

**PENGARUH PENDIDIKAN DAN PELATIHAN TERHADAP
KINERJA KARYAWAN BAGIAN LAPANGAN
(Studi Pada PT. Siak Pertambangan dan Energi kabupaten Siak)**

ABSTRAK

Eriyanto

[\(Yantoe22@yahoo.co.id\)](mailto:Yantoe22@yahoo.co.id)

Pembimbing : Mariaty Ibrahim, S.Sos, M.Si

**Program Studi Administrasi Bisnis
Jurusan Ilmu Administrasi
Falkultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Universitas Riau**

**Kampus Bina Widya Jl. H.R. Soebrantas Km.12,5
Simpang Baru Pekanbaru 28293
Telp/Fax. 0761-63277**

PT. Siak Pertambangan dan Energi (SPE) Kabupaten Siak merupakan salah satu badan usaha milik daerah (BUMD) yang dimiliki oleh kabupaten Siak, Riau, dimana perusahaan ini merupakan perusahaan jasa Operasi Perawatan Sumur Bor Minyak Bumi (Workover & Well Services). Dari awal pembentukannya PT. Siak Pertambangan dan Energi Kabupaten Siak telah melaksanakan pendidikan dan pelatihan bagi para karyawannya melalui Pusdiklat Migas Cepu. Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan diharapkan mampu memaksimalkan produktivitas atau kinerja karyawan bagian lapangan PT. Siak Pertambangan dan Energi Kabupaten Siak. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pendidikan dan pelatihan yang diterapkan pada karyawan bagian lapangan, menganalisis kinerja karyawan bagian lapangan dan menganalisis pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja karyawan bagian lapangan pada PT. Siak Pertambangan dan Energi (SPE) Kabupaten Siak. Sampel penelitian adalah sebanyak 50 responden dimana menggunakan teknik *purposive sampling*. Data dikumpulkan dengan menyebarkan kuesioner kepada responden kemudian data dianalisis menggunakan *Uji-t* dan *Regresi Linier Sederhana*. Analisis statistik dengan program SPSS versi 17 digunakan untuk menganalisis data. Hasil analisis menunjukkan bahwa koefisien determinasi adalah 0,823. Ini menunjukkan bahwa pendidikan dan pelatihan mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 82,3 %.

Kata kunci: *Pendidikan dan Pelatihan, Kinerja Karyawan Bagian Lapangan.*

***Effect of education and training performance
toward employees of outside area
(study at siak mining and energy (spe) ltd. Co of siak regency)***

Abstract
Eriyanto

Siak Mining and Energy (SPE) Ltd. Co of Siak regency is one of regional owned enterprises (BUMD) owned by Siak regency, Riau where this company is a work over and well services. From the first established, Siak Mining and Energy Ltd. Co of Siak regency has conducted training and education for its employees through Cepu Oil and Gas Training Center. Implementation of training and education is expected to maximize the productivity or employees performance of Siak Mining and Energy (SPE) Ltd. Co of Siak regency. The aim of this study is to analyze training and education applied to employees of outside area, to analyze performance of outside area and analyze influence of training and education toward employees performance of Siak Mining and Energy (SPE) Ltd. Co of Siak regency. The sample is 50 respondents where use purposive sampling technique. Data are collected by spreading questionnaire to respondent and the data are analyzed using Uij-t and Simple Linear Regression. Statistical analysis using SPSS version 17 is used to analyze data. The findings of study indicated where coefficient of determination is 0.823. It shows that training and education affect employees performance is 82.3%.

Keyword: *Education and Training Performance, Employees Of Outside Area.*

Pendahuluan

Di Indonesia terdapat berbagai macam perusahaan swasta maupun pemerintah, baik itu perusahaan yang menghasilkan produk dalam bentuk barang maupun jasa. Perusahaan-perusahaan yang selalu berkompetisi, pada era saat ini memang sangat kompetitif untuk mendapatkan posisi yang selalu menguntungkan. Pihak manajemen perusahaan sangat memahami kalau sumber daya manusia menentukan potensi organisasi, struktur menentukan besar kecilnya organisasi dan kepemimpinan menentukan suksesnya organisasi. Untuk itu segala cara dilakukan untuk selalu mengadakan perbaikan secara terus menerus yang menjadikan perusahaan berpotensi dan ini merupakan suatu permasalahan yang

tidak lepas dari SDM para karyawan yang ada diperusahaan tersebut (Marican.S : 2010)

