

**PENGARUH PENDIDIKAN DAN PELATIHAN (DIKLAT) TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
PADA PT PLN (PERSERO) WILAYAH SULUTTENGO**

Oleh:

**Tirza Pingkan Pojoh<sup>1</sup>  
Bernhard Tewel<sup>2</sup>  
Silcyljeova Moniharapon<sup>3</sup>**

<sup>1,2,3</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jurusan Manajemen  
Universitas Sam Ratulangi Manado

email: <sup>1</sup>tirzapojoh@rocketmail.com

<sup>2</sup>tewalb@yahoo.com

<sup>3</sup>silcyljeova@yahoo.com

**ABSTRAK**

Sumber daya manusia di dalam perusahaan atau organisasi merupakan bagian penting yang perlu mendapat perhatian. Sumber daya manusia yaitu tenaga kerja atau karyawan, memegang peranan yang sangat penting bagi peningkatan kinerja atau kemajuan suatu perusahaan. Setiap perusahaan atau organisasi pada umumnya selalu berusaha meningkatkan kinerja para karyawan, termasuk dengan cara memberi pendidikan dan pelatihan (diklat). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pendidikan dan pelatihan (diklat) terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) wilayah Suluttenggo. Populasi dalam Penelitian ini berjumlah 168 orang dan sampel berjumlah 70 orang. Metode analisis menggunakan analisis regresi linear berganda. 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. Pimpinan PT. PLN (Persero) wilayah Suluttenggo dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan sebaiknya memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan seperti tingkat pendidikan dan pelatihan, sehingga diharapkan dapat meningkatkan kinerja dari para karyawan.

**Kata kunci:** pendidikan, pelatihan, kinerja karyawan.

**ABSTRACT**

*Human resources in the company or organization is an important part that needs attention. Human resources, namely labor or employee, plays a very important for improving the performance or progress of a company. Any company or organization in general are always trying to improve the performance of the employees, including by giving education and training (training). This study aimed to determine the effect of education and training (training) on the performance of employees at PT. PLN (Persero) Suluttenggo region. The population in this study amounted to 168 people and the sample totaled 70 people. Methods of analysis using multiple linear regression analysis. The results showed that the level of education and training (training) positive and significant effect either simultaneously or partially on the performance of employees, so the proposed hypothesis can be accepted. Leadership PT. PLN (Persero) Suluttenggo region in an effort to improve the performance of employees should pay attention to the factors that affect the performance of the employees such as level of education and training, which is expected to improve the performance of the employees.*

**Keywords:** education, training, employee performance

## PENDAHULUAN

Organisasi hal yang paling penting untuk diperhatikan adalah sumber daya manusia yang menjadi unsur utama tercapai tujuan organisasi. Sumber daya manusia menempati posisi strategis dalam suatu organisasi, maka dari itu sumber daya manusia harus dikelola secara efektif dan efisien sehingga mempunyai tingkat hasil daya guna yang tinggi. Oleh karena itu peranan MSDM sangat dibutuhkan untuk menentukan bagi terwujudnya tujuan organisasi, hal itu dapat dilihat pada kemampuan dan kesungguhan mereka untuk bekerja secara efektif dan efisien. Banyak faktor yang dapat menurunkan kinerja karyawan, diantaranya adalah kurangnya tenaga-tenaga terdidik dan terlatih dalam menangani suatu pekerjaan tertentu, sehingga terjadinya pemborosan, baik materil maupun immateril. Hal ini tentu akan merugikan perusahaan dan juga karyawan itu sendiri. Namun di lain pihak banyak cara yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan diantaranya adalah pendidikan dan pelatihan.

Pendidikan mempunyai fungsi sebagai penggerak sekaligus pemacu terhadap potensi kemampuan SDM dalam meningkatkan prestasi kerjanya atau kinerja karyawan. Pendidikan dengan berbagai programnya mempunyai peranan penting dalam proses memperoleh dan meningkatkan kualitas kemampuan profesional individu. Melalui pendidikan seseorang dipersiapkan untuk memiliki bekal agar siap tahu, mengenal dan mengembangkan metode berpikir secara sistematis agar dapat memecahkan masalah yang akan dihadapi dalam kehidupan dikemudian hari.

