

**PENGARUH PENDIDIKAN DAN PELATIHAN TERHADAP KEPUASAN  
KERJA DAN DAMPAKNYA TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
PT. (PERSERO) P L N DI PALEMBANG**

**Lusia Nargis, Kamariah, Nina Fitriana\*)**

---

***ABSTRACT***

*The goal of this research is to know training and education programs that influence job satisfaction and the impact to employee performance in the PT.(Persero) PLN Palembang. This research was conducted by using sampling jenuh method to collect data from employee in the PT.(Persero) PLN Palembang. Data was analyzed by using Path Analysis. Result of this research shows that direct effect training and education and job satisfaction to employee performance is 1,875, 0,937 and 2,295. Indirect effect training and education to employee performance is 2,348 and by job satisfaction is 0,076. Influence of training and education to employee performance is 3,318, and by job satisfaction had total effect is 2,328, while influence of training and education, job satisfaction to employee performance each is 0,187, 0,937 and 2,295. The most dominant variable influencing employee performance is job satisfaction. Influence other variable outside of models to employee performance is 0,481.*

***Key words: Training and Education, Job Satisfaction and Employee Performance***

**A . PENDAHULUAN**

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

---

\*) Dosen Fakultas Ekonomi UTP

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 memperoleh sertifikat yang menjelaskan tentang profesional seseorang, sehingga mempermudah perusahaan dalam hal penempatan karyawan yang sesuai dengan keprofesionalitasnya. (Amalia, 2009:1)

Program pelatihan ditujukan untuk memperbaiki penguasaan berbagai keterampilan dan Teknik pelaksanaan kerja tertentu untuk kebutuhan sekarang, sedangkan pengembangan bertujuan untuk menyiapkan pegawainya memangku jabatan tertentu di masa yang akan datang. Program Pendidikan dan pelatihan bertujuan antara lain untuk menutupi kesenjangan/gap antara kecakapan karyawan dan permintaan jabatan selain meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja

karyawan dalam mencapai sasaran kerja.

Di lingkungan PT.PLN (Persero), beberapa hal penting dari sumber daya manusia yang perlu dievaluasi antara lain mengenai produktivitas kerja, motivasi kerja, kepuasan kerja, pelatihan dan pengembangan serta kepemimpinan. Belum maksimalnya kinerja karyawan di PT.PLN (Persero) Palembang karena mempunyai tingkat kemampuan dan keterampilan yang berbeda-beda dalam mengerjakan tugasnya.

Kondisi latar belakang para karyawan yang beragam seperti; kecerdasan, keterampilan, kestabilan emosi, persepsi, motivasi, kondisi keluarga, karakteristik kelompok kerja sangat berpengaruh terhadap hasil kerja/kinerja seseorang atau kelompok. Berdasarkan alasan tersebut di atas, penulis tertarik untuk meneliti **Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kepuasan Kerja dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan PT.PLN (Persero) Palembang.**

Dengan demikian masalah yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah

1. Apakah pendidikan dan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. PLN (Persero) Palembang.
2. Apakah pendidikan dan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Palembang.
3. Apakah pendidikan dan pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja karyawan PT. PLN (Persero) Palembang.

Adapun tujuan dilakukannya penelitian ini adalah untuk;

1. Mengetahui pengaruh Pendidikan dan pelatihan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. PLN (Persero) Palembang.
2. Mengetahui pengaruh Pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja karyawan

PT. PLN (Persero) Palembang.

3. Mengetahui pengaruh Pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja karyawan PT. PLN (Persero) Palembang.

## **B.METODE PENELITIAN**

### **1.Rancangan Penelitian**

Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kuantitatif, dengan tujuan untuk mengetahui Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kepuasan Kerja dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Palembang. Untuk mencapai tujuan penelitian ini diperlukan data primer dan data sekunder berupa data yang diperoleh langsung dari karyawan sebagai subjek penelitian dan data sekunder berupa data kepegawaian dan data-data perusahaan yang terkait. Adapun metode analisis yang digunakan adalah metode Analisis Jalur atau Path Analysis serta pengujian hipotesis dengan level of significant  $\alpha$  0,05.

## 2.Operasionalisasi Variabel

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan 3 variabel yang terdiri dari variable independen yaitu variabel Pendidikan dan pelatihan, dan dua variabel dependen yaitu: variabel Kepuasan kerja dan variabel Kinerja karyawan.

Penelitian dilakukan pada perusahaan PT. PLN cabang Palembang.

## 3.Metode Pengumpulan Data

Metode yang digunakan dalam mengumpulkan data adalah metode komunikasi tidak langsung dengan cara membagikan kuesioner kepada karyawan sebagai responden dalam penelitian ini dan dokumenter yaitu memperoleh data dengan jalan mengutip data atau catatan yang terkait dengan masalah penelitian.

