

**PENGARUH PELATIHAN DAN TINGKAT PENDIDIKAN TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PT PLN RAYON TONDANO**

*IMPROVE TRAINING AND EDUCATION LEVEL ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT PLN
RAYON TONDANO*

Oleh :

¹Bahrin Huani

²Adolfina

³Imelda W.J. Ogi

¹²³Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jurusan Manajemen
Universitas Sam Ratulangi

E-mail :

¹b_huani@yahoo.com

²adolfina_p@yahoo.com

³ogi_imelda@unsrat.ac.id

Abstrak : Perusahaan jasa adalah suatu unit usaha yang kegiatannya memproduksi produk yang tidak berwujud (jasa), dengan tujuan untuk mendapatkan laba atau keuntungan. PT. PLN merupakan jenis perusahaan jasa. Karena PLN menyediakan jasa dalam bidang kelistrikan untuk masyarakat. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap pengembangan kinerja pada PT. PLN (Persero) Rayon Tondano. Metode penelitian adalah metode asosiatif dengan jumlah sampel sebanyak 40 responden. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian yaitu: pertama, pendidikan secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT. PLN (Persero) Rayon Tondano; kedua, pelatihan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT. PLN (Persero) Rayon Tondano. Di antara kedua variabel tersebut, pelatihan terhadap kinerja karyawan memiliki pengaruh paling besar. Dan ketiga secara simultan pelatihan dan tingkat tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Saran yaitu: mengingat pelatihan memiliki pengaruh positif yang signifikan serta memberikan kontribusi yang cukup besar terhadap kinerja karyawan di PT. PLN (Persero) Rayon Tondano, pihak perusahaan dan manajemen perlu meningkatkan intensitas pelatihan karyawannya agar bekerja dengan tingkat kinerja yang lebih signifikan.

Kata Kunci : *pelatihan, tingkat pendidikan, kinerja karyawan.*

Abstract : *Service company is a business unit whose activities produce intangible products (services), in order to gain profit or profit. PT. PLN is a type of service company. Because PLN provides services in the field of electricity for the community. The purpose of this study is to know and analyze the influence of education and training on the development of performance at PT. PLN (Persero) Rayon Tondano. The research associative method with the number of samples of 40 respondents. Data analysis in this research use multiple linear regression analysis. The results of research are: first, education partially no significant effect on Employee Performance in PT. PLN (Persero) Rayon Tondano; second, partial training has a significant effect on Employee Performance in PT. PLN (Persero) Rayon Tondano. Among the two variables, training on employee performance has the greatest impact. And the third simultaneous training and level have no positive effect on employee performance. Suggestions are: considering the training has a significant positive impact and contribute significantly to the performance of employees at PT. PLN (Persero) Rayon Tondano, the company and management need to increase the intensity of employee training to work with a more significant level of performance.*

Keywords: *training, education level, employee performance*

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Perusahaan jasa adalah suatu unit usaha yang kegiatannya memproduksi produk yang tidak berwujud (jasa), dengan tujuan untuk mendapatkan laba atau keuntungan. Atau perusahaan jasa dapat diartikan juga sebagai suatu perusahaan yang menjual jasa yang diproduksinya, bertujuan untuk memenuhi kebutuhan para konsumen dan mendapatkan keuntungan. Tapi perusahaan jasa-pun memerlukan produk fisik atau yang berwujud untuk melakukan kegiatannya.

PT. PLN (Perusahaan Listrik Negara) merupakan jenis perusahaan jasa. Karena PLN menyediakan jasa dalam bidang kelistrikan untuk masyarakat. PLN menyediakan dan mendistribusikan tenaga listrik dari pusat-pusat pembangkit listrik yang bertenaga air, diesel, uap, tenaga angin maupun tenaga surya. Untuk menjalankan usahanya perusahaan membutuhkan bahan bakar minyak, batu bara, gas dan panas bumi. Listrik yang dihasilkan kemudian dikonsumsi oleh industri, komersial, pemukiman dan sarana publik. Produk utama PT. PLN adalah daya listrik yang dihasilkan dari pembangkit listrik.

Peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan bisnis yang tidak stabil. Oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada didalamnya.