Pelatihan merupakan suatu usaha untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Pelatihan merupakan hal yang sangat penting yang dapat dilakukan oleh perusahaan tersebut untuk memiliki tenaga kerja yang memiliki pengetahuan (*knowledge*), kemampuan (*ability*), dan keterampilan (*skill*) dapat memenuhi kebutuhan organisasi di masa kini dan di masa yang akan datang. Program pelatihan yang dilakukan dengan baik akan mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan. Pelatihan akan menentukan kinerja karyawan, sedangkan kinerja akan meningkat apabila dilakukan pelatihan dengan persyaratan yang baik.

PT. PLN (Persero) merupakan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang melayani dan menyuplai kebutuhan listrik masyarakat, baik untuk kebutuhan rumah tangga, instansi pemerintah maupun industri. PT. PLN (Persero) wilayah Suluttenggo dalam melaksanakan tugas pokoknya selalu berupaya meningkatkan dan memberikan pelayanan terbaik kepada para pelanggannya untuk mengkondisikan pelayanan kelistrikan di Suluttenggo semakin lebih baik dari tahun ke tahun. Tetapi masih ada pelanggan/masyarakat yang merasa kurang nyaman dengan kualitas pelayanan yang diberikan dan masih sering dikeluhkan oleh masyarakat, seperti seringnya mengalami pemadaman listrik yang terlalu lama, perbaikan kerusakan yang lamban, penanganan gangguan listrik yang kurang cepat, pelayanan di loket-loket PLN yang tidak nyaman dan masih banyak keluhan lain yang dirasakan oleh masyarakat.

Di karenakan keluhan – keluhan tersebut PT. PLN (Persero) wilayah Suluttenggo merasa perlu lebih meningkatkan kinerja karyawan agar dapat memberikan pelayanan yang terbaik bagi pelanggan. Oleh karena itu PT. PLN (Persero) wilayah Suluttenggo harus lebih meningkatkan kinerja karyawan dengan cara mengadakan pendidikan dan pelatihan (*diklat*) sesuai dengan tingkat jabatan yang diperolehnya. Pendidikan dan pelatihan (*diklat*) bagi para karyawan merupakan suatu kegiatan atau usaha yang mempunyai maksud agar 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 (*diklat*) merupakan suatu proses yang dibuat untuk memperbaiki kinerja karyawan.

### Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh:

1. Pendidikan dan Pelatihan secara simultan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) wilayah Suluttenggo.
2. Pendidikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) wilayah Suluttenggo.
3. Pelatihan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) wilayah Suluttenggo.

## TINJAUAN PUSTAKA

### Manajemen Sumber Daya Manusia

Handoko, (2012:4) menyatakan manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi pengembangan pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai baik tujuan-tujuan individu maupun organisasi. Manullang, (2000:143) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah Seni dan ilmu pengadaan, pengembangan dan pemantapan sumber daya manusia sebagai tujuan perusahaan direalisasikan secara daya guna dan adanya kesejahteraan dari semua tenaga kerja.

### Pendidikan

Sutrisno (2011:65) menyatakan pendidikan merupakan totalitas interaksi manusia untuk pengembangan manusia seutuhnya, dan pendidikan merupakan proses yang terus-menerus yang senantiasa berkembang. Melalui pendidikan seseorang dipersiapkan untuk memiliki bekal agar siap tahu, mengenal dan mengembangkan metode berfikir secara sistematis agar dapat memecahkan masalah yang akan dihadapi dalam kehidupan dikemudian hari (Sedarmayanti, 2003:32).

### Pelatihan

Pelatihan adalah sebuah proses dimana memberikan karyawan pengetahuan, dan keterampilan yang spesifik dan dapat diidentifikasi untuk digunakan dalam pekerjaan mereka saat ini (Mathis dan Jackson 2003:301). 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. Dijelaskan pula 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).

### Kinerja Karyawan

Wibowo (2007:7) menyatakan kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2004:67).

