

PENGARUH PENDIDIKAN DAN PELATIHAN (DIKLAT) TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PLN (PERSERO) UPB SULSELBAR MAKASSAR

Muh. Syahrul Pratama

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Makassar
(Syahrulpratama960@gmail.com)

ABSTRAK

Muh. Syahrul pratama 2018. Pengaruh pendidikan dan pelatihan (diklat) terhadap kinerja karyawan Pada PT. PLN (persero) UPB Sulselrabar. Di bimbing oleh Asriati sebagai pembimbing satu dan Muhammad Nur Abdi sebagai pembimbing dua. Penelitian bertujuan untuk mengetahui pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja karyawan PT. PLN (persero) UPB Sulselrabar. Sampel dari penelitian ini adalah karyawan sebanyak 57 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik sampling jenuh. Dimana pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan metode observasi melalui kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan adalah dengan menggunakan analisis deskriptif dan analisis statistik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pendidikan dan pelatihan karyawan yang diberikan perusahaan PT. PLN (persero) UPB Sulselrabar tergolong baik, sehingga kinerja yang dihasilkan setelah memperoleh atau mendapatkan pendidikan dan pelatihan telah dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan baik. Dan dari hasil perhitungan koefisien determinasi diperoleh sebesar 32,8 % variabel pendidikan dan pelatihan. Selain itu dari perhitungan uji T menunjukkan bahwa variabel pendidikan dan pelatihan memiliki t hitung sebesar 5.176 sedangkan t tabel pada taraf 5 % untuk 57 responden adalah 2.004. dikarenakan t hitung > t tabel maka H_0 ditolak dan menerima H_a dengan nilai signifikansi sebesar 0.000 ($0.000 < 0.05$) hal ini berarti pendidikan dan pelatihan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin baik pendidikan dan pelatihan, maka semakin baik pula kinerja karyawan.

Kata kunci: pendidikan dan pelatihan, kinerja karyawan

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Peningkatan kualitas, efektifitas dan efisiensi tidak hanya tergantung pada teknologi mesin-mesin modern, modal yang cukup dan adanya bahan baku yang bermutu saja. Namun semua faktor tersebut tidak akan terjadi apa-apa tanpa adanya dukungan dari sumber daya manusia yang baik dan bisa mengembangkan kemampuan dan keahlian mereka serta dapat menunjukkannya dalam peningkatan grafik produktivitas kerja. Sumber daya manusia merupakan motor penggerak seluruh aktivitas perusahaan. Dukungan

SDM haruslah pula dilihat dari jumlah dan kualitas SDM yang dimiliki. Jumlah yang dimiliki harus proporsional dengan kualitas SDM dengan beban pekerjaan yang ada, sehingga jangan sampai terjadi kekurangan atau kelebihan SDM.

Demikian pula dengan kualitas SDM haruslah memenuhi kualifikasi yang sesuai dengan yang telah dipersyaratkan. Sehingga seluruh aset yang dimiliki akan dikelola oleh SDM yang berkualitas yang mampu menghasilkan tingkat kesejahteraan yang diharapkan. Salah satu hal yang kongkrit untuk mendorong peningkatan produktivitas sumber daya manusia adalah pendidikan dan pelatihan agar mampu mengemban tugas dan pekerjaan dengan sebaik mungkin. 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 (satu) tahun dan memperoleh sertifikat yang menjelaskan tentang profesional seseorang, sehingga mempermudah perusahaan dalam hal penempatan karyawan yang sesuai dengan profesionalitasnya.

Kemudian pendidikan dan pelatihan merupakan upaya – upaya yang dilaksanakan perusahaan untuk mengembangkan keahlian karyawan baik dalam tugasnya sendiri (*on the job training*) maupun diluar tugasnya (*off the job training*). Jadi untuk meningkatkan keterampilan para karyawan, perusahaan harus berusaha mewujudkan berbagai bentuk nyata seperti latihan, seminar, kursus, keterampilan dan lain-lain. Sehingga tanggung jawab yang di berikan kepada karyawan dapat dilaksanakan dan tujuan akan tercapai dengan tingkat efektifitas kerja yang baik.

