

PENGARUH PENDIDIKAN, PELATIHAN DAN PENILAIAN PRESTASI KERJA TERHADAP PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN

Samsul Rizal¹, Isal Anwar Hasan², Irwan Abdullah³, Anismayanti⁴

Universitas Muhammadiyah Makassar, Makassar, Indonesia (rizalsamsul09@unismuh.ac.id)¹
Institut Ilmu Sosial Ilmu Politik (IISIP) Yapis Biak, Biak, Indonesia (isalanwar85@gmail.com)²
Universitas Muhammadiyah Makassar, Makassar, Indonesia (irwan.abdullah@unismuh.ac.id)³
Universitas Muhammadiyah Makassar, Makassar, Indonesia (anismayanti18@gmail.com)⁴

ABSTRACT: *This study aims to determine whether Education, Training and Job Performance Assessments affect PT. Suraco Jaya Abadi Motor Sentral Yamaha Makassar. The type of research used in this study is descriptive quantitative. Data processed is the result of distributing questionnaires to employees of PT. Suraco Jaya Abadi Motorbike Central Yamaha Makassar with a population of 40 employees and 36 respondents. The sampling method in this study uses Slovin formula, The data analysis technique used in this study is multiple linear regression, validity test and reliability test, hypothesis testing (T test and F test) and the coefficient of determination R. Based on the results of research and discussion It has been done that the results of this study show that there is a significant influence between education and training on improving employee performance and work performance assessment does not affect the improvement of employee performance.*

Keywords: *Education, Training, Achievement Assessment, and Performance*

ABSTRAK: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah Pendidikan, Pelatihan dan Penilaian Prestasi Kerja berpengaruh terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan PT. Suraco Jaya Abadi Motor Sentral Yamaha Makassar. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif. Data yang diolah adalah hasil dari penyebaran kuesioner kepada karyawan PT. Suraco Jaya Abadi Motor Sentral Yamaha Makassar dengan populasi penelitian sebanyak 40 karyawan dan sampel yang digunakan sebanyak 36 responden. Metode penarikan sampel dalam penelitian ini menggunakan rumus slovin, Alat yang digunakan untuk analisis data untuk menguji hipotesis dalam penelitian adalah regresi linear berganda, instrumen diuji validitasnya dan realibitasnya, pengujian hipotesis (uji T dan Uji F) dan Koefisien determinasi R. Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan bahwa hasil penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh signifikan antara Pendidikan dan pelatihan terhadap peningkatan kinerja karyawan serta penilaian prestasi kerja tidak berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Keywords: Pendidikan, Pelatihan, Penilaian Prestasi, dan Kinerja

To Cite This Artikel

Rizal, Samsul. Hasan, Isal Anwar. Abdullah, Irwan, Anismayanti. (2020). Pengaruh Pendidikan, Pelatihan dan Penilaian Prestasi Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan. *Jembatan: Jurnal Ilmiah Manajemen* Vol. 17 No. 2 Tahun 2020

PENDAHULUAN

Suryantiko dan Lumintang (2018), mengemukakan bahwa sumber daya manusia merupakan penggerak utama dalam lingkungan bisnis dan perdagangan. Sumber daya manusia menjadi faktor menentukan dalam mendorong kinerja bisnis. Pencapaian visi dan misi dari suatu organisasi termasuk dampaknya bagi kebijakan operasional perusahaan harus dapat diinformasikan dengan baik dan hal ini dapat diperoleh melalui pengukuran kinerja karyawan yang sekaligus sebagai alat ukur pencapaian kinerja instansi tertentu.

Menurut Suwatno (2013), salah satu aspek penting dalam pencapaian efektivitas organisasi adalah kegiatan Pendidikan, yaitu suatu aktivitas pemeliharaan dan perbaikan kompetensi pegawai yang ditempuh melalui pengembangan karier serta pendidikan dan pelatihan. Sementara Hasibuan (2013), mengatakan bahwa Pendidikan adalah meningkatkan keahlian teoritis, konseptual, dan moral karyawan.