Pendidikan dan pelatihan merupakan usaha yang diadakan oleh perusahaan untuk mengembangkan sumber daya manusia dalam rangka meningkatkan keterampilan dan pengetahuan bagi karyawan. Dalam Upaya Pengembangan sumber daya manusia dilihat dari fungsi pengembangan tenaga kerja, terdiri dari 2 (dua) aktivitas yaitu, mengadakan pendidikan dan pelatihan Pendidikan dilaksanakan bertujuan untuk peningkatan pengetahuan, pengertian dan latar belakang secara umum, yang dalam pelaksanaannya memerlukan waktu jangka panjang yaitu lebih dari 1 (satu) tahun dan memperoleh ijazah. Sedangkan pelatihan dilaksanakan dengan tujuan meningkatkan pengetahuan dan keterampilan karyawan sampai pada tingkat profesional, yang dalam pelaksanaannya memerlukan waktu jangka pendek yaitu kurang dari 1 tahun dan mendapat sertifikat profesional seseorang.

PT PLN (persero) Rayon Tondano dalam melaksanakan tugas selalu berupaya meningkatkan dan memberikan pelayanan terbaik kepada para pelanggannya untuk mengkondisikan pelayanan kelistrikan semakin lebih baik dari tahun ke tahun. Tetapi masih ada pelanggan/masyarakat yang merasa kurang nyaman dengan kualitas pelayanan yang diberikan dan masih dikeluhkan oleh masyarakat, Dikarenakan keluhan – keluhan tersebut PT PLN (persero) Rayon Tondano merasa perlu lebih meningkatkan kinerja karyawan agar dapat memberikan pelayanan yang terbaik bagi pelanggan.

Pendidikan dan pelatihan bagi karyawan merupakan suatu kegiatan atau usaha agar para karyawan dapat memperbaiki dan dapat mengembangkan pengetahuan, keterampilan, keahlian serta sikap karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Pendidikan dan pelatihan (diklat) dilaksanakan setelah terjadi penerimaan karyawan baru yang ditempatkan atau karyawan lama dilatih kembali, dalam pelaksanaannya pendidikan dan pelatihan merupakan suatu proses yang dibuat untuk memperbaiki kinerja karyawan.

Tabel 1 Diklat Yang Diikuti Karyawan Pada Bulan Juni dan Desember 2017

Bulan	Jumlah	Divisi jabatan	Jenis pelatihan
Juni	3	Teknisi	Diklat teknisi
	4	Loket pelayanan dan pengaduan	Diklat pelayan dan pengaduan
	3	Teknisi	Diklat teknisi
Desember	2	Loket pelayandan pengaduan	Diklat pelayan dan pengaduan

Sumber : PT PLN Rayon Tondano 2017

Tabel 2 Tingkat Pendidikan Karyawan Di PT PLN Rayon Tondano

Pendidikan	Jumlah
SMA	10
D3	2
S1	18
S2	6

S3	4
Total	40

Sumber : PT PLN Rayon Tondano 2017

Pendidikan dan pelatihan bagi karyawan merupakan suatu kegiatan atau usaha agar para karyawan dapat memperbaiki dan dapat mengembangkan pengetahuan, keterampilan, keahlian serta sikap karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya.

Tujuan penelitian

Adapun tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh :

1. Secara simultan pelatihan dan tingkat pendidikan terhadap kinerja karyawan pada PLN Rayon Tondano
2. Secara parsial pelatihan terhadap kinerja karyawan PLN Rayon Tondano.
3. Secara parsial tingkat pendidikan terhadap kinerja karyawan PLN Rayon Tondano.

TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja karyawan

Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama (Rivai dan Basri, 2005:50)

Pelatihan

Pelatihan dilaksanakan untuk karyawan baru agar dapat menjalankan tugas-tugas baru yang dibebankan dan untuk karyawan lama guna meningkatkan mutu pelaksanaan tugasnya sekarang maupun masa depan. Dalam bukunya ini dijelaskan bahwa pelatihan adalah bagian pendidikan yang menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan di luar sistem pendidikan yang berlaku dalam waktu yang relatif singkat dan dengan metode yang lebih mengutamakan praktik dari pada teori (Ardana, dkk. 2012:91)

Tingkat Pendidikan

Simamora (2004:204-205) pendidikan dibedakan menjadi dua jenis yaitu:

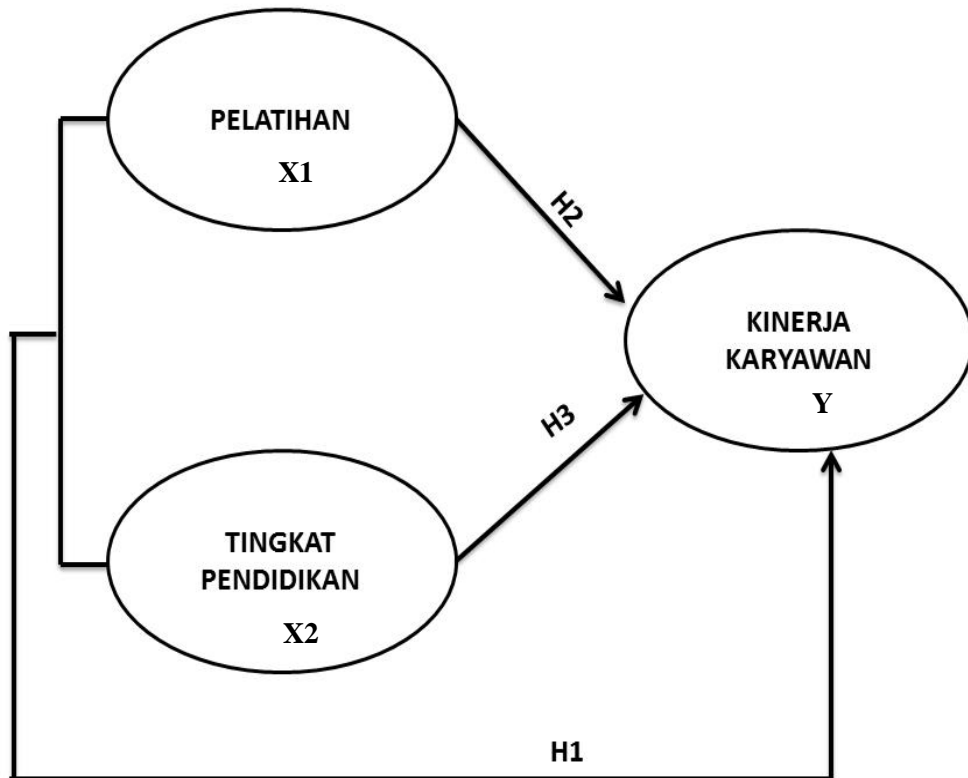
1. Pendidikan umum yaitu pendidikan yang dilaksanakan didalam dan diluar sekolah baik yang diselenggarakan pemerintah maupun swasta dengan tujuan mempersiapkan dan mengusahakan para peserta pendidikan memperoleh pengetahuan umum.
2. Pendidikan kejuruan yaitu pendidikan umum yang direncanakan untuk mempersiapkan peserta pendidikan maupun melaksanakan pekerjaan sesuai dengan bidang kejuruannya.

Penelitian terdahulu

Verra Nitta Turere (2013). Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Peningkatan Kinerja karyawan Pada Balai Pelatihan Teknis Pertanian Kalasey untuk mengetahui pengaruh faktor pendidikan dan pelatihan terhadap peningkatan kinerja karyawan yang ada di Balai Pendidikan dan Pelatihan Kalasey. menggunakan metode Kuantitatif. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel pendidikan dan pelatihan mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Tirza Pingkan Pojoh (2014) Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan (Diklat) Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT PLN (Persero) Wilayah Suluttengo. Untuk mengetahui pengaruh pendidikan dan pelatihan (diklat) terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) wilayah Suluttenggo. Menggunakan metode Kuantitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat pendidikan dan pelatihan (diklat) berpengaruh positif dan signifikan baik secara simultan maupun parsial terhadap kinerja karyawan, sehingga hipotesis yang diajukan dapat diterima.

