

**PENGARUH PENDIDIKAN DAN PELATIHAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT.PLN (PERSERO) AREA MANADO*****INFLUENCE OF EDUCATION AND JOB TRAINING ON EMPLOYEES PERFORMANCE AT
PT. PLN (PERSERO) AREA MANADO***

Oleh:

Yohanes R. Nababan¹**Hendra N. Tawas²****Jantje Uhing³**^{1,2,3}Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jurusan Manajemen
Universitas Sam Ratulangi Manadoemail : 1raffles_nababan@yahoo.com2hendranovitawas1971@gmail.com3yantje_uhing@yahoo.com

Abstrak: Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap pengembangan kinerja pada PT. PLN (Persero) Area Manado. Metode penelitian adalah kuantitatif 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) Area Manado; dan kedua, pelatihan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT. PLN (Persero) Area Manado. Di antara kedua variabel tersebut, pelatihan terhadap kinerja karyawan memiliki pengaruh paling besar. Saran yaitu: pertama, mengingat pelatihan memiliki pengaruh positif yang signifikan serta memberikan kontribusi yang cukup besar terhadap kinerja karyawan di PT. PLN (Persero) Area Manado, pihak perusahaan dan manajemen perlu meningkatkan intensitas pelatihan karyawannya agar bekerja dengan tingkat kinerja yang lebih signifikan. Kedua, hasil penelitian dapat digunakan untuk pengembangan ilmu pengetahuan manajemen Sumber Daya Manusia; serta ketiga, dalam penelitian ini yang diteliti hanya terbatas pada variabel-variabel tertentu. Selain itu, faktor-faktor lain yang juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang belum diungkap berapa besar pengaruhnya.

Kata Kunci : pendidikan, pelatihan kerja, kinerja karyawan

Abstract: The purpose of this study is to know and analyze the influence of education and training on the development of the performance at PT. PLN (Persero) Area Manado. The research method is quantitative with a total sample of 40 respondents. In this study, the data is analyzed using multiple linear regression analysis. The results of the study are: first, partially education has no significant effect on employee performance in PT. PLN (Persero) Area Manado; and second, partially training has significant effect on employee performance in PT. PLN (Persero) Area Manado. Among those two variables, training has the biggest effect on employee's performance. The suggestions are: first, due to the training has a significant positive effect and contributes greatly to the performance of the employees at PT. PLN (Persero) Area Manado, the company and the management need to improve the intensity level of training. Second, the results of the study could be used for the development of knowledge Human Resources Management; Third, this study examined only limited certain variables. Other factors that might affect the performance of employees did not explained in this research.

Keywords: education, job training, employee performance

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan aset perusahaan yang paling mahal dibanding dengan aset-aset lain karena SDM merupakan penggerak utama organisasi perusahaan yang harus dikelola secara optimal, continue dan diberi ekstra perhatian dan memenuhi hak-haknya. Selain perusahaan, SDM juga senantiasa harus meningkatkan kompetensinya, seiring dengan perkembangan era globalisasi (Ambarita, 2012:5-8). Agar dapat bersaing dalam persaingan bisnis perusahaan dituntut untuk memperoleh, mengembangkan, dan mempertahankan Sumber Daya Manusia yang berkualitas. Oleh karena itu, tidaklah mengherankan apabila berjalan atau tidaknya suatu organisasi salah satunya dipengaruhi oleh seberapa tinggi kualitas kinerja SDM dan kemampuan organisasi untuk memanfaatkan sumber daya eksternal secara maksimal.

Agar kinerjanya karyawan lebih baik maka instansi melakukan sesuatu yang berupa pendidikan dan pelatihan pada karyawan. Karena dengan adanya pendidikan dan pelatihan akan mendorong karyawan untuk bisa menghasilkan kinerja yang lebih baik demi pencapaian tujuan organisasi.

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

Pendidikan dan pelatihan merupakan upaya untuk mengembangkan sumber daya manusia, terutama untuk mengembangkan kemampuan intelektual dan kepribadian manusia. Didalam suatu perusahaan pendidikan dan pelatihan merupakan suatu proses pengembangan kemampuan ke arah yang diinginkan oleh organisasi yang bersangkutan yang biasanya untuk ketrampilan khusus seseorang atau kelompok.