Perbaikan efektifitas hanya dapat dicapai melalui perbaikan keterampilan pegawai. Pengembangan sumber daya manusia akan menciptakan kondisi dinamis di dalam organisasi karena pada dasarnya pegawai telah mendapat kesempatan tersebut akan lebih mudah menyesuaikan diri pada perkembangan

ilmu dan teknologi maupun sosial. Jadi pengembangan sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam menjaga kestabilan dan kelangsungan hidup perusahaan. Kebijakan apapun yang diputuskan perusahaan namun jika karyawan atau sumber daya manusianya tidak terampil maka hasilnya akan kurang memuaskan.

Usaha pengembangan sumber daya manusia secara dini juga dapat menjaga keseimbangan dan penurunan prestasi kerja dan pengembangan ini perlu dilakukan untuk melihat pegawai yang berpotensi untuk dikembangkan pengetahuannya, keterampilan dan keahliannya sesuai dengan kemampuan yang dimiliki. Pendidikan dan pelatihan mempunyai beberapa manfaat karier jangka panjang yang membantu karyawan untuk bertanggung jawab lebih besar di waktu yang akan datang. Program-program latihan tidak hanya penting untuk organisasi dan hubungan manusiawi dalam kelompok kerja, dan bahkan bagi negara. Cara paling mudah untuk meringkas manfaat-manfaat program pendidikan dan pelatihan adalah dengan menyadarinya sebagai investasi organisasi dalam sumber daya manusia.

Melihat kondisi yang sekarang ini keterampilan dan pengalaman tenaga kerja yang tersedia menjadi lebih rendah dari yang diharapkan perusahaan. Hal ini dapat menyebabkan perusahaan tidak akan dapat mencapai tujuannya dan bersaing dengan perusahaan lain. Dalam upaya menyesuaikan kemampuan dan keterampilan dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi. Maka faktor pengembangan karyawan sangat dibutuhkan. Salah satu usaha untuk mengembangkan kemampuan sumber daya manusia sebagai unsur pokok perusahaan yang bersifat dinamis adalah melalui program pendidikan dan pelatihan yang merupakan salah satu alat manajemen yang efektif dalam menciptakan karyawan yang terampil, cakap dan ahli dalam menangani dan mengelola perusahaan.

Dengan demikian pengembangan karyawan diharapkan dapat meningkatkan kualitas kerja bagi karyawan sehingga tercipta efisiensi didalam melaksanakan pekerjaannya, yang pada akhirnya akan dapat meningkatkan kinerja perusahaan secara keseluruhan sehingga perusahaan dapat mencapai tujuan dan dapat bersaing dengan perusahaan lain. Keadaan tersebut yang menarik bagi penulis untuk mengangkat masalah menjadi permasalahan dan menetapkan objek penelitian pada PT. PLN (Persero) UPB Sulselrabar terletak di JL. Letjen

Hertasning Blok B, Panakkukang, Makassar Sulawesi Selatan. sehingga penulis menetapkan judul: "*Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) UPB Sulselrabar Makassar*".

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Menurut sugiyono yang dikutip oleh Kafau, et al., (2016:04) Penelitian kuantitatif adalah penelitian ilmiah yang sistematis terhadap bagian-bagian dan fenomena serta hubungan-hubungannya. Tujuan penelitian kuantitatif adalah mengembangkan dan menggunakan model-model matematis, teori-teori atau hipotesis yang berkaitan dengan fenomena alam. Proses pengukuran adalah bagian yang sentral dalam penelitian kuantitatif karena hal ini memberikan hubungan yang fundamental antara pengamatan empiris dan ekspresi matematis dari hubungan hubungan kuantitatif.

Waktu dan lokasi penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada bulan April sampai dengan bulan Mei 2018. Dan Penelitian ini dilakukan di PT.PLN (persero) UPB Sulselrabar Makassar.