Yohanes R. Nababan (2016) Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt.PlN (Persero) Area Manado. Untuk mengetahui pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja karyawan. Menggunakan metode kuantitatif. Hasil peneitian menunjukkan pendidikan secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sedangkan pelatihan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

Kerangka Pemikiran**Gambar 1 kerangka Pemikiran***Sumber : Kajian Teori 2017***Hipotesis**

H1 : Pelatihan dan tingkat pendidikan secara simultan di duga berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN Rayon Tondano.

H2 : Pelatihan secara parsial di duga berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN Rayon Tondano.

H3 : Tingkat pendidikan secara parsial di duga berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN Rayon Tondano.

METODE PENELITIAN**Jenis Penelitian**

Jenis penelitian ini menggunakan metode asosiatif yaitu untuk menganalisis pengaruh pelatihan dan pendidikan terhadap kinerja karyawan di PLN Rayon Tondano dengan menggunakan analisis kuantitatif. Sugiyono (2012:8) mengemukakan bahwa metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berdasarkan pada filsafat dan positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data berdasarkan instrument penelitian, analisis data berupa kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang sudah di tetapkan.

Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Kantor PLN Rayon Tondano. Waktu penelitian yang digunakan untuk memperoleh data dan keterangan dari pegawai serta data-data lain yang berkaitan dengan topik penelitian, yaitu bulan november 2017 – januari 2018.

Populasi dan Sampel**Populasi**

Margono (2010:118) menyatakan populasi adalah seluruh data yang menjadi perhatian kita dalam suatu ruang lingkup dan waktu yang kita tentukan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di PLN Rayon Tondano yang sudah pernah mengikuti pelatihan. Menurut status kepegawaian PT PLN Rayon Tondano jumlah karyawan yang sudah pernah mengikuti pelatihan adalah 40 orang.

Sampel

Sugiyono (2012:116) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki populasi tersebut. Sampel yang diolah dalam penelitian ini adalah karyawan yang pernah atau sudah mengikuti pelatihan yang di laksanakan oleh PLN Rayon tondano yang berjumlah 40 orang.

Metode Pengumpulan Data

Pengumpulan data dapat menggunakan sumber primer dan sumber sekunder.Sumber primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data, dan sumber sekunder adalah sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data.

Metode Analisis

Uji Asumsi Klasik

Pengujian asumsi klasik ini dilakukan untuk mengetahui apakah data mangalami penyimpangan atau tidak.Uji ini dilakukan untuk mengetahui apakah hasil analisis yang digunakan terbebas dari penyimpangan asumsi klasik yang meliputi uji multikoklineritas, heterokedastisitas, normalitas.

Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda ini digunakan untuk mengetahui arah hubungan antar variabel independen apakah positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan.Analisis regresi linear berganda diperlukan guna mengetahui koefisien-koefisien regresi serta signifikan sehingga dapat dipergunakan untuk menjawab hipotesis.

Tabel 3. Hasil Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	Pearson Correlation	r tabel	Status
Pelatihan (X1)	X 1.1	0,607	0,312	Valid
	X 1.2	0,633	0,312	Valid
	X 1.3	0,668	0,312	Valid
	X 1.4	0,561	0,312	Valid
Tingkat pendidikan (X2)	X 2.1	0,738	0,312	Valid
	X 2.2	0,766	0,312	Valid
	X 2.3	0,709	0,312	Valid
Kinerja karyawan (Y)	Y.1	0,655	0,312	Valid
	Y.2	0,725	0,312	Valid
	Y.3	0,798	0,312	Valid
	Y.4	0,592	0,312	Valid

Sumber : Data Olahan Spss 2017

Tabel 3, menunjukan bahwa keseluruhan indikator pelatihan (X1),tingkat pendidikan (X2), dan Kinerja Karyawan (Y) memiliki hasil *Pearson Correlation* > r tabel (0,312) maka dinyatakan valid dan dapat digunakan untuk penelitian.