Karyawan PT.PLN (Persero) merupakan unsur dari organisasi yang sangat penting. Hal ini dikarenakan karyawan sebagai penggerak dan pelaksana setiap perusahaan atau instansi, guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan bersama, bagaimanapun baiknya perusahaan tidak akan berjalan dengan baik jika karyawan sebagai pelaksanaannya tidak bekerja dengan baik. Kinerja karyawan dapat terealisasi dengan adanya tujuan dari perusahaan sesuai dengan perkembangan zaman dan haruslah di tunjang dengan pendidikan dan pelatihan (Diklat) yang memadai, karena karyawan sebagai suatu sumber daya yang berkualitas yang akan menjadi pelaksana kegiatan pembangunan PT.PLN (Persero) Area Manado, maka pendidikan dan pelatihan yang merupakan unsur paling penting dalam pengembangan suatu perusahaan.

Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pendidikan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Area Manado.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Area Manado.

TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia

Arep dan Tanjung (2008: 40) menyatakan bahwa manajemen sumberdaya manusia adalah ilmu dan seni yang mengelola dan mengembangkan unsur manusia (cipta, rasa dan karsa) sebagai aset suatu organisasi, demi terwujudnya tujuan organisasi dengan cara memperoleh, mengembangkan, dan memelihara tenaga kerja secara efektif dan efisien. Manajemen sumber daya manusia merupakan ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja supaya efektif dan efisien guna membantu terwujudnya tujuan perusahaan, dan masyarakat.

Hasibuan (2012: 11) mengatakan fungsi sumber daya manusia terdiri dari fungsi, perencanaan pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemberhentian. Sedangkan Stoner (2006:37) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan fungsi manajemen yang meliputi tujuh kegiatan dasar yakni perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen, seleksi, sosialisasi, pelatihan dan pengembangan, penilaian prestasi, promosi, pemindahan dan demosi serta pemutusan hubungan kerja (PHK).

Pendidikan

Berdasarkan (UU SISDIKNAS No. 20 tahun 2003) Pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri. Kepribadian, kecerdasan, ahlak mulia serta keterampilan yang diperlukan dirinya dan masyarakat.

Hasibuan (2011:69) menyatakan bahwa pendidikan adalah hubungan dengan peningkatan pengetahuan umum dan pemahaman atas lingkungan kerja secara menyeluruh. Arah pembangunan SDM di Indonesia ditujukan pada pengembangan kualitas SDM secara komprehensif meliputi aspek kepribadian dan sikap mental, penguasaan ilmu dan teknologi, serta profesionalisme dan kompetensi yang ke semuanya dijiwai oleh nilai-nilai religius sesuai dengan agamanya. Pengembangan SDM di Indonesia meliputi pengembangan kecerdasan akal (IQ), kecerdasan sosial (EQ) dan kecerdasan spiritual (SQ).

Pelatihan

Payaman Simanjuntak (2005) mendefinisikan pelatihan merupakan bagian dari investasi SDM (*human investment*) untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan kerja sehingga meningkatkan kinerja karyawan. Pelatihan biasanya dilakukan dengan kurikulum yang disesuaikan dengan kebutuhan jabatan, diberikan dalam waktu yang relatif pendek, untuk membekali seseorang dengan keterampilan kerja.

Pelatihan (*training*) merupakan proses pembelajaran yang melibatkan perolehan keahlian, konsep, peraturan, atau sikap untuk meningkatkan kinerja karyawan (Simamora: 2006:273). Pasal I ayat 9 undang-undang No.13 Tahun 2003 menyatakan bahwa pelatihan kerja adalah keseluruhan kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan, serta mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, disiplin, sikap, dan etos kerja pada tingkat ketrampilan dan keahlian tertentu sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan dan pekerjaan.

Kinerja

Mangkunegara (2009:19) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Robbins (2006:25) juga menyatakan kinerja dapat menjadi hasil dari seorang individu atau dapat berupa hasil dari kerja kelompok dalam satu organisasi. Deskripsi kinerja menyangkut tiga komponen penting, yakni tujuan, ukuran dan penilaian.