Adapun cara-cara yang dilakukan untuk meningkatkan potensi organisasi (sumber daya karyawan) yang bertujuan meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan memberikan pendidikan dan pelatihan kepada karyawan yang merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas atau kinerja karyawan. Tetapi pihak manajemen perusahaan terkadang kerap menghadapi persoalan-persoalan di dalam pelaksanaan pelatihan, baik itu menyangkut pelatihan yang hasilnya kurang efektif dan kurang efisien. Materi dan metode yang digunakan sering tidak sesuai dengan kebutuhan pelatihan

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti sarana dan prasarana, proses kerja, kemampuan sumber daya manusia, gairah kerja karyawan dan pemahaman dalam melakukan pekerjaan. Kinerja yang tinggi dapat tercermin dari upaya peningkatan kualitas kerja, peningkatan produktivitas, dan adanya penurunan absensi karyawan. Kualitas tenaga kerja dapat dilihat dari peningkatan keterlibatan kerja, peningkatan kepuasan kerja, penurunan stress, dan jumlah karyawan yang sakit. Untuk mendapatkan kualitas tenaga kerja yang baik antara lain adalah melalui pendidikan dan pelatihan bagi karyawan.

Salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia adalah membentuk pelatihan dan pengembangan yang sesuai untuk karyawan dan mampu menempatkan dalam lingkungan kerja yang produktif dan memberikan balas jasa atau gaji serta bonus atas prestasi kerja.

Sumber daya manusia merupakan kunci keberhasilan suatu organisasi dan hendaklah dikembangkan melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan yang dimaksudkan sebagai usaha untuk meningkatkan kemampuan kinerja karyawan. Pada sisi lain pelatihan dilakukan untuk memperdalam dan meningkatkan keterampilan dalam melaksanakan pekerjaan dari karyawan agar setiap pekerjaan yang dibebankan pada dirinya dapat diselesaikan dengan efektif dan efisien.

Pada PT. Siak Pertambangan dan Energi (SPE) pendidikan dan pelatihan (DIKLAT) untuk karyawan baru maupun karyawan lama dilakukan melalui Sertifikasi berjenjang. Sertifikasi ini sendiri dipercayakan kepada Lembaga Sertifikasi Profesi (LSP) Pusdiklat Migas Cepu, Blora, Jawa tengah. Dimana setiap

karyawan PT. Siak Pertambangan dan Energi (SPE) akan mengikuti sertifikasi di Lembaga Sertifikasi Profesi (LSP) yang telah ditunjuk oleh perusahaan, tentunya dengan berbagai tingkat Sertifikasi.

Pendidikan dan pelatihan (Diklat) atau Sertifikasi pada PT. Siak Pertambangan dan Energi (SPE) tidak hanya untuk kepentingan menjalankan tugas pekerjaan sekarang saja, tetapi Sertifikasi digunakan juga untuk promosi naik jabatan.

PT. Siak Pertambangan dan Energi (SPE) merupakan salah satu badan usaha milik daerah (BUMD) yang dimiliki oleh kabupaten Siak Sri Indrapura, Riau. Dimana perusahaan ini merupakan perusahaan *jasa Operasi Perawatan Sumur Bor Minyak Bumi (Workover & Well Services)*. PT. Siak Pertambangan dan Energi ini didirikan pada tahun 2007 dengan dikeluarkannya peraturan daerah kabupaten Siak Nomor 7 tahun 2007 tentang pembentukan badan usaha milik daerah (BUMD) perseroan terbatas (PT) Siak Pertambangan dan Energi.

Berdasarkan latar belakang masalah di atas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul : **“Pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja karyawan bagian lapangan PT. Siak Pertambangan dan Energi Kabupaten Siak”**.

Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, permasalahan yang hendak dikaji dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut: “Bagaimana pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja karyawan bagian lapangan PT. Siak Pertambangan dan Energi (SPE) kabupaten Siak ?”

Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis pendidikan dan pelatihan yang diterapkan pada karyawan bagian lapangan PT. Siak Pertambangan dan Energi (SPE) Kabupaten Siak
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis kinerja karyawan bagian lapangan PT. Siak Pertambangan dan Energi (SPE) Kabupaten Siak
- c. Menganalisis pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja karyawan bagian lapangan pada PT. Siak Pertambangan dan Energi (SPE) Kabupaten Siak

Kerangka Teori

Pendidikan dan Pelatihan

Pengertian Pendidikan dan Pelatihan

Pendidikan dan pelatihan merupakan suatu tindakan untuk meningkatkan pengetahuan dan kecakapan seorang karyawan untuk melaksanakan suatu pekerjaan tertentu. Pendidikan dan pelatihan merupakan proses pembelajaran yang melibatkan perolehan keahlian, konsep, peraturan atau sikap untuk meningkatkan kinerja karyawan. (Bryan dan Rue 2004)

Pendidikan (formal) didalam suatu organisasi adalah suatu proses pengembangan kemampuan kearah yang diinginkan oleh organisasi yang bersangkutan (Notoatmojo, 1999:27).

Pelatihan adalah suatu kegiatan untuk memperbaiki kemampuan kerja seseorang dalam kaitannya dengan aktivitas ekonomi. Pelatihan membantu karyawan dalam memahami suatu pengetahuan praktis dan penerapannya, guna meningkatkan keterampilan, kecakapan, dan sikap yang diperlukan organisasi dalam usaha mencapai tujuannya.

Tujuan Pendidikan dan Pelatihan

Tujuan pendidikan dan pelatihan ini merupakan pedoman dalam menyusun program pendidikan dan pelaksanaan serta pelaksanaan pengawasan tujuan pendidikan dan pelatihan dapat dilihat sebagai berikut (Simamora 1999:354) :

1. Memperbaiki kinerja karyawan karena kekurangan keterampilan.
2. Mengurangi waktu pegawai / karyawan baru supaya kompeten dalam pekerjaan
3. Memukhtahirkan keahlian karyawan sejalan dengan kemajuan teknologi, melalui pelatihan dapat memastikan karyawan secara efektif menggunakan teknologi baru.
4. Membantumemecahkan permasalahan operasional.
5. Mempersiapkan karyawan atau pegawai untuk promosi.
6. Mengorientasikan karyawan terhadap *organisasi*.

Manfaat Pendidikan dan Pelatihan

Dalam organisasi terdapat paling sedikitnya tujuh manfaat yang dapat diperoleh melalui penyelenggaraan program pendidikan dan pelatihan yaitu :

Peningkatan produktivitas kerja organisasi, diantaranya tidak terjadinya pemborosan kerja, mampu bekerja sama antara berbagai satuan kerja, mampu melaksanakan kegiatan yang berbeda bahkan spesifik, meningkatnya sasaran yang telah ditetapkan serta lancarnya koordinasi sehingga organisasi bergerak sebagai satu kesatuan yang bulat dan utuh.

Terwujudnya hubungan yang selaras antara atasan dengan bawahan karena adanya pendelegasian wewenang. Interaksi yang didasarkan pada sikap dewasa baik secara teknikal maupun intelektual saling menghargai dan adanya

kesempatan bagi bawahan untuk berfikir dan bertindak secara inovatif.

Terjadi proses pengambilan keputusan yang lebih cepat dan tepat karena melibatkan para pegawai yang bertanggung jawab menyelenggarakan kegiatan operasional. Meningkatkan semangat kerja seluruh tenaga kerja dalam organisasi dengan komite organisasi yang lebih tinggi. Mendorong sikap keterbukaan manajemen melalui penerapan manajerial yang partisipatif. Memperlancarnya komunikasi yang efektif pada gilirannya memperlancar proses perumusan kebijakan organisasi dan operasionalisasinya.

Kinerja Karyawan

Pengertian Kinerja

Istilah kinerja berasal dari bahasa *job performance* atau *actual performance* yang artinya prestasi kerja yang ingin dicapai seseorang. *Performance* diterjemahkan menjadi kinerja, juga berarti prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja atau hasil kerja/untuk kerja/penampilan kerja. Kinerja karyawan merupakan kajian mengenai perilaku yang berkaitan dengan kemampuan karyawan yang terbentuk dari pengetahuan dan keterampilan yang dimilikinya.

Mangkunegara (2005:67) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (2005:503), kinerja adalah kemampuan usaha. Dari pengertian kinerja tersebut dapat dikatakan bahwa kinerja karyawan adalah kemampuan usaha dalam menjalankan tugas dan pencapaian standar keberhasilan yang telah ditentukan diperusahaan kepada

karyawan sesuai dengan kerja yang diberikan kepada masing-masing karyawannya.

Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2001:64) bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain :

- a. Faktor kemampuan Secara psikologis kemampuan (ability) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realita (pendidikan). Oleh karena itu pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.
- b. Faktor motivasi. Motivasi terbentuk dari sikap (attitude) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (situation) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai terarah untuk mencapai tujuan kerja. Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong seseorang untuk berusaha mencapai potensi kerja secara maksimal.

Hipotesis

Berdasarkan kerangka dasar teori diatas maka penulis merumuskan suatu hipotesis adalah: “Diduga pendidikan dan pelatihan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan lapangan pada PT Siak Pertambangan dan Energi (SPE)”. Dengan hipotesa semakin tinggi skor pendidikan dan pelatihan maka semakin tinggi skor kinerja karyawan didalam suatu perusahaan.

Metode Penelitian

Penentuan Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian dilakukan langsung pada PT. Siak Pertambangan dan Energi (SPE) yang beralamat di Jalan Raja Kecil No. 53 A Siak Sri Indrapura.

Pertimbangan penulis memilih lokasi ini dikarenakan penulis melihat perusahaan ini belum dapat mencapai target yang telah ditetapkan secara efektif. Hal ini tentunya menjadi masalah yang harus segera diatasi oleh perusahaan demi mempertahankan dan mencapai tujuan perusahaan.

Penentuan Populasi dan Teknik Sampling

Populasi

Merupakan keseluruhan unit atau individu dalam ruang lingkup yang diteliti, adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah karyawan bagian lapangan PT. Siak Pertambangan dan Energi (SPE) Kabupaten Siak yang tercatat bulan oktober 2014 sebanyak 146 orang.

Teknik Sampling

Sugiyono (2003:109) menyatakan sampel adalah dari jumlah karakteristik yang dimiliki populasi tersebut. Arikunto (2006:131) mengatakan sampel merupakan sebagian atau wakil populasi yang diteliti. Teknik pengambilan sampel yang dipilih dalam penelitian ini, adalah ***teknik purposive sampling*** (teknik pengambilan sampel secara sengaja). Maksudnya peneliti menentukan sendiri sampel yang akan diambil karena ada pertimbangan tertentu. Jadi sampel tidak diacak, tetapi ditentukan sendiri oleh peneliti. Sampel yang diambil oleh peneliti adalah sampel yang memenuhi kriteria, dimana kriteria sampel dalam penelitian ini adalah karyawan yang pernah mengikuti pendidikan dan pelatihan (Diklat/sertifikasi). Jumlah keseluruhan karyawan bagian lapangan PT. Siak pertambangan dan Energi (SPE) Kabupaten Siak adalah 146 orang, dan jumlah karyawan yang pernah mengikuti

pendidikan dan pelatihan adalah 50 orang, jadi jumlah sampel yang akan diteliti adalah 50 sampel yang dianggap telah memenuhi kriteria dalam penelitian.

Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data yang dibutuhkan sesuai dengan permasalahan penelitian ini, maka metode yang digunakan adalah:

- a. Kuisisioner, yaitu dengan mengedarkan daftar pertanyaan tertulis yang ditunjukkan kepada karyawan yang menjadi objek penelitian guna mengetahui tanggapan karyawan terhadap pendidikan dan pelatihan yang diberikan perusahaan.
- b. Wawancara, yaitu penulis melakukan wawancara langsung kepada Bapak Drs.Rajiman selaku HRD PT. Siak Pertambangan dan Energi Kabupaten Siak, dan juga pada karyawan lapangan terhadap permasalahan yang penulis teliti.

Teknik Analisa Data

Statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisa data secara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul, dan diuraikan dalam bentuk tabel tabulasi frekuensi. Statistik hipotesa adalah jenis hipotesa yang dirumuskan dalam bentuk notasi statistik. Hipotesa ini dirumuskan berdasarkan pengamatan peneliti terhadap populasi dalam bentuk angka-angka (kuantitatif) dengan bantuan program SPSS versi 17.

Hasil Analisa Data
Pengujian Data
Pengujian Validitas

Dengan menggunakan jumlah responden sebanyak 50 orang, maka r tabel dapat diperoleh melalui df (*degree of freedom*) = N-2, jadi nilai df = 50-2 = 48= 0,279.