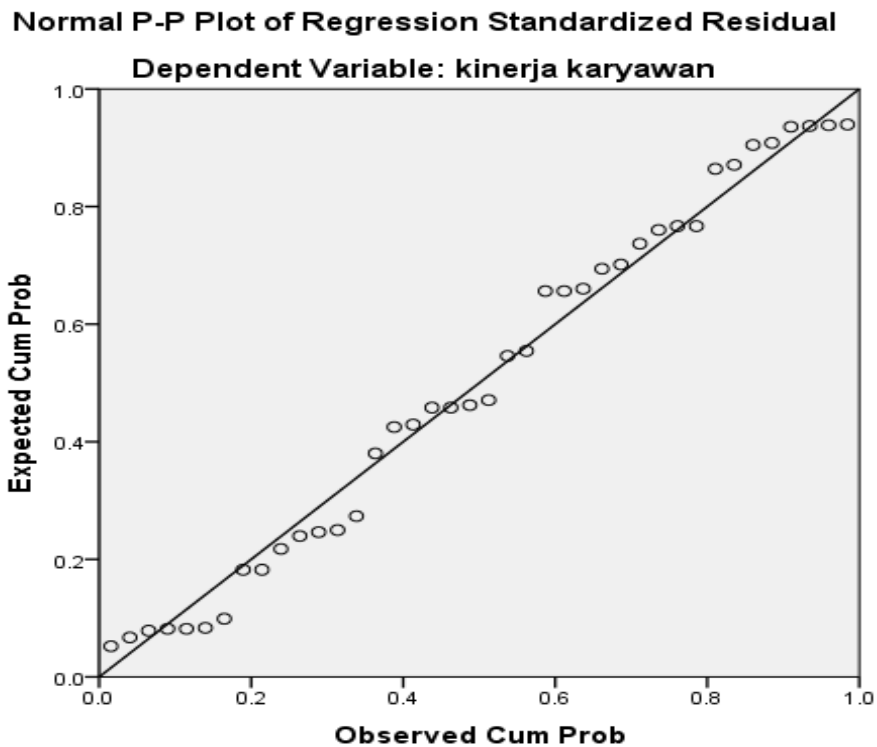
Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items
Pelatihan (X1)	0,605	4
Tingkat pendidikan (X2)	0,614	3
Kinerja karyawan (X3)	0,638	4

Sumber : Data Olahan Spss 2017

Tabel 4, menunjukkan hasil uji reliabilitas pelatihan (X1) adalah $0,605 \geq 0,6$ yang berarti reliabel tingkat pendidikan (X2) adalah $0,614 \geq 0,6$ yang berarti reliable dan Kinerja Karyawan (Y) adalah $0,638 \geq 0,6$ yang berarti reliabel. Dari data ini menunjukkan nilai dari *Cronbach's Alpha* memiliki nilai $\geq 0,6$ yang berarti hasil yang ada yaitu reliabel.

Uji Asumsi Klasik
Uji Normalitas



Gambar 2. Uji Normalitas
Sumber : Data Olahan Spss 2017

Gambar 2. menunjukkan bahwa grafik Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual menggambarkan penyebaran data di sekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti arah garis diagonal grafik tersebut, maka model regresi yang digunakan dalam penelitian ini memenuhi asumsi normalitas