Mangkunegara (2009: 67), kinerja (*prestasi kerja*) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sulistiyani dan Rosidah (2003: 223) menyatakan bahwa "Kinerja seseorang merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya. Hasibuan (2012: 34) mengemukakan "kinerja (*prestasi kerja*) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

Penelitian Terdahulu

Verra Nitta Turere (2013), Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan pada Balai Pelatihan Teknis Pertanian Kalasey. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh faktor pendidikan dan pelatihan terhadap peningkatan kinerja karyawan yang ada di Balai Pendidikan dan Pelatihan Kalasey. Metode penelitian yang digunakan adalah pengambilan sampel dan analisis data. Hasil dari

penelitian ini yaitu pendidikan dan pelatihan dapat mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan, sehingga hipotesis yang diajukan adalah benar dan dapat diterima.

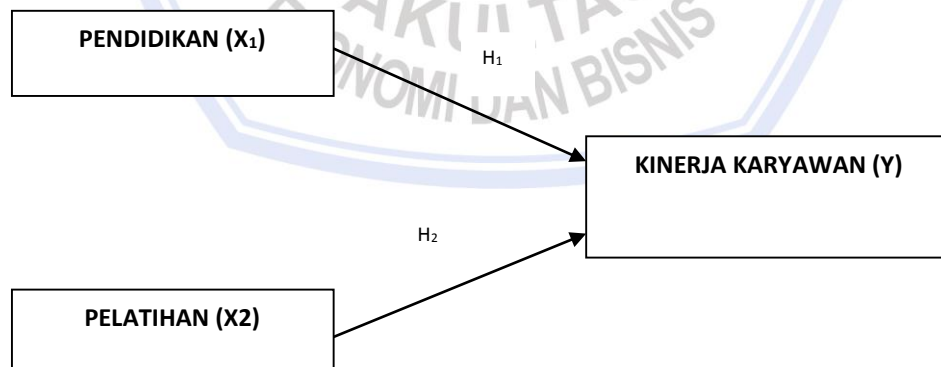
Suardi Yakub, Anto Tulum, Suharsil (2014), Pengaruh Disiplin Kerja, Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Kertas Kraft Aceh (Persero). Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja, pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja pegawai pada PT. Kertas Kraft Aceh (Persero). Metode penelitian yang digunakan adalah pengembangan deskripsi kasus. Hasil dari penelitian ini yaitu menunjukkan bahwa secara serempak variable disiplin kerja, pendidikan dan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PT.KKA (Persero).

Erma Safitri (2013), Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Metode penelitian yang digunakan adalah deskriptif. Hasil dari penelitian ini yaitu pelatihan dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dhesty Kasim, A.L.Rantetampang, Happy Lumbantobing (2016), Relationships of Work Discipline, Leadership, Training, and Motivation to Performance of Employees Administration Abepura Hospital Papua 2015. Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui tingkat pengaruh disiplin kerja, kepemimpinan, motivasi, dan pelatihan terhadap kinerja staf administrasi di rumah sakit abepura jayapura papua pada tahun 2015. Metode penelitian yang digunakan yaitu deskriptif. Hasil dari penelitian ini yaitu disiplin dan pelatihan kerja sangatlah berpengaruh didalam meningkatkan kinerja karyawan pada rumah sakit abepura jayapura dan didukung juga oleh kepemimpinan yang profesional dalam mengambil suatu keputusan didalam suatu organisasi tersebut.

Ilham Thaief, Aris Baharuddin, Priyono, Mohamad Syafi'I Idrus (2015), Effect of Training, Compensation and Work Discipline against Employee Job Performance PT.PLN Malang (Service Area and Network). Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menggambarkan variabel pelatihan dan untuk mengetahui efek simultan dan parsial dari variabel pelatihan, kompensasi dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan PT.PLN (Persero) Malang (Pelayanan dan Area jaringan). Metode penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif. Hasil dari penelitian ini yaitu pelatihan, kompensasi dan disiplin kerja secara simultan dan parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja kerja karyawan di PT.PLN Malang dalam meningkatkan prestasi kerja karyawan.

Kerangka Berpikir Penelitian



Gambar 1. Kerangka Berpikir Penelitian

Hipotesis

Perumusan masalah yang dijelaskan dalam kerangka pemikiran diatas, dapat dirumuskan Hipotesis sebagai berikut:

- H1 : Diduga pendidikan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
- H2 : Didiuga pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian adalah penelitian asosiatif atau hubungan. Sugiyono (2010: 380) penelitian asosiatif adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih dalam hal ini variabel pendidikan dan pelatihan.

Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada PT. PLN (Persero) Area Manado yang berlokasi di Jln.Jend A Yani No.32 Sario-Kota Manado-Sulawesi Utara 95144 Tlp (0431) 862544 dengan mengambil data pada situs resmi PT. PLN (Persero) Area Manado dan PT. PLN (Persero) Wilayah SULUTTENGGO untuk memperlengkap data yang kurang pada PLN Area Manado. Dalam jangka waktu pengambilan data yaitu 2 bulan.

Populasi

Populasi secara universal didefinisikan sebagai keseluruhan obyek yang akan diteliti (Boedjoewono, 2001). Sugiyono (2012:80) menyatakan populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas atau karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi bukan hanya orang, tetapi obyek dan benda-benda alam lain. Populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada obyek atau subyek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik/sifat yang dimiliki oleh subyek atau obyek tersebut (Sugiyono, 2013: 148).

Sampel

Sugiyono (2012:116) menyatakan sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki populasi tersebut. Jumlah sampel ditentukan oleh peneliti dimana ketentuan 1 variabel minimal 10 responden x 3 variabel (2 variabel x dan 1 variabel y) menghasilkan 30 responden minimal, lalu ditambah 10 responden lagi untuk memperkuat hasil penelitian sehingga jumlah sampel dalam penelitian ditentukan sebanyak 40 orang responden atau 40 sampel. Jadi jumlah sampel penelitian ini adalah sebanyak jumlah populasi yaitu sekitar 40 karyawan.

Teknik Pengumpulan Data

Untuk mencapai tujuan dalam penelitian ini maka metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda yang adalah suatu metode statistik umum yang digunakan untuk meneliti hubungan antara antara sebuah variabel dengan beberapa variabel dependen. Proses olah data menggunakan program komputer *SPSS versi 20*.

Metode Analisis

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. Untuk melihat pengaruh pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan dalam penelitian ini, digunakan metode analisis regresi linier berganda.

Analisis regresi linear berganda diuji menggunakan program SPSS versi 21. Model analisis regresi linear berganda yang digunakan untuk menguji hipotesis adalah sebagai berikut:

$$Y = b_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \epsilon_t$$

Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi ini bertujuan untuk melihat besar kecil pengaruhnya variable bebas terhadap variable tidak bebas.

Koefisien Korelasi (R)

Koefisien korelasi (R) ini digunakan untuk mengukur kuatnya hubungan antar variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel tidak bebas.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Analisa Regresi Linier Berganda

Analisis regresi dengan menggunakan bantuan program SPSS menganalisis nilai-nilai pada Tabel 2.

Tabel 2 Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	8,739	5,300		1,649	,108
Pendidikan	,161	,203	,122	,793	,433
Pelatihan	,449	,190	,363	2,362	,024

Sumber: Hasil Olahan Data, 2016

Persamaan regresi

:

$$Y = 8,739 + 0,161 X_1 + 0,449 X_2 + e$$

Menggambarkan bahwa variabel bebas (independen) pendidikan (X_1), dan pelatihan (X_2) dalam model regresi tersebut dapat dinyatakan jika satu variabel independen berubah sebesar 1 (satu) dan lainnya konstan, maka perubahan variabel terikat (dependen) kinerja karyawan (Y) adalah sebesar nilai koefisien (b) dari nilai variabel independen tersebut.

Konstanta (α) sebesar 8,739 berarti bahwa jika pendidikan (X_1), dan pelatihan (X_2) semuanya sama (=0) maka kinerja karyawan (Y) bernilai 8,739 satuan.

Jika nilai b_1 koefisien regresi yaitu yang merupakan koefisien regresi dari pendidikan (X_1) sebesar 0,161 yang mempunyai tanda positif berarti bahwa jika variabel pendidikan (X_1) bertambah 1 satuan, maka kinerja karyawan (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,161 satuan dengan asumsi variabel lain tetap atau konstan. Jika nilai b_2 koefisien regresi yaitu yang merupakan koefisien regresi dari pelatihan (X_2) sebesar 0,449 yang mempunyai tanda positif berarti bahwa jika variabel pelatihan (X_2) bertambah 1 satuan, maka kinerja karyawan (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,449 satuan dengan asumsi variabel lain tetap atau konstan.