Dari pengujian validitas dengan pengujian SPSS menyatakan bahwa semua butir pertanyaan dapat digunakan karena r hitung lebih besar dari r tabel. Sehingga dapat dikatakan memenuhi syarat validitas.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas ukuran suatu kestabilan dan konsistensi kuisioner dalam menjawab hal yang berkaitan dengan daftar pertanyaan yang merupakan indikator suatu variabel dan disusun dalam suatu bentuk kuisioner. Reliabilitas suatu variabel dapat dikatakan baik jika memiliki nilai *crobach's alpha* lebih besar dari 0,6.

Dari data diatas menunjukkan cronbach's alpha tiap variabel besar dari 0,6. Sehingga dapat disimpulkan bahwa daftar pertanyaan yang merupakan indikator yang seluruh variabel adalah reliable.

Analisis Regresi Linear Sederhana

Analisis regresi digunakan untuk mencari koefisien korelasi antara variabel independen dengan variabel dependen. Dalam penelitian ini digunakan regresi sederhana, sedangkan hipotesis dibuktikan dengan menggunakan perhitungan secara sistematis. Dari data yang diperoleh melalui spss, persamaan regersi sederhana:

$$Y = a + bX$$

Dari hasil model persamaan dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel III.23 Analisis Regresi Sederhana
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	12.781	4.254		3.004	.004
Pendidikan dan Pelatihan	1.245	.083	.907	14.941	.000

Sumber : Data Olahan SPSS, 2015

Nilai konstanta (a) sebesar 12,781. Artinya adalah apabila pendidikan dan pelatihan diasumsikan nol (0), maka kinerja karyawan bernilai 12,781 Nilai koefisien regresi variabel pendidikan dan pelatihan sebesar 1,245. Artinya adalah bahwa setiap peningkatan pendidikan dan pelatihan sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 1,245.

Koefisien Determinasi (R²)

Uji ini dilakukan untuk melihat seberapa besar presentase pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja karyawan. Penghitungannya dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel III.24 Koefisien determinasi (R²)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.907 ^a	.823	.819	3.03176

a. Predictors: (Constant), Pendidikan dan Pelatihan

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data Olahan SPSS 2015

Diketahui nilai R Square sebesar 0,823. Artinya adalah bahwa sumbangan pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 82,3 %. Sedangkan sisanya 17,7 %

dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model regresi ini.

Uji Signifikansi Individu (Uji-t)

Uji-t merupakan pengujian secara parsial hipotesis tentang parameter koefisien regresi yang bertujuan untuk mengetahui apakah variabel independen mempunyai pengaruh yang dependen dengan hasil signifikan 5% dan dengan ketentuan sebagai berikut:

Tabel III.25 Uji signifikan individu (uji t)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	12.781	4.254		3.004	.004
Pendidikan dan Pelatihan	1.245	.083	.907	14.941	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data Olahan SPSS, 2015

Diketahui nilai t tabel pada taraf signifikansi 5 % (2-tailed) dengan Persamaan berikut:

$$\begin{aligned}
 t \text{ tabel} &= n - k - 1 : \alpha / 2 \\
 &= 50 - 1 - 1 : 0,05 / 2 \\
 &= 48 : 0,025 \\
 &= 2,011
 \end{aligned}$$

keterangan:

n : jumlah

k : jumlah variabel bebas

1 : konstan

Hasil perhitungan memperlihatkan bahwa t_{hitung} yang lebih besar dari t_{tabel} yaitu $14,941 > 2,011$ yang berarti hipotesa diterima. Artinya pendidikan dan pelatihan mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan bagian lapangan pada PT. Siak Pertambangan dan Energi kabupaten Siak.

Kesimpulan dan Saran

Kesimpulan

Berdasarkan penelitian diatas dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Setelah dilakukan penelitian terhadap pendidikan dan pelatihan PT. Siak Pertambangan dan Energi Kabupaten Siak, dapat diketahui skor dari pendidikan dan pelatihan pada PT. Siak Pertambangan dan Energi Kabupaten Siak, berada pada kategori sangat sesuai. Artinya pelaksanaan pendidikan dan pelatihan (Diklat) telah dilaksanakan secara baik dan sesuai dengan ketentuan perusahaan, sehingga karyawan yang mengikuti pendidikan dan pelatihan (Diklat) bisa mendapatkan keahlian yang diinginkan.
2. Hasil penelitian terhadap kinerja karyawan bagian lapangan pada PT. Siak Pertambangan dan Energi Kabupaten Siak, dapat diketahui bahwa kinerja karyawan berada pada kategori sangat sesuai. Artinya secara keseluruhan kinerja karyawan sudah baik.
3. Setelah dilakukan pengujian regresi linear sederhana diketahui bahwa variabel pendidikan dan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan bagian lapangan pada PT. Siak Pertambangan dan Energi Kabupaten Siak. melalui uji t dapat disimpulkan bahwa hipotesis penelitian variabel pendidikan dan pelatihan mempunyai pengaruh terhadap variabel kinerja karyawan dapat diterima. Hal ini berarti jika semakin baik pelaksanaan pendidikan dan pelatihan maka akan semakin baik pula kinerja karyawan bagian lapangan.