## 4.Populasi dan Teknik Sampling

Menurut Sugiyono (2012:90), Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk

dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya

Populasi dalam penelitian ini semua karyawan PT.PLN yang berjumlah 30 orang. Sedangkan Teknik pengambilan sampel menggunakan Teknik sampling jenuh yaitu semua anggota populasi dijadikan sampel dengan demikian sampel dalam penelitian ini sebanyak 30 orang.

## 5.Instrumen Penelitian

Sebagai instrumen, digunakan kuesioner berdasarkan dimensi dan indikator dari masing-masing variable dan dengan menggunakan skala Likert. Skala Likert adalah skala yang memberikan kesempatan kepada karyawan sebagai responden untuk memilih jawaban pertanyaan dengan lima alternatif pilihan mulai dari sangat setuju, setuju, ragu-ragu, tidak setuju dan sangat tidak setuju. Masing-masing dengan skor 5, 4, 3, 2, dan 1. Untuk menghasilkan kuesioner yang tepat maka terlebih dahulu dilakukan uji validitas dan uji reliabilitas.

**6. Teknik Analisis Data**

Dalam penelitian ini, teknik analisis data yang digunakan adalah metode Analisis Jalur, dengan model persamaan dua jalur.

Untuk mengetahui pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap

kepuasan kerja dan dampaknya terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Palembang digunakan model Analisis Jalur sebagai berikut (Haryadi Sarjono dan Winda Julianita, 2011:139):

Model persamaan dua jalur:

$$Y = p_{YX1}X_1 + p_{YX2}X_2 + \epsilon_1$$

**(Persamaan Sub-Struktural 1)**

$$Z = p_{ZX1}X_1 + p_{ZX2}X_2 + p_{ZY}Y + \epsilon_2$$

**(Persamaan Sub-Struktural 2)**

Keterangan :

Y = kepuasan kerja

Z = kinerja karyawan

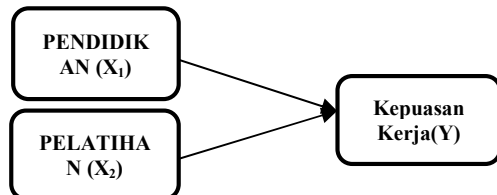
X<sub>1</sub> = pendidikan

X<sub>2</sub> = pelatihan

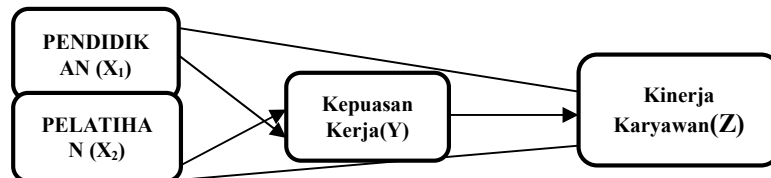
e = faktor lain

Model diagram jalur dapat digambarkan sebagai berikut:

a. Analisis Jalur Model I



b. Analisis Jalur Model II



Keterangan :

- Pendidikan merupakan variable independen pertama (X1)

- Pelatihan merupakan variable independen kedua (X2)
- Kepuasan kerja merupakan variable dependen pertama (Y)
- Kinerja karyawan merupakan variable dependen kedua (Z)

**C.HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Hasil uji validitas dan reliabilitas menunjukkan bahwa nilai r hitung lebih besar daripada r table, dan nilai alpha Cronbach lebih besar daripada 0,600. Dengan demikian,

daftar kuesioner dapat dinyatakan valid dan reliabel sehingga siap untuk disebarkan kepada responden. Hasil uji ini dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 1**  
**Hasil Uji Validitas Variabel X<sub>1</sub>, X<sub>2</sub>, Y dan Z**

No Item	r Hitung	r Hitung	r Hitung	r Hitung	r tabel	Keterangan
1	0.697**	0.688**	0.681**	0.695**	0,300	Valid
2	0.901**	0.849**	0.829**	0.731**	0,300	Valid
3	0.787**	0.884**	0.829**	0.658**	0,300	Valid
4	0.887**	0.883**	0.883**	0.716**	0,300	Valid
5	0.845**	0.897**	0.829**	0.600**	0,300	Valid
6	0.873**	0.832**	0.900**	0.658**	0,300	Valid
7	0.901**	0.875**	0.870**	0.496**	0,300	Valid
8	0.787**	0.763**	0.829**	0.706**	0,300	Valid
9	0.863**	0.688**	0.850**	0.529**	0,300	Valid
10	0.845**	0.849**	0.829**	0.509**	0,300	Valid
11	0.742**	0.884**	0.746**	0.452*	0,300	Valid
12	0.726**	0.883**	0.741**	0.379*	0,300	Valid
13	0.761**	0.897**	0.733**	0.376*	0,300	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data Menggunakan SPSS. 20.00