Selanjutnya, Nordiyah, (2017) menjelaskan bahwa usaha meningkatkan kinerja karyawan dapat dilakukan melalui kegiatan pelatihan. Sementara Dessler (2015), dalam Afif, dan Dudija (2019), menyatakan bahwa kegiatan pelatihan menjadi aktivitas yang dirancang bagi setiap karyawan untuk memahamkan detil pekerjaan yang harus dilakukan termasuk membekali keterampilan dasar yang dibutuhkan pekerjaannya. Oleh karena itu kegiatan pelatihan diarahkan agar kompetensi atau kualitas sumber daya manusia dalam organisasi dapat semakin baik.

Untuk mengukur keberhasilan tugas pokok dan fungsi setiap karyawan maka perlu dilakukan penilaian prestasi kerja, yaitu penilaian yang dilakukan pimpinan perusahaan secara sistematis (Mangkunegara, 2014). Hal ini berkaitan dengan proses menilai kinerja (performance appraisal) melalui evaluasi menyeluruh hasil pekerjaan karyawan, baik saat ini maupun pekerjaan masa lalu yang didasarkan pada standar kinerja tertentu (Dessler, 2015). Di sisi lain, penilaian kinerja berkaitan pula dengan upaya untuk mendapatkan informasi yang bermanfaat bagi pengambilan keputusan manajer dalam bidang sumber daya manusia yang ditujukan untuk kegiatan perencanaan, pengembangan karir, kompensasi, kegiatan promosi, kebijakan demosi pension ataupun pemberhentian karyawan, bahkan untuk pemecatan (Nordiyah, 2017).

Pelaksanaan tugas kerja sesuai dengan tugas dan tanggung jawab masing-masing karyawan harus dilakukan penilaian dalam satu periode tertentu untuk mengukur hasil kerja atau output yang dihasilkan dari sisi kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan dari setiap sumber daya yang ada (Mangkunegara, 2014). Lebih lanjut, Rivai (2013), menjelaskan bahwa seluruh tindakan atau aktivitas organisasi dalam periode tertentu memiliki standar tertentu, baik dari sisi biaya yang dikeluarkan pada masa lalu maupun biaya yang diproyeksikan di masa mendatang seluruhnya menjadi ukuran pertanggungjawaban dan akuntabilitas kinerja manajerial dan semacamnya.

Pengembangan karyawan yang dilakukan PT. Suracojaya Abadi Motor Sentral Yamaha Makassar dilakukan melalui kegiatan pendidikan dan pelatihan. Kegiatan ini ditujukan untuk meningkatkan kompetensi, keterampilan, dan kecakapan karyawan sehingga bisa bekerja optimal. Oleh karena itu, setiap kegiatan Pendidikan dan pelatihan harus mempertimbangkan sasaran yang tepat karena harus terukur untuk mendorong bagi pencapaian tujuan yang diinginkan oleh PT. Suracojaya Abadi Motor Sentral Yamaha makassar tersebut.

Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang telah di kemukakan, maka tujuan dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui Apakah Pendidikan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan pada PT. Suracojaya Abadi Motor Sentral Yamaha Makassar.
2. Untuk mengetahui Apakah Pendidikan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan pada PT. Suracojaya Abadi Motor Sentral Yamaha Makassar.
3. Untuk mengetahui Apakah penilaian prestasi kerja berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan pada PT. Suracojaya Abadi Motor Sentral Yamaha Makassar.

Manfaat Penelitian

1. Bagi penulis, dapat menambah pemahaman mengenai hal-hal yang berhubungan dengan pengaruh Pendidikan, pelatihan dan penilaian prestasi kerja terhadap peningkatan kinerja karyawan.
2. Bagi perusahaan, dapat memberikan kontribusi sebagai bahan evaluasi untuk peningkatan kinerja karyawan.
3. Bagi akademis, hasil penelitian diharapkan memiliki kontribusi yang nyata bagi pengembangan ilmu pengetahuan khususnya dalam bidang sumber daya manusia pada bidang spesifikasi pengembangan karyawan.