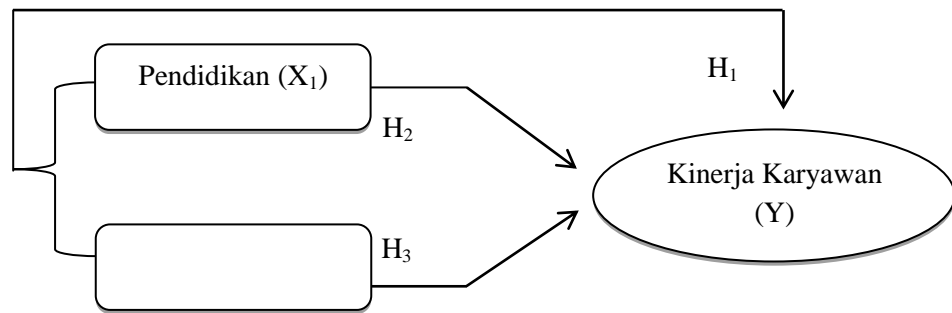
### Penelitian Terdahulu

Pribadi (2013) melakukan penelitian tentang pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kemampuan dan kinerja karyawan (Studi Pada Karyawan PDAM Kota Malang). Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 80 orang, dengan menggunakan metode *analisis jalur (path)*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara bersama – sama (simultan) maupun secara terpisah (parsial) variabel pendidikan dan pelatihan mempunyai pengaruh signifikan terhadap kemampuan dan kinerja karyawan.

Ningrum (2013) melakukan penelitian tentang pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja karyawan (Studi Pada Karyawan Joint Operating Body Pertamina-PertoChina East Java). Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 62 sampel, dengan menggunakan metode Analisis Regresi Linier Berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh secara simultan dan parsial terhadap kinerja karyawan.

Paramita (2014) melakukan penelitian tentang pengaruh pelatihan terhadap kemampuan yang berdampak pada kinerja (Studi Pada Karyawan PT. PLN Persero Area Pelayanan dan Jaringan Malang). Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 44 karyawan, dengan menggunakan metode analisis deskriptif dan analisis jalur. Hasil penelitian ini dapat di ketahui bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan baik secara simultan maupun parsial terhadap kinerja karyawan.

## Kerangka Pemikiran



**Gambar 1. Kerangka Pemikiran**

Sumber: Data Hasil Olahan 2014

## Hipotesis

Hipotesis penelitian sebagai berikut :

H<sub>1</sub> : Pendidikan dan Pelatihan karyawan diduga berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) wilayah Suluttenggo.

H<sub>2</sub> : Pendidikan diduga berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) wilayah Suluttenggo.

H<sub>3</sub> : Pelatihan diduga berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) wilayah Suluttenggo.

## METODE PENELITIAN

### Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini menggunakan metode asosiatif yaitu untuk menganalisis pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja karyawan di kantor PT. PLN (Persero) wilayah Suluttenggo dengan menggunakan analisis kuantitatif.

### Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2012:115). Populasi dalam penelitian ini sebanyak 168 karyawan. Sampel adalah bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2012:116). Sampel yang di olah sebanyak 70 karyawan.

### Metode Pengumpulan Data

1. Metode penelitian kepustakaan (*library research method*) adalah penelitian melalui buku-buku, literature dan jurnal manajemen sumber daya manusia dan literatur-literatur lainnya yang berhubungan dengan penelitian ini.
2. Metode penelitian lapangan (*field research method*) adalah pengumpulan data dengan melakukan penelitian langsung ke instansi yang menjadi objek penelitian dengan cara :
  - a) Observasi
  - b) Kuesioner

## Data dan Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer didapatkan melalui kuesioner penelitian yang dibagikan kepada karyawan PT PLN (persero) wilayah Suluttenggo. Data sekunder didapatkan melalui catatan-catatan dari bagian SDM, Perencanaan dan media berita online.