Koefisien Korelasi (R) dan Koefisien Determinasi (R²)**Tabel 3 Koefisien Korelasi dan Determinasi**

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,408	,166	,121	2,46380

Sumber: Hasil Olahan Data, 2016

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan bantuan program SPSS 20 seperti yang ada pada tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai (R) yang dihasilkan adalah sebesar 0,408. Nilai R² adalah 0,166 atau 16,6% artinya 16,6% variasi pada kinerja karyawan dijelaskan oleh variasi pada variable bebas, pendidikan (X1), dan pelatihan (X2) terhadap variable dependent kinerja karyawan adalah sebesar 18,6% dan sisanya sebesar 83,4% dipengaruhi variabel lain.

Pengujian Hipotesis

Perumusan hipotesis yang diuji dengan tingkat signifikansi yang digunakan dalam penelitian ini sebesar 5 % atau $\alpha = 0,05$. Pengaruh variable-variabel bebas terhadap kinerja karyawan secara parsial diuji dengan uji t.

Uji t

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dalam model regresi yang sudah dihasilkan. Maka digunakan uji t untuk menguji masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen.

Uji t dilakukan untuk melihat ada/tidaknya pengaruh pendidikan, dan pelatihan kerja secara parsial atau individual terhadap kinerja karyawan. Uji t dapat dilakukan dengan menggunakan kriteria uji hipotesis yaitu:

- $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($\alpha = 0,05$), maka H_0 diterima sehingga H_a ditolak.
- $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ ($\alpha = 0,05$), maka H_0 ditolak sehingga H_a diterima.

Berdasarkan Tabel 4.4 diketahui bahwa:

1. Variabel pendidikan, $t_{hitung} 0,793 < t_{tabel} 2,008$, dengan demikian H_0 diterima, dan H_a ditolak, yang menyatakan tidak ada pengaruh pendidikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian hipotesis 2 yang menyatakan pengaruh pendidikan terhadap kinerja karyawan ditolak atau tidak terbukti.
2. Variabel pelatihan kerja, $t_{hitung} 2,362 > t_{tabel} 2,008$, dengan demikian H_0 ditolak, dan H_a diterima yang menyatakan ada pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian hipotesis 3 yang menyatakan ada pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan diterima atau terbukti.

Pembahasan**Pengaruh Pendidikan terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pendidikan tidak memiliki pengaruh yang positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Area Manado. Hal ini berarti bahwa pendidikan bukan merupakan salah satu variabel yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. PLN (Persero) Area Manado yang merupakan perusahaan yang bergerak di sektor energi khususnya memberikan pelayanan kelistrikan. Faktor pendidikan yang pengaruhnya kedua terbesar terhadap kinerja karyawan dalam penelitian ini.

Penelitian ini juga tidak memperkuat atau tidak membuktikan penelitian sebelumnya yaitu penelitian dari Turere (2013), Suharsil (2014), dimana dalam penelitian tersebut dan penelitian ini tidak memiliki kesamaan yaitu menemukan bahwa pendidikan mempengaruhi kinerja karyawan. Penelitian yang dikutip dari Turere, Suharsil dikatakan bahwa pendidikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada perusahaan energi yaitu PT. PLN (Persero) Area Manado.

Penelitian ini mengindikasikan bahwa pendidikan kurang penting dan tidak menjadi faktor dalam meningkatkan kinerja karyawan di PT. PLN (Persero) Area Manado. Solusi dari peneliti antara lain perlu mencari variabel lainnya di luar pendidikan yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan..

Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Area Manado. Hal ini berarti bahwa pelatihan merupakan salah satu variabel yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. PLN (Persero) Area Manado yang merupakan perusahaan yang bergerak di sektor energi khususnya memberikan pelayanan kelistrikan. Faktor pelatihan yang pengaruhnya terbesar terhadap kinerja karyawan dalam penelitian ini.

Penelitian ini memperkuat penelitian sebelumnya yaitu penelitian dari Turere (2013), Suharsil (2014), dimana dalam penelitian tersebut dan penelitian ini memiliki kesamaan yaitu sama-sama menemukan bahwa pelatihan mempengaruhi kinerja karyawan. Penelitian yang dikutip dari Turere, Suharsil dikatakan bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan energi yaitu PT. PLN (Persero) Area Manado.

Dari penelitian ini mengindikasikan bahwa pelatihan penting dan menjadi faktor utama dalam meningkatkan kinerja karyawan di PT. PLN (Persero) Area Manado. Solusi dari peneliti antara lain perlu meningkatkan pelatihan di perusahaan khususnya PT. PLN (Persero) Area Manado, baik pendidikan formal maupun pendidikan informal.