Uji Multikolenaritas

Tabel 5. Hasil Uji Multikolenaritas

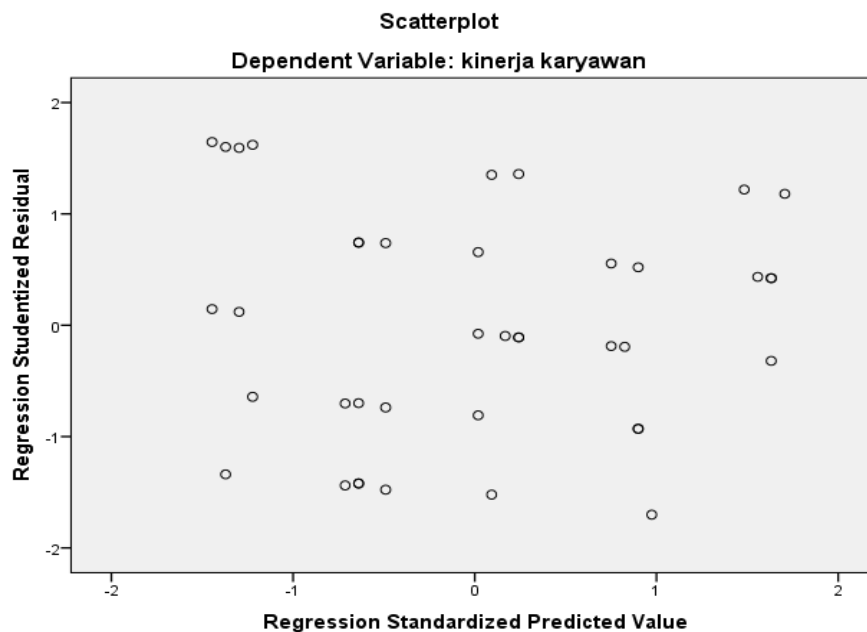
Model	Coefficients ^a						Collinearity Statistics
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Tolerance	
	B	Std. Error	Beta				
(Constant)	20.673	3.623		5.706	.000		
1 Pelatihan	.592	.148	.091	1.624	.000	.998	1.002
Tingkat pendidikan	.474	.172	.062	.228	.365	.998	1.002

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Sumber : Data Olahan Spss 2017

Tabel 5, menunjukkan nilai Tolerance dari pelatihan (X1) adalah 0,998, tingkatpendidikan (X2) adalah 0,998 dan yang nilainya > 0,01 dan nilai VIF dari pelatihan (X1) adalah 1,002, tingkat pendidikan (X2) adalah 1,002 yang nilainya < 10 sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas atau tidak terjadi korelasi antar variabel bebas dalam model regresi tersebut

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 3. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Sumber : Data Olahan Spss 2017

Gambar 3. yang ditampilkan untuk uji heteroskedastisitas menggunakan grafik Scatterplot. Pada gambar yang ditampilkan memperlihatkan letak titik-titik yang menyebar secara acak dan tidak ada pola yang jelas, serta dalam penyebaran titik-titik tersebut menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y. Hal tersebut berarti tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai untuk memprediksi variabel Kinerja Karyawan (Y).

Regresi linear berganda

Uji F (secara simultan)

Tabel 6. Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1.606	2	.803	.402	.672 ^b
	Residual	73.994	37	2.000		
	Total	75.600	39			

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

b. Predictors: (Constant), tingkat pendidikan, pelatihan

Sumber : Data Olahan Spss 2017

Tabel 6, Pada tabel uji F dapat dilihat bahwa hasil yang ada yakni angka signifikan (Sig.) sebesar 0,672. Angka ini lebih besar dari 0,05 maka disimpulkan bahwa H_0 diterima dan H_a ditolak yang berarti pelatihan (X1),tingkat pendidikan (X2), secara bersama-sama tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Uji T (secara parsial)

Tabel 7. Hasil Uji T

Model	Coefficients ^a					
	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients		T	Sig.	
		B	Std. Error			Beta
	(Constant)	20.673	3.623		5.706	.000
1	Pelatihan	.592	.148	.091	1.624	.000
	Tingkatpendidikan	.474	.172	.062	.228	.365

a. Dependent Variable: kinerjakaryawan

Sumber : Data Olahan Spss 2017

Tabel 7. Hasil menunjukkan nilai t hitung dari pelatihan (X1) adalah 1,624, tingkat pendidikan (X2) adalah 0,228. uji t dilakukan dengan ketentuan pada tingkat signifikan 5% (sig. 0,05). Tabel 4.9 menunjukkan untuk pelatihan (X1) nilai signifikan $0.000 < 0.05$, artinya pelatihan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) dan tingkat pendidikan (X2) nilai signifikan $0.365 > 0.05$, artinya tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Pembahasan

Pengaruh Pelatihan dan Tingkat Pendidikan terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian oleh peneliti melalui uji F atau secara simultan didapatkan nilai dengan tingkat signifikan 0,672 atau diatas 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa pelatihan dan tingkat pendidikan secara bersama – sama tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil Koefisien Korelasi (R) menunjukkan pelatihan (X1), tingkat pendidikan(X2), terhadap Kinerja Karyawan (Y) mempunyai hubungan yang rendah atau kurang, dan hasil Koefisien Determinasi (R^2) menunjukkan bahwa pelatihan (X1), tingkat pendidikan(X2), memberikan pengaruh yang sedikit sebesar 42,1% terhadap Kinerja Karyawan (Y) sedangkan pengaruh besar diperoleh dari 58,9% variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil uji t yang dilakukan peneliti dimana nilai signifikansi adalah 0.000 lebih kecil dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini dapat di artikan bahwa pada PT, PLN rayon tondano pelatihan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga pelatihan menjadi faktor pendorong atau salah satu acuan dalam meningkatkan kinerjakaryawan pada PT.PLN Rayon Tondano.