## Pengukuran Variabel

1. Pendidikan ( $X_1$ ), pendidikan yang dimaksud PLN (Persero) wilayah Suluttenggo adalah sebagai pembentuk dan penambah pengetahuan karyawan untuk mengerjakan sesuatu lebih cepat dan tepat agar dapat mencapai kinerja yang baik. Dikutip dalam Mamahit (2009), indikator pendidikan ( $X_1$ ), adalah :
  - a) Pengalaman Akademis
  - b) Wawasan
  - c) Pengembangan sikap
2. Pelatihan ( $X_2$ ), pelatihan yang dimaksud PT. PLN (Persero) wilayah Suluttenggo adalah sebagai suatu usaha yang terencana untuk memfasilitasi pembelajaran tentang pekerjaan yang berkaitan dengan pengetahuan, keahlian dan perilaku oleh para karyawan. Menurut Mathis dan Jackson (2003:301), indikator pelatihan ( $X_2$ ), adalah :
  - a) Keterampilan
  - b) Pengetahuan
  - c) Kemampuan
  - d) Peningkatan target volume pekerjaan
3. Kinerja Karyawan (Y), kinerja karyawan yang dimaksud PLN (Persero) wilayah Suluttenggo merupakan suatu tindakan yang berpengaruh pada kinerja yaitu individu (kemampuan kerja), usaha kerja (keinginan untuk bekerja), dan dukungan organisasional (kesempatan untuk bekerja) yang diselesaikan dalam kurun waktu tertentu sehingga dapat diukur kinerja dari individu tersebut. Menurut Mangkunegara (2004:67), indikator kinerja karyawan (Y), adalah :
  - a) Kualitas kerja
  - b) Kuantitas kerja
  - c) Kerjasama
  - d) Tanggung jawab
  - e) Inisiatif

## Metode Analisis

### Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuisiner. Analisis dimulai dengan menguji jika  $r_{hitung}$  positif, serta  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , maka tersebut valid, sedangkan jika  $r_{hitung}$  negatif, serta  $r_{hitung} < r_{tabel}$ , maka tidak valid.

### Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi hasil sebuah jawaban terhadap koresponden, suatu variabel dikatakan reliabel jika nilai Cronbach Alfa  $> 0,5$ .

### Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik digunakan untuk mengetahui apakah hasil analisis yang digunakan terbebas dari penyimpangan asumsi klasik yang meliputi :

- a. Uji Multikolinieritas
- b. Uji Heteroskedastisitas
- c. Uji Autokorelasi
- d. Uji Normalitas.

**Analisis Regresi Berganda**

Analisis regresi berganda digunakan untuk melihat pengaruh tingkat pendidikan, pelatihan dan kinerja karyawan. Persamaan yang digunakan, adalah :  $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$  dimana:

- Y : Kinerja  
 A : Konstanta  
 $b_1, b_2$  : Koefisien regresi dari setiap variabel independen  
 $X_1$  : Pendidikan  
 $X_2$  : Pelatihan  
 e : Faktor lainnya pengujian hipotesis

**Uji F**

Pengujian ini dimaksudkan untuk mengetahui signifikansi dari pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara bersama atau simultan.

**Uji t**

Pengujian ini dimaksudkan untuk mengetahui signifikansi dari pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara individual.

**HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN****Hasil Penelitian****Uji validitas****Tabel 1. Hasil Uji Validitas**

Variabel	Pernyataan	$R_{hitung}$	$R_{tabel}$	Keterangan
Pendidikan ( $X_1$ )	X <sub>1.1</sub>	0.511	0.250	Valid
	X <sub>1.2</sub>	0.463	0.250	Valid
	X <sub>1.3</sub>	0.475	0.250	Valid
	X <sub>1.4</sub>	0.519	0.250	Valid
	X <sub>1.5</sub>	0.602	0.250	Valid
	X <sub>1.6</sub>	0.643	0.250	Valid
Pelatihan ( $X_2$ )	X <sub>2.1</sub>	0.474	0.250	Valid
	X <sub>2.2</sub>	0.415	0.250	Valid
	X <sub>2.3</sub>	0.751	0.250	Valid
	X <sub>2.4</sub>	0.702	0.250	Valid
	X <sub>2.5</sub>	0.593	0.250	Valid
	X <sub>2.6</sub>	0.608	0.250	Valid
	X <sub>2.7</sub>	0.682	0.250	Valid
	X <sub>2.8</sub>	0.722	0.250	Valid
Kinerja (Y)	Y.1	0.511	0.250	Valid
	Y.2	0.452	0.250	Valid
	Y.3	0.616	0.250	Valid
	Y.4	0.665	0.250	Valid
	Y.5	0.593	0.250	Valid
	Y.6	0.455	0.250	Valid
	Y.7	0.562	0.250	Valid
	Y.8	0.349	0.250	Valid
	Y.9	0.453	0.250	Valid
	Y.10	0.339	0.250	Valid