Defenisi Operasional Variabel

Definisi Operasional variabel adalah merubah konsep-konsep yang berupa kerangka menjadi kata-kata yang menggambarkan perilaku atau gejala- gejala yang dapat diamati, dapat diuji dan ditentukan kebenarannya oleh orang lain. Variabel penelitian yang akan diteliti dalam penelitian ini terdiri dari:

- a. Variabel bebas, yaitu variabel yang nilainya tidak tergantung pada variabel lain. Adapun yang menjadi variabel bebas dari penelitian ini adalah :
Dalam penelitian ini terdapat satu variabel bebas yaitu Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) (X) Adalah persepsi karyawan setelah mereka mengikuti program pendidikan dan pelatihan.
- b. Variabel Terikat adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel bebas. dalam penelitian ini variabel terikatnya adalah :
Variabel kinerja (Y), Adalah persepsi karyawan tentang kinerja mereka setelah mengikuti program pendidikan dan pelatihan serta apa yang dilakukan dan tidak dilakukan karyawan adalah yang mempengaruhi

seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi atau organisasi yang antara lain termasuk : (Kuantitas Output, jangka waktu output, kehadiran).

Populasi dan Sampel

populasi dalam penelitian ini adalah jumlah pegawai yang bekerja pada PT. PLN (persero) UPB Sulselrabar Makassar. Berdasarkan data yang diperoleh dari hasil wawancara di PT. PLN (persero) UPB Sulselrabar Makassar, jumlah karyawan keseluruhan adalah 57 karyawan. Untuk menentukan besarnya sampel yang diambil, Arikunto (sinambela, 2014:98) mengemukakan, "Untuk sekedar ancer-ancer, maka apabila subyeknya kurang dari 100, lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Selanjutnya, jika jumlah besar dapat diambil 10 % - 15 % atau 20 % -25 % atau lebih". Berdasarkan hal tersebut, karena jumlah populasi yang terdapat pada pegawai PT. PLN (persero) unit pengatur beban Sulselrabar Makassar sebanyak 57 orang. Maka dalam penelitian ini semua populasi digunakan sebagai sampel. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik sampling jenuh. Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel apa bila semua anggota digunakan sebagai sampel.

Teknik Analisis

- a. Metode Analisa Deskriptif Kuantitatif Dalam penelitian ini metode analisa data yang digunakan adalah analisis deskriptif kuantitatif yaitu analisis data dengan berdasarkan pada angka-angka, persentase, frekuensi, rata-rata, diagram atau grafik dimana untuk mengolahnya dapat digunakan statistik deskriptif.
- b. Analisis Regresi Linier Sederhana Untuk mengukur keeratan atau besar kecilnya pengaruh pendidikan dan pelatihan (Diklat) terhadap kinerja karyawan .

Rumus :

$$Y = a + bX$$

$$a = Y - bX$$

$$b = \frac{n \cdot \sum XY - \sum X \cdot \sum Y}{n \cdot \sum X^2 - (\sum X)^2}$$

Keterangan:

X= Pendidikan dan Pelatihan (Diklat)

Y = Kinerja Karyawan

a = Konstanta

b = Koefisien Regresi

Pengujian hipotesis

a. Hipotesis uji t

- $H_0: \beta = 0$, Berarti pendidikan dan pelatihan (Diklat) (X) tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y).
- $H_a: \beta \neq 0$, Berarti pendidikan dan pelatihan (Diklat) (X) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y).

b. Koefisien determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) adalah bagian dari keragaman total variabel tak bebas Y yaitu kinerja (variabel yang dipengaruhi atau dependent) yang dapat diterangkan atau diperhitungkan oleh variabel bebas X yakni pendidikan dan pelatihan kerja (variabel yang mempengaruhi atau independent)

c. Kriteria Uji $-t$

- 1) Jika koefisien variabel independent mempunyai tingkat signifikansi lebih besar dari tingkat kesalahan (α) yang telah ditentukan, maka H_0 diterima dan H_a ditolak.
- 2) Jika Koefisien variabel independent mempunyai tingkat signifikansi lebih kecil dari tingkat kesalahan (α) yang telah ditentukan, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.
- 3) Tolak H_0 jika, $t > t_{\alpha; n-2}$
- 4) Terima H_0 jika, $t < t_{\alpha; n-2}$

