini juga mengindikasikan bahwa *Pelatihan* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan yang berarti semakin baik *Pelatihan* akan berdampak pada semakin tingginya kinerja karyawan dengan asumsi Pendidikan konstan.

b. Uji F

Untuk menguji pengaruh variabel bebas secara bersama-sama diuji dengan menggunakan uji F. Dengan menggunakan batas signifikansi 0,05, signifikansi lebih kecil dari batas signifikansi dan $F_{hitung} > F_{tabel}$ sebagai kriteria penilaian pengujian hipotesis. Hasil uji tersebut dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 1.4: Hasil Uji F

No	Kriteria	Keterangan
1	F _{hitung} (91,528)	F _{tabel} (2,8270) Signifikan
2	Nilai signifikansi (0,000)	Taraf signifikansi (0,05) Signifikan

Sumber: Lampiran 8 dan 9

Berdasar tabel 1.4 dapat dilihat bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($91,528 > 2,8270$) maka Pendidikan dan Pelatihan mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada tingkat signifikan 5%, dalam hal ini H₀ ditolak. Sehingga, hipotesis yang menyatakan pendidikan, pelatihan mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan terbukti kebenarannya (H_a diterima).

c. Uji t

Hipotesis dalam penelitian ini diuji kebenarannya dengan menggunakan uji parsial. Pengujian dilakukan dengan melihat statistik t_{hitung} dengan nilai statistik t_{tabel} dan taraf signifikansi ($p-value$), jika taraf signifikansi yang dihasilkan dari perhitungan di bawah 0,05 maka hipotesis diterima, sebaliknya jika taraf signifikansi hasil hitung lebih besar dari 0,05 maka hipotesis ditolak.

Tabel 1.5: Hasil Uji t

No	Variabel	Uji t			Keterangan	
		Signifikansi Hitung	Taraf Signifikansi	t_{hitung}		t_{tabel}
1	Pendidikan	0,000	0,05	5,084	1,6820	Signifikan
2	Kualitas produk	0,000	0,05	4,579	1,6820	Signifikan

Sumber: Lampiran 8 dan 9

Dari tabel 1.5, diketahui perbandingan antara taraf signifikansi dengan signifikansi tabel adalah sebagai berikut:

- d. Hasil uji Pendidikan mempunyai nilai signifikansi hitung sebesar 0,000 dan lebih kecil dari 0,05 dan $t_{hitung} (5,084) > t_{tabel} (1,6820)$ yang berarti bahwa hipotesis Pendidikan mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan diterima. Hal ini juga menunjukkan bahwa Pendidikan mempengaruhi kinerja karyawan yang berarti semakin baik Pendidikan akan berdampak pada semakin tinggi kinerja karyawan.
- e. Hasil uji Pelatihan mempunyai nilai signifikansi sebesar 0,000 dan lebih besar dari 0,05 dan $t_{hitung} (4,579) > t_{tabel} (1,6820)$ yang berarti bahwa hipotesis Pelatihan mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan diterima. Hal ini juga menunjukkan bahwa Pelatihan mempengaruhi kinerja karyawan yang berarti semakin baik Pelatihan akan berdampak pada semakin tinggi kinerja karyawan.

d. Pembahasan

Berdasarkan hasil pengujian secara statistik, penjelasan dari masing-masing pengaruh variabel dijelaskan sebagai berikut:

1. Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan secara simultan terhadap kinerja karyawan.
Hasil pengujian membuktikan bahwa Pendidikan dan Pelatihan mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil ini sesuai dengan hipotesis yang diajukan, yaitu Pendidikan, Pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
 2. Pengaruh secara parsial Pendidikan dan Pelatihan terhadap kinerja karyawan.
1. Hasil pengujian membuktikan bahwa Pendidikan mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan. Artinya bahwa Pendidikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil ini mendukung penelitian sebelumnya oleh Anniva dan Amalia (2009) yang menyatakan bahwa adanya pengaruh signifikan pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil analisis regresi dengan menggunakan model tersebut, bahwa semua variabel bebas baik secara partial atau bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Hasil pengujian membuktikan bahwa ada pengaruh Pelatihan terhadap kinerja karyawan. Artinya bahwa Pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil ini mendukung penelitian sebelumnya oleh Nazar, Hanika (2014) dan Rezita (2015) yang menyatakan bahwa adanya pengaruh signifikan pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja karyawan, Berdasarkan hasil analisis regresi dengan menggunakan model tersebut, bahwa semua variabel bebas baik secara partial atau bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