TINJAUAN PUSTAKA

Pendidikan dan Pelatihan

Upaya untuk mengembangkan wawasan dan pengetahuan kerja karyawan termasuk memberikan jaminan agar karyawan dapat bekerja sesuai dengan orientasi pekerjaannya, maka kegiatan pengembangan melalui pendidikan menjadi instrumen utama yang digunakan oleh setiap organisasi. Dapat dimaknai bahwa ada perbedaan yang nyata antara karyawan dengan tingkat pendidikan yang tinggi dibanding karyawan dengan tingkat pendidikan rendah. Dalam konteks ini, pendidikan merupakan kegiatan sadar yang dilakukan untuk memelihara dan meningkatkan kemampuan pegawai dalam rangka mencapai efektivitas kerja organisasi, wujudnya dapat melalui pengembangan karir serta pendidikan dan pelatihan (Suwatno, 2013), termasuk agar keahlian teoritis, keahlian konseptual, dan sikap karyawan dapat meningkat (Hasibuan, 2013).

Selain pendidikan, faktor lain yang tidak kalah pentingnya adalah kegiatan pelatihan. Jika tingkat pendidikan menjadi gambaran tingkat pengetahuan karyawan, maka kegiatan pelatihan dimaksudkan untuk meningkatkan keterampilan teknis terkait dengan tugas setiap karyawan pada organisasi tempat kerjanya masing-masing. Beberapa hal yang ingin dicapai dari kegiatan pelatihan adalah agar prestasi kerja karyawan meningkat (Nordiyah, 2017), menjadi proses untuk mengenalkan hal-hal baru terkait pekerjaan, keterampilan dasar yang dibutuhkan dalam pekerjaan (Dessler dalam Afif dan Dudija, 2019). Kegiatan pelatihan memiliki orientasi yang lebih praktis agar kualitas pekerjaan setiap karyawan bersesuaian dengan tugas pokok dan fungsinya masing-masing, tanpa melihat apakah itu karyawan baru ataupun karyawan lama. Intinya, pengetahuan dan keterampilan harus bisa ditingkatkan melalui pelatihan (Hasibuan dalam Yudhapratama dan Ratnamiasih, 2017). Tujuan akhirnya adalah agar capaian kinerja dapat lebih efektif dan efisien. Hal ini bisa dicapai jika kegiatan pelatihan dilaksanakan dengan

baik, sistematis, terencana dengan baik, terjadwal secara berkala, dan tepat sasaran.

Penilaian Prestasi Kerja

Setiap organisasi membutuhkan informasi yang utuh terkait capaian prestasi dari masing-masing karyawannya. Itulah sebabnya sehingga penilaian kinerja menjadi penting dilakukan untuk memperoleh informasi yang komprehensif dan utuh tentang kinerja karyawan dan menjadi gambaran kinerja organisasi secara keseluruhan. Penilaian kinerja juga menjadi instrumen penting untuk menunjukkan bentuk perhatian dan evaluasi dari pimpinan sehingga dapat mendorong setiap karyawan bekerja dengan penuh gairah dan semangat, bahkan dapat berkompetisi secara sehat untuk kemajuan organisasi. Satu hal yang penting pula diperhatikan dalam hal ini adalah objektivitas dan kejujuran dari sistem dan metode penilaian kinerja yang dilaksanakan sehingga informasi dari penilaian tersebut dapat benar-benar menjadi dasar objektif untuk melakukan kegiatan promosi jabatan, mutasi, dan mungkin pula demosi karyawan.

Beberapa ahli menjelaskan bahwa penilaian kinerja pegawai merupakan proses yang dilakukan secara sistematis oleh perusahaan untuk melakukan penilaian pekerjaan yang ditugaskan kepada setiap karyawan (Mangkunegara, 2014), menilai berarti pula melakukan evaluasi kinerja saat ini ataupun kinerja masa lalu relatif berdasarkan standar baku yang ditetapkan organisasi (Dessler, 2015), juga ditujukan agar diperoleh informasi yang utuh dan bermanfaat bagi pengambilan kebijakan yang berkaitan dengan kegiatan manajemen sumber daya manusia, khususnya kegiatan perencanaan dan pengembangan karier, program kompensasi, kebijakan promosi, kebijakan demosi, pensiun dan pemberhentian karyawan atau pemecatan.