d. Dengan menggunakan prosedur pengolahan data dilakukan dengan menggunakan SPSS (*Statistical Program for Social Science*). Dimana setelah daftar kuesioner terisi dan terkumpul, maka data mentah tersebut diolah melalui empat tahap yaitu: *editing*, *coding*, *tabulating*, dan *analizing*. Pada tahap *editing*, data mentah diedit terlebih dahulu guna melengkapi kelengkapan, konsistensi, dan standarisasi satuan angka yang terdapat dalam daftar kuesioner. Kegiatan ini bertujuan untuk mengurangi kesalahan-kesalahan yang terjadi dan menghilangkan keraguan. *Coding* merupakan pemberian angka atau kode pada tiap pertanyaan. Kegiatan ini bertujuan untuk memudahkan tabulasi analisa. *Tabulating* adalah memasukan data kedalam tabel dan mengatur angka-angka sehingga dapat dihitung jumlah

kasus dalam berbagai kategori. Kegiatan ini bertujuan untuk menghindari kesimpangsiuran dan untuk memudahkan analisis data. *Analyzing* merupakan pengelompokan, membuat uraian, memanipulasi, serta menyingkat data sehingga mudah dibaca. Kegiatan ini bertujuan untuk memberikan penjelasan terhadap suatu yang diteliti, mencari arti yang lebih luas dan menghubungkannya dengan pengetahuan yang sudah ada.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Jumlah responden yang mengisi kuesioner lebih banyak pria yaitu sebanyak 35 orang dengan persentase sebesar 61.4%, sedangkan responden wanita sebanyak 22 orang dengan persentase 38.6%. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar dari responden berjenis kelamin pria. Karena di PT. PLN (persero) UPB Sulselrabar kebanyakan kerja diluar lapangan. Responden dengan usia <20 tahun sebanyak 2 orang dengan persentase 3.5% dan usia 21-30 tahun sebanyak 25 orang dengan persentase sebesar 43.9%, dan responden yang berusia 31-40 tahun sebanyak 20 orang dengan persentase sebesar 35.1%, dan responden yang berusia 41-50 tahun sebanyak 7 orang dengan persentase 12.3%, terakhir usia 51-60 tahun sebanyak 3 orang dengan persentase 5.3%. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden memiliki usia berkisar antara 21-30 tahun. Karena lebih mengerti/memahami dalam pekerjaan masing-masing.

Responden dengan tingkat pendidikan terakhir SMA/SMK sebanyak 23 orang dengan persentase sebesar 40.4%. kemudian diploma 3 berjumlah 17 orang dengan persentase sebesar 29.8%. Sedangkan untuk S1 (Strata Satu) sebanyak 12 orang dengan persentase sebesar 21.1%. Dan S2 (Strata Dua) sebanyak 5 orang dengan persentase sebesar 8.8%. Hal menunjukkan bahwa pada PT.PLN (Persero) UPB Sulselrabar lebih banyak memperkerjakan karyawan yang memiliki pendidikan terakhir pada tingkat SMA/SMK yaitu 23 responden atau sebanyak 40.4%.

Berdasarkan masa kerja menunjukkan bahwa masa kerja responden <10 tahun sebanyak 36 orang dengan persentase 63.2%, sedangkan 11-20 tahun sebanyak 17 orang dengan persentase 29.8% dan 21-30 tahun sebanyak 1 orang dengan persentase 1.8% dan untuk responden 31-40 tahun sebanyak 3

orang dengan persentase 5.3%. Hal menunjukkan bahwa sebagian besar masa kerja karyawan pada PT.PLN (Persero) UPB Sulselrabar rata-rata 0 – 10 tahun yaitu 36 responden atau sebanyak 63.2%.

Analisi Data deskriptif

a. Deskripsi variabel pendidikan dan pelatihan

Berdasarkan jawaban responden mengenai Pendidikan dan Pelatihan, maka diperoleh nilai mean sebesar 4.19 dan indikator yang memiliki nilai mean yang terbesar adalah pada pernyataan pertama, Pendidikan dan pelatihan yang dilaksanakan oleh perusahaan memberikan dampak positif bagi karyawan dengan nilai mean sebesar 4,56 didominasi jawaban terbanyak responden adalah sangat setuju yakni sebanyak 32 responden atau 56.1%. Pernyataan kedua, Setelah mengikuti pendidikan dan pelatihan karyawan merasa ada perubahan tentang pengetahuan dan wawasan cara berfikir, dengan nilai mean sebesar 4,39 didominasi jawaban terbanyak responden adalah setuju yakni sebanyak 35 responden atau 61.4%.