Sumber: Data Hasil Olahan 2014

Hasil Tabel 1 menunjukkan ketiga variabel yaitu pendidikan ( $X_1$ ), pelatihan ( $X_2$ ) dan kinerja ( $Y$ ) dinyatakan valid karena memiliki nilai  $r_{hitung}$  yang lebih besar dibandingkan dengan  $r_{tabel}$  yaitu 0,250 (Priyatno, 2011:59).

### Uji Reliabilitas

**Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Nilai Cronbach Alpha	Cut of value	Keterangan
Pendidikan ( $X_1$ )	0.704	0,5	Reliabel
Pelatihan ( $X_2$ )	0.753	0,5	Reliabel
Kinerja ( $Y$ )	0.713	0,5	Reliabel

Sumber: Data Hasil Olahan 2014.

Hasil tabel 2 menunjukkan pengujian reliabilitas dilakukan dengan menggunakan cronbach alpha. Koefisien cronbach alpha yang lebih besar dari 0,5 menunjukkan keandalan/ reliabilitas instrument (Suliyanto, 2005:51).

### Hasil Uji Asumsi Klasik

#### Uji Multikolinieritas

**Tabel 3. Hasil Uji Multikolinieritas**

	Model	Pelatihan	Pendidikan
1	Correlations	pelatihan	1.000
		pendidikan	-.473
Covariances	pelatihan	.012	-.009
	pendidikan	-.009	.030

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Sumber: Data Hasil Olahan 2014

Hasil tabel 3 menunjukkan covariance kedua variabel bebas ( pendidikan, pelatihan )  $\neq 0$ . Dengan demikian data penelitian tidak terjadi multikolinieritas (singular). Jadi dapat disimpulkan bahwa data penelitian ini dapat digunakan untuk dijadikan estimasi. Hasil statistik, covariance masing-masing variabel bebas adalah sbb:

Pelatihan      0.012  
Pendidikan     0.030

#### Uji Heterokedastisitas

**Tabel 4. Hasil Uji Heterokedastisitas**

Model	Unstandardize d Coefficients		Standardized Coefficients			Correlations			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta	T	Sig.	Zero-order	Partia l	Par t	Tolerance	VIF
1 (Constant)	20.162	3.975		5.072	.000					
Pendidikan	.429	.174	.052	2.465	.043	.315	.057	.046	.777	1.288
Pelatihan	.539	.109	.555	4.928	.000	.580	.516	.490	.777	1.288

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

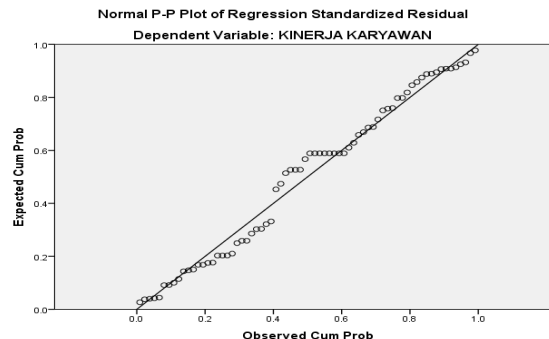
Sumber: Data Hasil Olahan 2014

Jika  $VIF > 2$  maka terjadi herokedastisitas tapi jika  $VIF < 2$  maka tidak terjadi heterokedastisitas (gujarati, 2000) Dari hasil perhitungan statistik, diperoleh VIF untuk masing-masing variabel bebas adalah :

1. Variabel Pendidikan VIF 1.288,
2. Variabel Pelatihan VIF 1.288,

Hasil dari tabel 4 menunjukkan kedua variabel bebas memiliki VIF <2, maka dapat disimpulkan tidak terjadi heterokedastisitas. Dengan demikian model memenuhi syarat untuk dijadikan model estimasi.