Saran

Dari hasil penelitian, ada beberapa saran yang dapat dikemukakan menyangkut pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja karyawan yang dapat digunakan sebagai sumbangan pemikiran dimasa yang akan datang. Adapun saran penulis yang dapat diberikan sebagai berikut :

1. Sebaiknya PT. Siak Pertambangan dan Energi kabupaten Siak melalui Pusdiklat Migas Cepu untuk mengevaluasi kembali cara penyampaian materi Diklat oleh instruktur Diklat agar materi Diklat dengan mudah dipahami oleh peserta Diklat.
2. Karyawan bagian lapangan PT. Siak Pertambangan dan Energi Kabupaten Siak seharusnya memiliki kesadaran yang tinggi akan pentingnya pendidikan dan pelatihan guna meningkatkan keahlian-keahlian mereka.
3. Pelaksanaan Pendidikan dan pelatihan PT. Siak Pertambangan dan Energi Kabupaten Siak harus mampu mempengaruhi kinerja karyawan bagian lapangan dengan melakukan pendidikan dan pelatihan (Diklat) sesuai dengan standar-standar yang telah ditetapkan sebelumnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Alwi Hasan, dkk. 2005. Kamus Besar Bahasa Indonesia. Departemen Pendidikan Nasional Balai Pustaka: Jakarta
- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Penelitian Tindakan Kelas*. Bumi Aksara: Jakarta
- Basalamah, Anies S.M. 1997. Mengatasi Gejala Organisasi. Usaha Kami: Depok
- Flippo, Erwin B. (2000). Manajemen Personalia. Terjemahan Moh. Masud. Cetakan kedelapan. Erlangga: Jakarta
- Lubis, Khairul Akhir. 2008. Pengaruh Pelatihan dan Motivasi kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Perkebunan Nusantara IV. Universitas Sumatra Utara (Thesis)
- Hasibuan, Malayu S.P. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bumi Aksara: Jakarta
- Kusriyanto, Bambang. 1997. Meningkatkan Produktivitas Karyawan. Gramedia pustaka utama: Jakarta
- Mangkuegara, Anwar Prabu. 2005. *Evaluasi Kinerja*. Refika Aditama: Bandung
- Marican, Sabarina. 2010. Analisis Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Komersial Pada PT. PLN (PERSERO) Wilayah Riau Cabang Pekanbaru. Universitas Riau
- Milkovich, George T. Boudreau. 1997. Human Resources Management. 8th Edition. A Time Mirror Education Group, Inc. Company

- Moekijat. 1991. Latihan dan Pengembangan Layanan Pegawai. Mandar Maju: Bandung
- Ningrum, Widhayu. 2013. Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan *Joint Operating Body* Pertamina-Pertochina *East Java*). Universitas Brawijaya Malang
- Notoatmodjo, Soekidjo. 1999. Pengantar Pendidikan Kesehatan dan Ilmu Prilaku Kesehatan. Andi Offset: Yogyakarta
- Sedarmayanti. 1994. Tata Kerja dan Produktivitas, Suatu Tinjauan Dari Aspek Ergonomi atau kaitan antara manusia dan lingkungan kerjanya. Penerbit Mandar Maju: Bandung
- Siagian, Sondang P. 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bumi Aksara: Jakarta
- Simamora. Henry. 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi 1. Cetakan Pertama. STIE YKPN Yogyakarta: Yogyakarta
- Simanjuntak, Payaman, J. 2001. Ekonomi Sumber Daya Manusia. Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia: Jakarta
- Sugiyono. 2007. *Metode Penelitian Administrasi*. Alfabet: Bandung
- Supranto, J. 2000. *Statistik Teori dan Aplikasi*. Erlangga: Jakarta
- Turere, Verra Nitta. 2013. Pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap peningkatan kinerja Karyawan pada balai pelatihan teknis pertanian kalasey. Universitas Sam Ratulangi Manado.