Pernyataan ketiga, Dalam mengikuti pendidikan dan pelatihan karyawan diberi kesempatan untuk berpartisipasi secara langsung untuk mempraktekan apa yang dicontohkan oleh instruktur, dengan nilai mean sebesar 4.16 didominasi jawaban terbanyak responden adalah setuju yakni sebanyak 37 responden atau 64.9%. Pernyataan keempat, Dalam mengikuti pendidikan dan pelatihan Karyawan yang selalu mengembangkan diri untuk kepentingan perusahaan, dengan nilai mean sebesar 4.32 didominasi jawaban terbanyak responden adalah setuju yakni sebanyak 35 responden atau 61.4%. Pernyataan keenam, Materi yang diberikan dalam pelaksanaan pendidikan dan pelatihan sesuai dengan bidang kerja karyawan, dengan nilai mean sebesar 4.44 didominasi jawaban terbanyak responden adalah setuju yakni sebanyak 30 responden atau 52.6%. Pernyataan ketujuh, Selama mengikuti pendidikan dan pelatihan karyawan mempunyai kesempatan untuk berpartisipasi secara langsung mempraktekan apa yang dicontohkan oleh instruktur, dengan nilai mean sebesar 4.05 didominasi jawaban terbanyak responden adalah setuju yakni sebanyak 44 responden atau 77.2%.

Pernyataan kedelapan, Instruktur/pelatih menguasai dengan baik materi pendidikan dan pelatihan yang diberikan pada karyawan, dengan nilai mean sebesar 4.35 didominasi jawaban terbanyak responden adalah setuju yakni sebanyak 35 responden atau 61.4%. pernyataan kesembilan, Penyampaian

materi yang diberikan dalam pendidikan dan pelatihan sangat jelas, dengan nilai mean sebesar 4.40 didominasi jawaban terbanyak responden adalah setuju yakni sebanyak 34 responden atau 59.6%. Pernyataan kesepuluh, pendidikan dan pelatihan yang dilakukan selama ini memiliki hubungan yang erat dengan tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya, dengan nilai mean sebesar 4.37 didominasi jawaban terbanyak responden adalah setuju yakni sebanyak 32 responden atau 56.1%. Pernyataan kesebelas,

Penyampaian materi yang diberikan saat pendidikan dan pelatihan membuat saya mempunyai kesempatan untuk menguasai pekerjaan dalam bidang lain, dengan nilai mean sebesar 4.26 didominasi jawaban terbanyak responden adalah setuju yakni sebanyak 40 responden atau 70.2%. Dan indikator dengan mean terendah terdapat pada pernyataan kelima Waktu yang disediakan untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan terbatas, dengan nilai mean sebesar 2.88 didominasi jawaban terbanyak responden adalah kurang setuju yakni sebanyak 26 responden atau 45.6%.

b. Deskripsi variabel kinerja karyawan

Berdasarkan jawaban responden mengenai kinerja karyawan, maka diperoleh nilai mean sebesar 4,39 dan indikator yang memiliki nilai mean yang terbesar adalah pada pernyataan pertama, Bagaimana menurut karyawan, apakah dengan dilaksanakannya pendidikan dan pelatihan akan mempengaruhi peningkatan kinerja, dengan nilai mean sebesar 4,65 didominasi jawaban terbanyak responden adalah sangat setuju yakni sebanyak 37 responden atau 64.9%. Pernyataan kedua, Menurut karyawan, setelah mengikuti pendidikan dan pelatihan hasil pekerjaan lebih baik bila dibandingkan sebelum mengikuti pendidikan dan pelatihan, dengan nilai mean sebesar 4,46 didominasi jawaban terbanyak responden adalah setuju yakni sebanyak 29 responden atau 50.9%. pernyataan keempat, Setelah mengikuti pendidikan dan pelatihan, karyawan mampu bekerja sama antar karyawan dengan baik, dengan nilai mean sebesar 4.56 didominasi jawaban terbanyak responden adalah sangat setuju yakni sebanyak 32 responden atau 56.1%.