Kinerja Karyawan

Kinerja seringkali pula diistilahkan prestasi kerja merupakan hasil karya atau hasil kerja (output) dari sisi kualitas maupun kuantitas pekerjaan dari setiap sumber daya manusia dalam organisasi dengan menilai pekerjaan yang ditugaskan menurut rentang waktu tertentu (Mangkunegara, 2014), dapat pula diartikan sebagai tindakan atau aktivitas dari organisasi untuk melakukan penilaian berdasarkan referensi dan standar biaya masa lalu dengan dasar efisiensi, pertanggungjawaban maupun akuntabilitas manajemen dan semacamnya (Rivai, 2013).

METODE RISET

Rancangan Penelitian

Penelitian ini bersifat kausal, merupakan penelitian yang didisain untuk menguji hubungan sebab akibat dari variabel-variabel penelitian. Tujuan dari pengujian ini adalah untuk menjelaskan kebermaknaan variabel penyebab atau pengaruh bebas dengan variabel akibat atau variabel terikat.

Metode Pengumpulan Data

- a. Observasi, adalah pengumpulan data dengan observasi langsung dengan melakukan pengamatan secara langsung terhadap lokasi penelitian.
- b. Kuesioner, berisi daftar pernyataan yang dibagikan kepada responden penelitian untuk mengukur indikator dari tiap variabel yang hendak diuji.

Definisi Operasional Variabel Penelitian

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini terdiri atas variabel bebas (*Independent*

Variable) yaitu: Pendidikan (X1), Pelatihan (X2), dan Penilaian prestasi kinerja (X3), dan variabel terikat (*Defendant Variable*) yaitu: Kinerja Karyawan Y.

Metode Analisis Data

Data yang telah terkumpul selanjutnya dianalisis menggunakan regresi linier berganda untuk menguji signifikansi hubungan antar variabel yang dimodelkan, juga untuk menguji arah hubungan variabel independen ke variabel dependennya. Secara umum persamaan regresi berganda dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan :

| | |
|------------|----------------------------|
| Y | = Kinerja Karyawan |
| a | = Konstanta |
| X1 | = pendidikan |
| X2 | = pelatihan |
| X3 | = penilaian prestasi kerja |
| b1, b2, b3 | = Koefisien regresi |
| e | = Faktor kesalahan |

PEMBAHASAN DAN ANALISIS DATA

Uji Validitas

Validitas instrument penelitian diuji untuk memastikan derajat ketepatan alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini. Data yang diperoleh dari instrumen kuesioner dinyatakan valid apabila suatu pernyataan dapat mengungkapkan sesuatu yang benar-benar ingin diukur.

Tabel 1. Hasil Pengujian Validitas

| No | Variabel | Nilai r | | Nilai sig. | Keterangan |
|----|-------------------------------------|---------|--------|------------|------------|
| | | Hitung | Tabel | | |
| | Pendidikan (X1) | | | | |
| 1 | 1 | .704 | 0.3291 | .000 | Valid |
| 2 | 2 | .620 | 0.3291 | .000 | Valid |
| 3 | 3 | .857 | 0.3291 | .000 | Valid |
| 4 | 4 | .777 | 0.3291 | .000 | Valid |
| | Pelatihan(X2) | | | | |
| 5 | 1 | .907 | 0.3291 | .000 | Valid |
| 6 | 2 | .900 | 0.3291 | .000 | Valid |
| 7 | 3 | .897 | 0.3291 | .000 | Valid |
| 8 | 4 | .841 | 0.3291 | .000 | Valid |
| | Penilaian prestasi kerja (Y) | | | | |
| 9 | 1 | .879 | 0.3291 | .000 | Valid |
| 10 | 2 | .843 | 0.3291 | .000 | Valid |
| 11 | 3 | .719 | 0.3291 | .000 | Valid |
| 12 | 4 | .626 | 0.3291 | .000 | Valid |
| 13 | 5 | .594 | 0.3291 | .000 | Valid |
| 14 | 6 | .643 | 0.3291 | .000 | Valid |
| 15 | 7 | .938 | 0.3291 | .000 | Valid |
| 16 | 8 | .823 | 0.3291 | .000 | Valid |
| 17 | 9 | .640 | 0.3291 | .000 | valid |
| | Kinerja Karyawan (Y) | | | | |
| 18 | 1 | .891 | 0.3291 | .000 | valid |
| 19 | 2 | .891 | 0.3291 | .000 | valid |
| 20 | 3 | .736 | 0.3291 | .000 | valid |
| 21 | 4 | .955 | 0.3291 | .000 | valid |
| 22 | 5 | .955 | 0.3291 | .000 | valid |