PENUTUP

Kesimpulan

Kesimpulan penelitian ini adalah:

1. Pendidikan secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT. PLN Manado.
2. Pelatihan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT. PLN Manado. Pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan adalah yang terbesar.

Saran

Saran yang dapat diberikan adalah:

1. Mengingat pelatihan memiliki pengaruh positif yang signifikan serta memberikan kontribusi yang cukup besar terhadap kinerja karyawan di PT. PLN Manado, maka pihak perusahaan dan manajemen perlu meningkatkan intensitas pelatihan karyawannya agar bekerja dengan tingkat kinerja yang lebih maksimal.
2. Hasil penelitian dapat digunakan untuk pengembangan ilmu pengetahuan Manajemen Sumber Daya Manusia.
3. Dalam penelitian ini yang diteliti hanya terbatas pada variabel-variabel tertentu. Sedangkan faktor-faktor lain yang juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang belum diungkap berapa besar pengaruhnya, semoga pada penelitian selanjutnya dapat membahas faktor-faktor lain yang belum diteliti dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

Ambarita, R. (2012). *Anggap Karyawan Aset, Kunci Sukses Perusahaan*.

Arep, H. dan Tanjung, I. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua. Yogyakarta.

Boedijoewono, Nugroho. 2001, *Pengantar Statistik Ekonomi dan Perusahaan*, Yogyakarta: UPD AMP YKPN.
Departemen Pendidikan Nasional, 2003. *Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003*, Tentang Sistem Pendidikan Nasional, Jakarta: Depdiknas.

Dhesty Kasim, A.L. Rantetampang, Happy Lumbantobing. 2016. Relationships of Work Discipline, Leadership, Training, and Motivation to Performance of Employees Administration Abepura Hospital Papua 2015. *International Journal of Sciences Vol.26 No.1 2016*.

<http://gssrr.org/index.php?journal=JournalOfBasicAndApplied/5475>. Diakses Pada 12 Februari 2016. Hal 154-164.

- Erma Safitri. 2013. Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Vol.1 No.4 Juli 2013*. <http://ejournal.unesa.ac.id/article/8602/56/article.pdf>. Diakses Pada 26 Februari 2016. Hal 1044-1054.
- Hasibuan, Malayu S.P., 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Hasibuan, M. S. P. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara. Jakarta.
- Ilham Thaief, Aris Baharuddin, Priyono, Mohamad Syafi'I Idrus. 2015. Effect of Training, Compensation and Work Discipline against Employee Job Performance. *Academic journal article Review of European Studies Vol.7 No.11 Juni 2015*. <http://www.ccsenet.org/journal/index.php/res/article/view/50373>. Diakses Pada 26 Februari 2016.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 16 Tahun 2009.
- Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru.
- Robbins, S. P. 2006. *Perilaku Organisasi*. Penerbit Indeks, Jakarta.
- Simamora, Henry. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 2, STIE YKPN. Yogyakarta.
- Suardi Yakub, Anto Tulim, Suharsil. 2014. Pengaruh Disiplin Kerja, Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Kertas Kraft Aceh (Persero). *Jurnal Ilmiah SAINTIKOM Vol.13 No.3 September 2014*. <https://lppm.trigunadharna.ac.id/public/fileJurnal/hp3IJurnal/202014.pdf>. Diakses Pada 11 Februari 2016. Hal 227-238.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Bandung: ALFABETA.
- Sugiyono. 2012. *Statistika untuk Penelitian*. CV Alfabeta, Bandung.
- Sugiyono, 2013. *Metode Penelitian Manajemen*. Alfabeta, Bandung.
- Sulistiyani dan Rosidah. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sunyoto, Danang. 2012. *Sumber Daya Manusia. Teori; Kuisisioner; dan Analisis data Cetakan 1*. CAPS Publishing, Yogyakarta.
- Stoner, James A.F. 2006, *Manajemen*, Terjemahan: Antarikso, dkk, Erlangga, Jakarta.
- Simanjuntak, Payaman J. 2005. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Undang-Undang RI Nomor 13 Tahun 2003 tentang *Ketenagakerjaan*.
- Verra Nitta Turere. 2013. Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Pada Balai Pelatihan Teknis Pertanian Kalasey. *Jurnal EMBA Vol.1 No.3 Juni 2013*. <http://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/1368/1079>. Diakses Pada 20 Februari 2016. Hal. 10-19.