Pernyataan kelima, Bagaimana menurut karyawan, apakah karyawan mengalami perubahan dalam kemampuan mempengaruhi orang lain dalam bekerja / bekerjasama setelah mengikuti pendidikan dan pelatihan, dengan nilai mean sebesar 4.28 didominasi jawaban terbanyak responden adalah setuju yakni sebanyak 39 responden atau 68.4%. Pernyataan keenam, Menurut

pendapat karyawan, apakah sudah efektif cara menyelesaikan pekerjaan dalam perusahaan, dengan nilai mean sebesar 4.37 didominasi jawaban terbanyak responden adalah setuju yakni sebanyak 39 responden atau 68.4%. Pernyataan ketujuh, Menurut pendapat karyawan, setelah mengikuti pendidikan dan pelatihan akan mempengaruhi karyawan dalam hal ketetapan waktu untuk menyelesaikan masalah lebih cepat, dengan nilai mean sebesar 4.28 didominasi jawaban terbanyak responden adalah setuju yakni sebanyak 39 responden atau 68.4%.

Pernyataan kedelapan, Apakah menurut karyawan pendidikan dan pelatihan akan mempengaruhi kedisiplinan kerja karyawan, dengan nilai mean sebesar 4.54 didominasi jawaban terbanyak responden adalah sangat setuju yakni sebanyak 31 responden atau 54.4%. Pernyataan kesembilan, Dalam bekerja karyawan selalu mengikuti prosedur yang ada, dengan nilai mean sebesar 4.51 didominasi jawaban terbanyak responden adalah sangat setuju yakni sebanyak 29 responden atau 50.9%. Pernyataan kesepuluh, Apakah karyawan setuju untuk selalu berusaha bekerja keras dengan baik demi kemajuan perusahaan, dengan nilai mean sebesar 4.47 didominasi jawaban terbanyak responden adalah setuju yakni sebanyak 30 responden atau 52.6%.

Pernyataan kesebelas, karyawan jauh lebih menghormati rekan kerja dan atasan setelah mengikuti pendidikan dan pelatihan, dengan nilai mean sebesar 4.19 didominasi jawaban terbanyak responden adalah setuju yakni sebanyak 42 responden atau 73.3%. dan indikator dengan mean terendah terdapat pada pernyataan ketiga, Karyawan di perusahaan ini berusaha menyelesaikan pekerjaan dengan baik, meskipun atasan akan memperbaikinya, dengan nilai mean sebesar 4.00 didominasi jawaban terbanyak responden adalah setuju yakni sebanyak 46 responden atau 80.7%.

Hasil Uji Kualitas Data

a. Uji Validitas Data

Setelah membandingkan nilai r hitung dan r tabel diketahui bahwa nilai r hitung lebih besar dengan r tabel yang artinya semua item kuesioner yang digunakan dinyatakan valid dan bisa dijadikan sebagai alat pengumpul data dalam penelitian selanjutnya.

b. Uji Reabilitas Data

Hasil uji reabilitas diperoleh nilai koefisien reabilitas angket X sebesar 0.614 dan angket Y sebesar 0.603 lebih besar dibandingkan 0.60. berdasarkan nilai

koefisien reabilitas tersebut dapat disimpulkan bahwa semua angket dalam penilitan ini reliabel atau konsisten, sehingga dapat digunakan sebagai instrument penelitian atau sebagai alat pengumpulan data dalam penelitian.

PEMBAHASAN

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan dua variabel yaitu pendidikan dan pelatihan kerja sebagai variabel bebas (X) dan kinerja karyawan (Y). Hasil angket bagian pertama tentang pendidikan dan pelatihan kerja dalam penelitian ini menunjukkan bahwa pendidikan dan pelatihan karyawan yang diberikan oleh perusahaan PT. PLN (persero) UPB Sulselrabar termasuk kategori baik dibuktikan dengan hasil angket yang menunjukkan 7 dari 11 (63%) pernyataan yang dijawab oleh karyawan berada pada klasifikasi baik. Hal ini berarti adanya pendidikan dan pelatihan yang diadakan oleh perusahaan ini mendapat tanggapan sangat positif dari para karyawan.