Pada tabel 1 kita dapat lihat bahwa keseluruhan item variabel penelitian memiliki $r_{hitung} > r_{tabel}$ pada taraf signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$) dan $n = 36$ ($n = 36-2$) maka diperoleh r_{tabel} sebesar 0.3291, maka dapat dilihat r hasil dari masing-masing item > 0.3291 sehingga dapat dikatakan bahwa keseluruhan item pada penelitian ini adalah valid untuk digunakan sebagai instrument dalam penelitian dan pernyataan yang diajukan dapat digunakan untuk mengukur apa yang mestinya diukur.

Uji Reliabilitas

Keandalan instrumen pengumpulan data diperoleh dengan melakukan uji reliabilitas, yaitu suatu indeks yang mengukur keandalan atau ketepatan atau kejituan dari kuesioner atau daftar pertanyaan yang digunakan dalam pengumpulan data. Suatu instrumen dinyatakan reliabel atau andal jika memiliki hasil yang konsisten walaupun diujicobakan secara berulang pada kelompok yang sama.

Tabel 2. Hasil Pengujian Reliabilitas

| No | Variabel | Cronbach Alpha | Keterangan |
|----|-------------------------------|----------------|------------|
| 1 | Variabel X | | |
| | Pendidikan (X1) | .686 | Reliabel |
| | Pelatihan (X2) | .909 | Reliabel |
| 2 | Penilaian prestasi kerja (X3) | .895 | Reliabel |
| | Variabel Y | | |
| | Kinerja Karyawan (Y) | .895 | Reliabel |

Pada tabel 2 menunjukkan hasil uji reliabilitas yang menyatakan bahwa semua variabel memiliki koefisien Alpha yang melebihi nilai standar 0.60. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan dalam kuesioner bersifat reliabel dan selanjutnya masing-masing item tersebut dapat digunakan untuk analisis data lebih lanjut dalam rangka menguji hipotesis penelitian.

Uji Model Regresi Linier Berganda

Persamaan regresi yang baik adalah jika memenuhi persyaratan semua asumsi klasik, antara lain semua data berdistribusi normal, model harus bebas dari gejala multikolinieritas dan terbebas dari heterokedastisitas. Dari hasil analisis sebelumnya telah terbukti bahwa model persamaan yang diajukan dalam penelitian ini telah memenuhi persyaratan asumsi klasik. Analisis regresi digunakan untuk menguji hipotesis tentang pengaruh secara parsial dan secara simultan variabel bebas terhadap variabel terikat. Analisis regresi digunakan untuk memprediksikan seberapa jauh perubahan nilai variabel terikat terhadap variabel bebas. Berikut adalah hasil analisis dari SPSS:

Tabel 3. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

| Coefficients ^a | | | | | | | | |
|---------------------------|----------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|-------------------------|-------|
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. | Collinearity Statistics | |
| | | B | Std. Error | Beta | | | Tolerance | VIF |
| 1 | (Constant) | 1.912 | 3.200 | | .597 | .554 | | |
| | PENDIDIKAN | .517 | .195 | .367 | 2.651 | .012 | .639 | 1.565 |
| | PELATIHAN | .668 | .246 | .534 | 2.712 | .011 | .316 | 3.169 |
| | PRESTASI KERJA | -.021 | .130 | -.031 | -.161 | .873 | .331 | 3.017 |

a. Dependent Variable: KINERJA

Berdasarkan tabel 3 diatas maka diperoleh persamaan regresi berganda sebagai berikut: $Y = 1.912 + 0.517X_1 + 0.668X_2 - 0.021X_3 + e$