Pengaruh Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan

Tingkat pendidikan merupakan salah satu faktor untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam perusahaan. Indikator yang digunakan dalam penelitian ini yaitu tingkat pendidikan yang di tamatkan dari setiap responden. Namun dari hasil penelitian yang dilakukan menunjukan hasil bahwa tingkat pendidikan tidak terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

PENUTUP**Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang dilakukan oleh peneliti maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Pelatihan dan tingkat pendidikan secara simultan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT PLN Rayon Tondano.
2. Pelatihan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT PLN Rayon Tondano.
3. Tingkat pendidikan secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT PLN Rayon Tondano.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang dilakukan oleh peneliti maka peneliti memberikan saran sebagai berikut:

1. Hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti ini dapat menjadi bahan untuk PT PLN Rayon Tondano dalam melakukan pengambilan keputusan dengan masalah pelatihan dan tingkat pendidikan. Dari hasil penelitian ditemukan bahwa pelatihan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga pelatihan menjadi faktor pendorong atau salah satu acuan dalam meningkatkan kinerja karyawan pada PT PLN Rayon Tondano. Hal ini menunjukkan bahwa pelatihan pada PT PLN Rayon Tondano sudah tepat dilakukan tetapi alangkah baiknya lebih ditingkatkan lagi karena dari hasil penelitian pelatihan sangat berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang artinya membuka peluang yang cukup besar agar kinerja karyawan bisa semakin meningkat dan menguntungkan bagi perusahaan. Sebaliknya tingkat pendidikan pada karyawan PT PLN Rayon Tondano mengalami pengaruh yang tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga tingkat pendidikan tidak menjadi faktor pendorong atau salah satu acuan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Hal tersebut dapat menjadi perhatian bagi instansi tersebut yaitu PT PLN Rayon Tondano untuk lebih melihat dan memperhatikan masalah kinerja karyawan agar terjadi peningkatan dan keuntungan bagi instansi karena tingkat pendidikan tidak cukup berpengaruh bagi kinerja karyawan.
2. Hasil penelitian ini dapat digunakan oleh peneliti yang lain sebagai rujukan untuk pengembangan ilmu pengetahuan manajemen sumber daya manusia khususnya dibidang pelatihan dan tingkat pendidikan terhadap kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Rivai, Vethzal & Basri. 2005. *Performance Appraisal: Sistem yang tepat untuk Menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. PT. RajaGrafindo Persada. Jakarta
- Ardana, I komang Ni Wayan Mujiati, I Wayan Muiartha Utama, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Pertama Graha Ilmu*, Yogyakarta.
- Simamora, Henry, 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia, edisi ketiga, cetakan pertama, Penerbit: YKPN*, Yogyakarta.
- Sugiyono. 2012. *Statistika untuk Penelitian*. Alfabeta : Bandung
- Verra Nitta Turere. 2013. Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Peningka Kinerja Karyawan Pada Balai Pelatihan Teknis Pertanian Kalasey. *Jurnal Emba* <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/1368>. Di akses tanggal 15 januari 2018.

Tirza Pingkan Pojoh. 2014. Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan (Diklat) Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Pln (Persero) Wilayah Suluttengo. *Jurnal Emba* <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/6346>. Di akses pada 23 januari 2018.

Yohanes R. Nababan. 2016. Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt.Pln (Persero) Area Manado. *Jurnal Emba* <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/14417>. Di akses pada 23 januari 2018.

Margono. 2010. *Metodologi Penelitian Pendidikan*. Rineka Cipta : Jakarta