**Tabel 2**  
**Hasil Uji Reliabilitas Variabel X1,X2,Y dan Z**

Variabel	Cronbach's Alfa	Kriteria	Keterangan
Pendidikan	0,958	> 0,600	Reliabel
Pelatihan	0,963	> 0,600	Reliabel
Kepuasan kerja	0,956	> 0,600	Reliabel
Kinerja karyawan	0,822	> 0,600	Reliabel

Sumber : Hasil Pengolahan Data Menggunakan SPSS. 20.00

**Analisis Substruktur 1**

**Tabel 3**  
**Hasil Uji Koefisien Determinan**

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.720 <sup>a</sup>	.519	.463	5.197

a. Predictors: (Constant), Y, X2, X1

Sumber : Hasil Pengolahan data dengan SPSS. 20.00

Dan berdasarkan Tabel 3, di atas, dapat dilihat bahwa nilai R Square ( $R^2$ ) sebesar 0,519 (51,9%), angka tersebut berarti bahwa pengaruh *Pendidikan, pelatihan, dan kepuasan kerja* terhadap Kinerja karyawan sebesar 51,9 % sedangkan

sisanya yaitu 48,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Hasil analisis substruktur 1 dengan menggunakan SPSS 20.00 pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini :

**Tabel 4**  
**Hasil Analisis Regresi**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.818	.717		1.140	.264
X1	1.008	.026	1.023	39.234	.000
X2	.033	.026	.033	1.284	.210

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Hasil Pengolahan data dengan SPSS. 20.00

Berdasarkan pada hasil maka akan mengakibatkan Analisis jalur (I) yang telah peningkatan Kepuasan kerja dilakukan, maka persamaan regresi sebesar 10,08 %.

yang terbentuk adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + pYX1 + pYX2 + \epsilon_1$$

$$Y = 0,818 + 1,008X1 + 0,033X2$$

Dari persamaan di atas, dapat dijelaskan sebagai berikut :

1) Koefisien regresi Pendidikan (b<sub>1</sub>) sebesar 1,008 hasil tersebut dapat diartikan bahwa setiap peningkatan 1,008 sebesar 1%

2) Koefisien regresi Pelatihan (b<sub>2</sub>) sebesar 0,033 hasil tersebut dapat diartikan bahwa setiap peningkatan Pelatihan sebesar 1% maka akan mengakibatkan Kepuasan kerja sebesar 0,33%.

3) Terdapat pengaruh langsung atau direct effect variabel Pendidikan dan pelatihan terhadap kepuasan kerja sebesar 1,023 dan 0,033.



**Analisis Substruktur 2**

**Tabel 5**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	31.206	5.443		5.733	.000
X1	1.573	1.450	1.875	1.085	.002
X2	.781	.195	.937	4.009	.000
Y	1.955	1.427	2.295	1.371	.001

a. Dependent Variable: Z

Sumber : Hasil Pengolahan data dengan SPSS. 20.00

Berdasarkan hasil analisis persamaan regresi yang terbentuk yang telah dilakukan, maka adalah sebagai berikut:

$$Z = \alpha + pZX1 + pZX2 + pZY + \epsilon_2$$

$$Z = 31,206 + 1,573X1 + 0,781X2 + 1,955Y$$

Dari persamaan di atas, dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Koefisien regresi Pendidikan dan pelatihan sebesar 1,573 dan 0,781, hasil tersebut dapat diartikan bahwa setiap peningkatan Pendidikan dan pelatihan sebesar 1% maka akan mengakibatkan peningkatan Kinerja karyawan masing-masing sebesar 1,573 dan 0,781
2. Terdapat pengaruh langsung variabel Pendidikan, Pelatihan dan

Kepuasan kerja terhadap Kinerja Karyawan masing-masing sebesar 1,875, 0,937 dan 2,295.

3. Pengaruh tidak langsung dari variable Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kinerja karyawan melalui Kepuasan kerja sebesar 2,348 dan 0,076.

4. Pengaruh Total atau Total Effect:

- a. Variabel Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kinerja karyawan melalui Kepuasan kerja masing-masing sebesar

3,318 dan 2,328.

b. Variabel Pendidikan dan Pelatihan serta Kepuasan kerja

terhadap Kinerja Karyawan masing-masing sebesar 0,187, 0,937 dan 2,2

**Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan secara simultan terhadap Kepuasan kerja**

**Tabel 6**  
**Hasil Uji F (Uji Secara simultan)**  
**ANOVA<sup>a</sup>**

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	756.819	3	252.273	9.341	.000 <sup>b</sup>
Residual	702.148	26	27.006		
Total	1458.967	29			

a. Dependent Variable: Z

b. Predictors: (Constant), Y, X2, X1

Sumber : Hasil Pengolahan data dengan SPSS. 20.00

Berdasarkan uji ANOVA atau F test yang dapat dilihat pada tabel 4.9 di atas, maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Oleh karena nilai Signifikan.jauh lebih kecil daripada  $< (\alpha) 0,05$  maka dapat dinyatakan bahwa “Terdapat Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan secara simultan terhadap Kepuasan kerja dan dampaknya terhadap Kinerja karyawan PT.PLN (Persero) Palembang”.