1. a = nilai 1.912 menunjukkan bahwa jika variabel X (Pendidikan, pelatihan dan penilaian prestasi kerja) nilainya adalah 0, maka peningkatan kinerja karyawan sebesar 1.912.

2. b_1 = nilai 0.517 menunjukkan nilai koefisien regresi variabel Pendidikan (X1) artinya tingkat Pendidikan mempengaruhi kinerja karyawan .
3. b_2 = nilai 0.668 menunjukkan menunjukkan koefisien regresi variabel Pelatihan (X2) artinya tingkat Pelatihan mempengaruhi kinerja karyawan.
4. b_3 = 0.021 menunjukkan menunjukkan koefisien regresi variabel Penilaian prestasi kerja (X3) artinya tidak mempengaruhi kinerja karyawan.

1. Pengaruh Pendidikan (X1) Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan

Variabel pendidikan (X1) menunjukkan nilai sig. 0.012 lebih besar dari 0.05 ($0.012 > 0.05$) serta nilai t_{hitung} sebesar 2.651 yang artinya lebih besar dari nilai t_{tabel} ($2.651 > 2.0369$) berarti variabel pendidikan (X1) memiliki pengaruh positif signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan pada PT Suraco Jaya Abadi Motor Sentral Yamaha Makassar.

2. Pengaruh Pelatihan (X2) Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan

Variabel pelatihan (X2) menunjukkan nilai sig. 0.011 lebih besar dari 0.05 ($0.011 > 0.05$) serta nilai t_{hitung} sebesar 2.712 yang artinya lebih besar dari nilai t_{tabel} ($2.712 > 2.0369$) berarti variabel pelatihan (X2) secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan pada PT. Suraco Jaya Abadi Motor Sentral Yamaha Makassar.

3. Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja (X3) Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan

Variabel penilaian prestasi kerja (X3) menunjukkan nilai sig. 0.873 lebih besar dari 0.05 ($0.873 > 0.05$) serta nilai t_{hitung} sebesar -.161 yang artinya lebih kecil dari nilai t_{tabel} ($-.161 < 2.0369$) berarti variabel penilaian prestasi kerja (X3) secara parsial tidak berpengaruh dan negatif terhadap peningkatan kinerja karyawan pada PT. Suraco Jaya Abadi Motor Sentral Yamaha Makassar.

Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi menunjukkan daya ramal dari model regresi yang digunakan. Tingkat determinasi ini menjadi angka yang dapat menjelaskan besarnya variasi perubahan variabel terikat akibat berubahnya variabel bebas. Dalam makna lain, nilai koefisien determinasi dimanfaatkan dalam menjelaskan seberapa jauh variabel-variabel bebas dalam menerangkan variabel terikatnya. Nilai koefisien determinasi ditentukan dengan nilai *adjusted R square* sebagaimana dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4. Hasil Uji Koefisien Determinasi

| Model Summary ^b | | | | |
|--|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | .781 ^a | .609 | .573 | 1.41755 |
| a. Predictors: (Constant), PRESTASI KERJA, PENDIDIKAN, PELATIHAN | | | | |
| b. Dependent Variable: KINERJA | | | | |

Berdasarkan hasil analisis pada tabel 4 diatas menunjukkan bahwa nilai *Adjusted R Square* sebesar 0.573. Hal ini berarti seluruh variabel X (Pendidikan, pelatihan dan penilaian

prestasi kerja) mempunyai kontribusi secara bersama-sama sebesar 57,3% terhadap variabel terikat (Y) yakni Kinerja Karyawan sedangkan sisanya 42.7% dijelaskan oleh faktor-faktor lain diluar dari penelitian ini.