4. Kesimpulan Dan Saran

1. Kesimpulan

Dari pengujian secara statistik yang telah dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

- a. Pendidikan dan pelatihan secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil temuan ini mendukung penelitian yang menyatakan pendidikan dan pelatihan secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
- b. Pendidikan dan pelatihan secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil temuan ini mendukung penelitian yang menyatakan pendidikan dan pelatihan secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hasil perhitungan regresi pada tabel 4.8 dapat diketahui bahwa koefisien determinasi yang diperoleh sebesar 0,804. Hal ini berarti 80,4% variasi variabel keputusan pembelian dapat dijelaskan oleh pendidikan dan pelatihan sedangkan sisanya sebesar 0,196 atau 19,6% diterangkan oleh variabel lain yang tidak diajukan dalam penelitian ini.

Penelitian-penelitian lebih lanjut, hendaknya menambah variabel lain yang dapat memengaruhi kinerja karyawan karena masih banyak variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan seperti lingkungan kerja, disiplin kerja, kompensasi, dan promosi jabatan.

5. Saran

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti, maka saran yang dapat diberikan pada karyawan PT. Kereta Api Indonesia DAOP 9 Jember dari penelitian ini, yaitu hendaknya perusahaan dalam upaya menjaga kinerja karyawan lebih menitik beratkan pada pendidikan dan pelatihan sehingga dengan lebih memerhatikan pendidikan dan pelatihan diharapkan akhirnya akan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Dan diantara kedua variabel tersebut semuanya berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan.

Adapun yang perlu diperhatikan oleh PT. Kereta Api Indonesia DAOP 9 Jember terkait hasil penelitian meliputi:

- a. Pendidikan,
Pimpinan perusahaan hendaknya lebih memperhatikan dan memberikan edukasi kepada karyawan agar dapat meningkatkan kinerja.
- b. Pelatihan,
Pimpinan perusahaan lebih memperhatikan pelatihan guna meningkatkan skill dalam bekerja sehingga kinerja karyawan lebih maksimal.

DAFTAR PUSTAKA

- Arief Sinaga, 2013. “*Perkembangan UKM di hambat Birokrasi Perizinan*”. Di upload pada November 2013. Diakses pada 10 April 2014 dari <http://economy.okezone.com>.
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Universitas Diponegoro. Semarang.
- Gusti. 2015. “*Penggunaan Teknik Mind Mapping untuk Meningkatkan Kemampuan Siswa dalam Menentukan Fakta dan Opini pada Tajuk Rencana Bali Post di Kelas XI IPA 2 SMA Negeri 1 Sawan*”. Jurnal Jurusan Pendidikan Bahasa dan Sastra Indonesia, 1(2):1-12. Diakses pada 3 Maret 2017 (<http://ejournal.undiksha.ac.id/index.php/JJPBS/article/view/3246/2697>).
- _____. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: PT. Bumi Akasara.
- _____. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: PT. Bumi Akasara.
- Kuncoro, Mudrajat. 2009. *Metode Riset Untuk Bisnis & Ekonomi*. Erlangga. Jakarta.
- Prayitno, 2010. *Statistika Deskriptif*. Erlangga Jakarta.
- Prayitno. 2010. *Layanan Bimbingan Kelompok dan Konseling Kelompok*. Universitas Negeri Padang
- Rachmawati, Ike.Kusdyah. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Andi Offset. Yogyakarta.
- Sugiyono.(2001). *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: CV.Alfabeta
- Sugiyono, 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R & D*. Alfabeta. Bandung.