Hasil angket bagian kedua tentang kinerja karyawan dipengaruhi oleh adanya pendidikan dan pelatihan yang diberikan perusahaan menunjukkan hasil yang positif. Berdasarkan data angket menunjukkan bahwa dari 11 pernyataan angket, 36,4 % berada pada klasifikasi sangat baik dan 64.6 % berada pada klasifikasi baik. Hal tersebut berarti bahwa karyawan PT. PLN (persero) UPB Sulselrabar mengalami peningkatan kinerja setelah mengikuti pendidikan dan pelatihan. Dari hasil analisis regresi untuk mengetahui pengaruh pendidikan dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan diperoleh persamaan linear sederhana $Y = 25.560 + 0.493 X$.

Persamaan linear sederhana ini menjelaskan bahwa adanya pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja karyawan PT. PLN (persero) UPB Sulselrabar yaitu setiap perubahan pendidikan dan pelatihan sebesar 1 satuan maka diharapkan kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0.493. Nilai intersap atau konstanta sebesar 25.560 yang artinya tanpa adanya variabel pendidikan dan pelatihan ($X=0$), maka kinerja karyawan PT. PLN (persero) UPB Sulselrabar akan tetap nilainya 25.560. Hasil uji t juga mendukung hasil di atas bahwa variabel pendidikan dan pelatihan mempengaruhi kinerja karyawan. Data uji t memiliki t hitung sebesar 5.176 sedangkan t tabel pada taraf 5% untuk 57 orang responden adalah 2.004. Karena t hitung > t tabel maka H_0 ditolak dan H_a diterima. dengan nilai signifikansi sebesar 0.000 ($0.000 < 0.05$) Hal ini menunjukkan bahwa pendidikan dan pelatihan terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Artinya semakin baik pendidikan dan pelatihan, maka semakin baik pula kinerja karyawan. Hal tersebut sesuai dengan penelitian terdahulu oleh Jubair kafau, Johnny hanny posumah dan Rully mambo (2016) dan Dhany satrio gutomo (2017) dalam hasil penelitiannya menjelaskan bahwa "Pendidikan dan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan". Hal tersebut juga dijelaskan oleh beberapa teori diantaranya, Danang Sunyoto (2014:150), mengemukakan bahwa: "Pendidikan dan pelatihan memiliki fungsi untuk menjaga kualitas sumber daya manusia dalam organisasi melalui berbagai aktivitas pelatihan, pendidikan dan pengembangan sebagai upaya peningkatan kemampuan dan keterampilan kerja". Mengingat bahwa karyawan merupakan sumber daya manusia yang dapat menentukan keberhasilan suatu perusahaan, maka sudah sepatutnya perusahaan PT. PLN (persero) UPB Sulselrabar memperhatikan kinerja karyawan.

PENUTUP

Simpulan

Setelah dilakukan analisis hasil dan pembahasan tentang pengaruh pelaksanaan program pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja karyawan, maka diperoleh kesimpulan :

1. Pengaruh variabel pendidikan dan pelatihan terhadap variabel kinerja karyawan dari perhitungan koefisien determinasi atau *R Square* (R^2) adalah sebesar 0,328 atau 32,8 % variabel kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel pendidikan dan pelatihan. Sisanya $100\% - 33\% = 67\%$ dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini antara lain lingkungan kerja, gaya kepemimpinan dan lain-lain.
2. Pendidikan dan pelatihan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin baik pendidikan dan pelatihan, maka semakin baik pula kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari kriteria hipotesis data uji t memiliki t hitung sebesar 5.176 sedangkan t tabel pada taraf 5% untuk 57 orang responden adalah 2.004. dikarenakan t hitung > t tabel maka H_0 ditolak dan menerima H_a dengan nilai signifikansi sebesar 0.000 ($0.000 < 0.05$) artinya terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara pendidikan dan pelatihan dengan kinerja karyawan pada PT. PLN (persero) UPB Sulselrabar.