**D. SIMPULAN DAN SARAN**

**Simpulan**

Dari hasil analisis diperoleh

kesimpulan sebagai berikut:

1. Pengaruh variabel Pendidikan dan Pelatihan dan Kepuasan kerja terhadap Kinerja karyawan secara langsung masing-masing sebesar 1,875, 0,937 dan 2,295.
2. Pengaruh variabel Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kepuasan kerja masing-masing sebesar 1,023 dan 0,033.
3. Pengaruh tidak langsung variabel Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kinerja karyawan melalui Kepuasan kerja masing-masing sebesar 2,348 dan 0,076.
4. Pengaruh variabel Pendidikan dan

- Pelatihan terhadap Kinerja karyawan melalui Kepuasan kerja secara total (Total Effect) masing-masing sebesar 3,318 dan 2,328.
5. Pengaruh variabel Pendidikan, Pelatihan dan Kepuasan kerja terhadap Kinerja secara total (Total Effect) masing-masing sebesar 0,1875, 0,937 dan 2,295
6. Pengaruh variabel lain diluar model terhadap Kinerja karyawan sebesar 0,481
7. Kepuasan kerja merupakan factor yang paling berpengaruh terhadap Kinerja karyawan.

### Saran

Program Pendidikan dan Pelatihan perlu diadakan rutin dan secara berkala guna meningkatkan kinerja karyawan secara terus-menerus.

1. Materi Program Pendidikan dan Pelatihan harus dinamis dan terus ditingkatkan kualitasnya, agar karyawan mendapatkan kepuasan kerja dan merasa bangga terhadap prestasi kerja mereka, dan tetap update sehingga kinerja perusahaan secara

keseluruhan akan lebih efektif.

### DAFTAR RUJUKAN

- Agusta dan Susanto, Dessler, 2013. *Mengenai Pelatihan*. Jurnal Agora Vol. 1, No.3 Jakarta.
- Amalia, 2009. *Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan* Universitas Mercu Buana, Jakarta.
- Anwar Prabu Mangkunegara, 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Anriza, 2017. *Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan serta Kinerja Organisasi Kementerian Komunikasi dan Informatika*, Yogyakarta.
- Arikunto, S. 2010. *Prosedu penelitian : Suatu Pendekatan Praktik*. (Edisi Revisi Rineka Cipta, Jakarta.
- Dwi Siswoyo, Jhon Dewey, 2007. *Mengenai Pendidikan*, Yogyakarta.
- Fahrurrozi, 2013, *Pendidikan dan Pelatihan, Kemauan Kerja Berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Polisi Resort Kotabaru Kalimantan Selatan*.
- Haryadi Sarjono dan Winda Julianita, 2011. *SPSS vs LISREL*. Penerbit Salemba Empat, Jakarta.
- Hasibuan, Edwin B.Flippo, 2006. *Mengenai Pendidikan dan Pelatihan*. Jakarta.
- Khaerul Umam, Syafarudin Alwi, 2010. *Mengenai Penilaian Kinerja*, Jakarta.
- Kuzmits, Carrell. 2005. *Mengenai*

- Tujuan Pelatihan*, Jakarta.
- Luthans, Fred. 2006. *Prilaku Organisasi edisi 10*. Yogyakarta: ANDI Yogyakarta.
- Mathis Robert L. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Salemba Empat, Jakarta.
- Robins, Steven P. dan Timothy A. Judge. 2008. *Perilaku Organisasi*. Penerbit Salemba Empat, Jakarta.
- Saifuddin, 2012. *Mengenai Uji Reliabilitas*, Surabaya.
- Sarwono, 2006. *Koefisien Korelasi*. Jakarta
- Sedarmayanti, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*, PT. Bandung : Reika Aditama, Bandung.
- Siagian, Sondang P. 2007. *Program Pendidikan dan Pelatihan*, Rineka Cipta, Jakarta
- Simamora, Bilson, 2004. *Riset Pemasaran, Falsafah, Teori, dan Aplikasi*, Penerbit PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Sugiyono, 2011. *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*, Cetakan ke-7, Alfabeta, Bandung.
- Suhartoto, Wexley dan Yulk, 2007. *Mengenai Kepuasan Kinerja*. Sumatera Utara.
- Siswanto, 2006. *Pelatiham dan pendidikan*. Yogyakarta.