### Uji Normalitas



**Gambar 2. Uji Normalitas**

*Sumber: Data Hasil Olahan 2014*

Uji Normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah sebuah model regresi, variabel independent, variabel dependent, atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Gambar 2 menunjukkan bahwa Grafik Normal P-P of Regression Standardized Residual menggambarkan penyebaran data di sekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti arah garis diagonal grafik tersebut. Dengan kata lain bahwa keberadaan titik-titik disekitar garis dan pada Scater Plot, tampak titik-titik menyebar disekitar garis linier, hal ini menunjukkan bahwa model berdistribusi normal dan dapat digunakan untuk proyeksi peramalan.

### Hasil Uji Regresi Linier Berganda

**Tabel 5. Hasil Uji Regresi Linier Berganda**

Variabel	Koefisien regresi (b)	Std. Error	Beta	t hitung	Sig.	Keterangan
Konstanta	20.162	3.975	5.072		.000	
X <sub>1</sub>	.429	.174	.052	2.465	.043	Signifikan
X <sub>2</sub>	.539	.109	.555	4.928	.000	Signifikan
R (Multiple R)	= 0,582					
R Square	= 0,339					
R Square (Adjusted)	= 0,319					
F hitung	= 17.170					
F tabel	= 3.1338					
t tabel	= 1.6679					
α	= 0.05					

*Sumber: Data Hasil Olahan 2014*

Hasil pengujian tabel 5 dapat ditulis dalam bentuk persamaan regresi bentuk Standardized Coefficients diperoleh persamaan sebagai berikut:

$$Y = 20.162 + 0,429X_1 + 0,539X_2$$

Persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :



1. Nilai konstanta sebesar 20.162 artinya jika variabel independen yang terdiri dari Pendidikan  $X_1$  dan Pelatihan  $X_2$  mengalami penambahan sebesar 1 skala maka, Kinerja Karyawan akan meningkat sebesar 20.162.
2. Koefisien regresi Pendidikan sebesar 0.429 artinya, jika Pendidikan ditingkatkan sebesar 1 skala dalam jawaban responden maka akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0.429.
3. Koefisien regresi Pelatihan sebesar 0,539 artinya, jika Pelatihan ditingkatkan sebesar 1 skala dalam jawaban responden maka akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0.539.

### **Pengujian Hipotesis**

#### **Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)**

Hasil pengujian model regresi untuk keseluruhan variabel menunjukkan nilai  $F_{hitung} = 17.170$  dengan signifikansi 0,000. Dengan menggunakan batas signifikansi 0,05, nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05. Dengan arah koefisien positif, dengan demikian diperoleh bahwa hipotesis yang menyatakan bahwa variabel pendidikan dan pelatihan secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

#### **Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)**

Hasil perhitungan diperoleh :

- a) Variabel Pendidikan ( $X_1$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai sig. 0,043 lebih kecil dari nilai 0,05 dengan demikian hipotesis dapat di terima.
- b) Variabel Pelatihan ( $X_2$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai sig. 0,000 lebih kecil dari nilai 0,05 dengan demikian hipotesis dapat di terima.

### **Pembahasan**

#### **Pendidikan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil analisis dari variabel Pendidikan memiliki hubungan yang kuat dengan variabel Kinerja Karyawan. Itu berarti bahwa variabel Pendidikan berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan. Hasil penelitian ini sama dengan penelitian sebelumnya, penelitian yang dilakukan oleh Ningrum (2013) dengan judul pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja karyawan (*Studi pada karyawan Joint Operating Body Pertamina-Porto China East Java*). Menghasilkan Pendidikan berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

#### **Pelatihan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil analisis dari variabel Pelatihan memiliki hubungan yang kuat dengan variabel Kinerja Karyawan, itu berarti bahwa variabel Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan. Hasil penelitian ini sama dengan penelitian sebelumnya, penelitian yang dilakukan Turere (2013), dengan judul pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap peningkatan kerja karyawan pada balai pelatihan teknis pertanian Kalasey. Menghasilkan Pelatihan berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

## **PENUTUP**

### **Kesimpulan**

Kesimpulan dari penelitian ini adalah :