Saran

Beberapa saran yang diajukan berkaitan dengan kesimpulan adalah sebagai berikut:

1. PT. PLN (persero) UPB Sulselrabar sebaiknya lebih meningkatkan pelaksanaan program pendidikan dan pelatihan, dan dalam hal materi yang diberikan agar lebih dikembangkan dan dapat lebih meningkatkan mutu dari PT. PLN (persero) UPB Sulselrabar.
2. PT. PLN (persero) UPB Sulselrabar sebaiknya lebih memperhatikan lagi potensi karyawan agar dapat memiliki karyawan yang berkualitas, sehingga akan lebih mudah tercapainya kinerja karyawan sesuai dengan apa yang diharapkan. Dan juga untuk lebih motivasi karyawan dalam bekerja sehingga karyawan semangat dalam bekerja demi untk pencapaian tujuan perusahaan.
3. PT. PLN (persero) UPB Sulselrabar selain memberikan materi pendidikan dan pelatihan, baiknya pembentukan sikap dan perilaku peserta juga diperhatikan sehingga dapat meningkatkan rasa tanggung jawab dan disiplin dalam bekerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Amir,F,M 2015. *Memahami Evaluasi Kinerja Karyawan Konsep dan Enelitian Kinerja Di Perusahaan*. Mitra Wacana Media: Jakarta
- Amalia, L.R. 2009. Pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja karyawan PT. PLN (persero). Jakarta. Universitas Mercu Buana
- Amalgama, M., Susyanti, D.W Dan Syarweni, N. 2016. Pengaruh Diklat Penunjang Terhadap Kinerja Pegawai PT. PLN (Persero) Distribusi Jakarta Wara Dan Tangerang. *Epigram*. (online), Vol. 13 No 2, (<https://jurnal.pnj.ac.id/index.php/epigram/article/download/>, diakses 1 Februari 2018).
- Bungin, B. 2013. *Metodologi Penelitian Sosial dan Ekonomi*. Kencana: Jakarta
- Baswan. 2014. *Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Toyota Hadji Kalla Cabang Makassar*. Makassar. Universitas Muhammadiyah Makassar
- Fajar, S.T., Heru, T. 2015. *Manajemen sumber daya manusia (sebagai dasar meraih keunggulan bersaing)*. UPP STM YKPN: Yogyakarta
- Gutomo, D.S. 2017. Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Badan Perpustakaan Daerah Samarinda. *eJournal Administrasi Bisnis*. (online), Volume 5. Nomor 2, (<https://ejournal.adbisnis.fisip-unmul.ac.id/>, diakses 1 Februari 2018).
- Kafau. J., Posumah, J.H., dan Mambo. R., 2016. Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dikantor Kecamatan Mapanget Kota Manado. (online), (<https://media.neliti.com>, diakses 1 Februari 2018).
- Kamrida, A. 2016. Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan. (online), (<https://eprints.unm.ac.id>, diakses 1 Februari 2018).

- Kasmir. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia (teori dan praktik)*. PT. Rajagrafindo Persada: Depok.
- Nababan, O.R., Tawas, H.N dan Uhing, J. 2016. Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.PLN (Persero) Area Manado. *Jurnal EMBA*. (online) Vol.4.No.3, (<https://media.neliti.com/>, diakses 1 Februari 2018).
- Noor, F.K.H., Aziz, N Dan Yunus, M. 2012. Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Imigrasi Banda Aceh. *prodipps.unsyiah.ac.id*. (online), . Volume 1, No. 1, (<https://prodipps.unsyiah.ac.id/Jurnalmm/>, diakses 1 Februari 2018).
- Mangkunegara, P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Remaja Rosdakarya: Bandung
- Sunyoto, D. 2014. *Sistem Informasi Manajemen (perspektif organisasi)*. PT. Buku seru: Jakarta
- Sutrisno, E. 2015. *Budaya organisasi*. Prenadamedia Group: Jakarta
- Sinambela, L.P. 2014. *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Graha Ilmu: Yogyakarta
- Turere, V. N. 2013. Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Pada Balai Pelatihan Teknis Pertanian Kalasey, *Jurnal EMBA*. (online), Vol.1, No.3, (<https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/1368>, diakses 1 Februari 2018).
- Winarto, E., Zaki, A., dan Communnity, S. 2015. *Panduan Dasar SPSS*. PT Elex Media Komputindo: Jakarta
- Wardono, M.N.S. 2012. Pengaruh Pendidikan Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Semen Kabupaten Kediri. *.REVITALISASI*. (online), Vol. 1, Nomor. 2, (<https://publikasi.uniska-kediri.ac.id/>, diakses 1 Februari 2018).