1. Pendidikan dan Pelatihan berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan PT PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo. sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa diduga variabel Pendidikan dan Pelatihan secara bersama (simultan) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT PLN (Persero) wilayah Suluttenggo dapat di terima.
2. Pendidikan secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT PLN (Persero) wilayah Suluttenggo. sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa diduga variabel Pendidikan secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT PLN (Persero) wilayah Suluttenggo dapat di terima.
3. Pelatihan secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT PLN (Persero) wilayah Suluttenggo. sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa diduga variabel Pelatihan secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT PLN (Persero) wilayah Suluttenggo dapat di terima.

## Saran

Saran dari penelitian ini adalah :

1. Bagi pimpinan di PT. PLN (Persero) wilayah Suluttenggo dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan sebaiknya memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan seperti tingkat pendidikan dan pelatihan, sehingga diharapkan dapat meningkatkan kinerja dari para karyawan.
2. Bagi peneliti lainnya, karena penelitian ini terbatas pada dua variabel bebas yaitu pendidikan dan pelatihan (*diklat*) dalam memprediksikan variabel tergantung yaitu Kinerja Karyawan, maka di perlukan pengembangan model penelitian yaitu lebih baik lagi dengan memasukan variabel-variabel lain yang belum dimasukkan dalam penelitian ini.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ardana, K.I., Mujiati N., Utama, M.W., 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. Penerbit PT. Graha Ilmu. Yogyakarta.
- Handoko, T. Hani, 2012. *Manajemen Personalialia dan Sumberdaya Manusia*. Penerbit BPFE. Yogyakarta.
- Mangkunegara, A. A Anwar Prabu, 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Manullang, M, 2000. *Manajemen Personalialia*. Penerbit Ghalia. Indonesia.
- Mathis dan Jackson, 2003. *Human Resource Management*. Cetakan Kesepuluh. Salemba Empat. Jakarta.
- Ningrum Widhayu, dkk, 2013. Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Joint Operating Body Pertamina-PertoChina East Java. Universitas Brawijaya Malang. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*. Vol.6 No.2 2013. <http://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id/index.php/jab/article/view/303>. Di akses 17 Juni 2014. Hal. 1-8.
- Paramita,A, Winda, dkk, 2014. pengaruh pelatihan terhadap kemampuan yang berdampak pada kinerja (Studi Pada Karyawan PT. PLN Persero Area Pelayanan dan Jaringan Malang). Universitas Brawijaya. *Jurnal Administrasi Bisnis*. <http://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id/index.php/jab/article/view/318>. Vol.7 No.1 2014. Di akses 17 Juni 2014. Hal. 1-6.
- Pribadi,T, Aryo, dkk, 2013. pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kemampuan dan kinerja karyawan (Studi Pada Karyawan PDAM Kota Malang). Universitas Brawijaya (UB). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*. Vol.3 No.1. <http://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id/index.php/jab/article/view/121/209>. Di akses 17 Juni 2014. Hal. 1-10.
- Priyatno, Duwi, 2011. *Buku Saku SPSS.Analisis Statistik dengan Microsof Excel & SPSS*. Penerbit Andi. Yogyakarta.
- Sedermayanti, 2003. *Good Governance: Dalam Rangka Otonomi daerah Upaya Membangun Organisasi Efektif dan Efisiensi Melalui Rekstrurisasi dan Pemberdayaan*. Mandar Maju. Bandung.
- Sugiyono, 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan RD*. Alfabeta. Bandung.
- Suliyanto, 2005. *Ekonometrika Terapan – Teori dan Aplikasi dengan SPSS*. ANDI. Yogyakarta.
- Sutrisno, Edi, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana. Jakarta.

Turere,N, Verra, dkk, 2013. Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Pada Balai Pelatihan Teknis Pertanian Kalasey. Universitas Sam Ratulangi Manado. *Jurnal Emba*. ISSN 2303-1174 Vol.1 No.3 2013. <http://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/1368/1079>. Di akses 17 juni 2014. Hal. 1-109.

Wibowo, 2007. *Manajemen Kinerja*. Edisi Kedua. Raja grafindo Persada. Jakarta.