Pembahasan

Pengaruh Pendidikan Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dijelaskan pada bagian terdahulu diperoleh hasil bahwa secara statistik, Pendidikan (X1) berpengaruh secara simultan serta berpengaruh secara parsial terhadap peningkatan kinerja karyawan pada PT. Suraco Jaya Abadi Motor Sentral Yamaha Makassar. Hal ini disebabkan karena nilai sig. variabel Pendidikan (X1) sebesar 0.012 yaitu lebih besar dari 0.05 ($0.012 > 0.05$) serta nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($2.651 > 2.0369$).

Memperkuat asumsi adanya pengaruh Pendidikan terhadap peningkatan kinerja karyawan di dukung oleh pendapat Suwatno (2013), bahwa pendidikan merupakan aktivitas yang dilakukan untuk memelihara dan mendorong kompetensi pegawai agar tercipta efektivitas dalam organisasi. Kegiatan tersebut dilakukan melalui pengembangan karir serta pendidikan dan pelatihan. Begitu juga menurut pendapat Hasibuan (2013), mengatakan bahwa Pendidikan adalah meningkatkan keahlian teoritis, konseptual, dan moral karyawan.

Hal yang sama juga di ungkapkan dalam penelitian yang dilakukan oleh Rizal, S., & Pasigai, M. A. (2017), yang menyatakan bahwa variabel pendidikan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada sekretariat komisi penyiaran Indonesia Sulawesi Selatan. Jadi Pendidikan mempunyai pengaruh dalam meningkatkan kemampuan atau keterampilan para karyawan dan dapat meningkatkan produktivitas kerja para karyawan. Hal yang sama juga dijelaskan dalam penelitian irawaty (2017), dengan judul Pengaruh Pendidikan, pelatihan dan kompensasi finansial terhadap kinerja penyuluh dinas kehutanan kabupaten muna sulawesi tenggara. Menjelaskan bahwa variabel Pendidikan berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan. Begitupun penelitian yang dilakukan oleh Syarifuddin, S. N., Semmaila, B., & Husain, A. (2019), dengan judul penelitian “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai”.

Pengaruh Pelatihan Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dijelaskan pada bagian terdahulu diperoleh hasil bahwa secara statistik, pelatihan (X2) berpengaruh secara simultan serta parsial terhadap peningkatan kinerja karyawan pada PT. Suraco Jaya Abadi Motor Sentral Yamaha Makassar. Hal ini disebabkan karena nilai sig. variabel pelatihan (X2) sebesar 0.011 yaitu lebih besar dari 0.05 ($0.011 > 0.05$) serta nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($2.712 > 2.0369$).

Memperkuat asumsi adanya pengaruh pelatihan terhadap peningkatan kinerja karyawan di dukung oleh pendapat Wulandari, W. (2019), dalam Edy Sutrisno (2016), menjelaskan bahwa pelatihan merupakan usaha dalam meningkatkan prestasi kerja (kinerja) karyawan pada bidang pekerjaannya sekarang atau pada pekerjaan lain yang akan segera dijabat. Hal yang sama juga di ungkapkan dalam penelitian yang dilakukan oleh Rizal, S., & Pasigai, M. A. (2017), yang menyatakan bahwa variabel pelatihan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada sekretariat komisi penyiaran Indonesia Sulawesi Selatan

Begitu juga menurut pendapat Dessler (2015), bahwa pelatihan adalah proses mengajarkan keterampilan dasar bagi pegawai baru atau pegawai yang ada sekarang yang dibutuhkan untuk pekerjaan yang akan dilaksanakannya. Pelatihan menjadi salah satu upaya

yang dilakukan dalam rangka menjamin adanya perbaikan mutu sumber daya manusia dalam dunia kerja. Penelitian ini memperkuat penelitian sebelumnya yaitu penelitian dari Daru Suryantiko, Genita . Lumintang (2018), dengan judul Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Air Manado). Menjelaskan bahwa variabel Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Juliansyah, I., Zen, M. K., & Kamaruddin, A. (2012), Dengan penelitian yang berjudul “Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkom Palembang” menemukan bahwa pelatihan memiliki pengaruh dan hubungan yang cukup erat dengan kinerja karyawan di PT. Telkom Palembang sebesar 64,1%.

Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dijelaskan pada bagian terdahulu diperoleh hasil bahwa secara statistik, penilaian prestasi kerja (X3) berpengaruh secara simultan tetapi tidak berpengaruh secara parsial terhadap peningkatan kinerja karyawan pada PT. Suraco Jaya Abadi Motor Sentral Yamaha Makassar.. Hal ini disebabkan karena nilai sig. variabel penilaian prestasi kerja (X3) sebesar 0.873 yaitu lebih besar dari 0.05 ($0.873 > 0.05$) serta nilai t_{hitung} lebih kecil dari t_{tabel} ($-1.161 < 2.0369$).

Penelitian ini tidak mendukung hasil penelitian Januari (2015), yang menjelaskan bahwa variabel penilaian prestasi kerja berpengaruh negatif terhadap peningkatan kinerja karyawan. Penelitian ini mengindikasikan bahwa penilaian prestasi kerja kurang penting dan tidak menjadi faktor dalam peningkatan kinerja karyawan pada PT. Suraco Jaya Abadi Motor Sentral Yamaha Makassar. Faktor yang paling berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan pada PT. Suraco Jaya Abadi Motor Sentral Yamaha Makassar adalah pelatihan, dilihat dari uji t variabel pelatihan yang mempunyai nilai paling besar yaitu 2.712.

SIMPULAN

Hasil uji t pada Variabel Pendidikan (X1) menunjukkan $t_{hitung} 2.651 > t_{tabel} 2.0369$ sedangkan nilai sig $0.012 > 0.05$, jadi variabel pendidikan berpengaruh positif signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan pada PT. Suraco Jaya Abadi Motor Sentral Yamaha Makassar. Hal ini memiliki makna bahwa semakin puas tingkat Pendidikan yang didapat karyawan maka semakin tinggi pula kinerja karyawan.

Hasil uji t pada Variabel Pelatihan (X2) menunjukkan $t_{hitung} 2.712 > t_{tabel} 2.0369$ sedangkan nilai sig. $0.011 < 0.05$, jadi variabel pelatihan berpengaruh positif signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan pada PT. Suraco Jaya Abadi Motor Sentral Yamaha Makassar. Hasil analisis ini memberikan makna bahwa kegiatan pelatihan yang dilaksanakan secara konsisten dan terencana dengan baik, termasuk memiliki sasaran yang tepat akan berpotensi signifikan meningkatkan kinerja karyawan. Setiap pelatihan yang dilaksanakan oleh perusahaan akan memberikan dampak positif bagi perbaikan kinerja karyawannya. Oleh karena itu, kebutuhan pelatihan penting menjadi perhatian bagi setiap organisasi, tentu saja dengan perencanaan yang matang, memiliki standar, metode, materi pelatihan, pelatih atau pengajar, termasuk fasilitas pelatihan yang kondusif.

Hasil uji t Variabel Penilaian Prestasi Kerja (X3) menunjukkan $t_{hitung} -1.161 < t_{tabel} 2.0369$ sedangkan nilai sig. $0.873 > 0.05$, jadi variabel penilaian prestasi kerja tidak berpengaruh dan negatif terhadap peningkatan kinerja karyawan tetapi secara simultan dapat memberikan kontribusi dalam mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan PT. Suraco Jaya Abadi Motor Sentral Yamaha Makassar.

Samsul Rizal, Isal Anwar Hasan, Irwan Abdullah, Anismayanti, Pengaruh Pendidikan, Pelatihan Dan Penilaian Prestasi Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan

Berdasarkan Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan pada PT. Suraco Jaya Abadi Motor Sentral Yamaha Makassar adalah variabel Pelatihan yang menunjukkan $t_{hitung} 2.712 > t_{tabel} 2.0369$ sedangkan nilai sig. $0.011 < 0.05$.

SARAN

Menindaklanjuti hasil penelitian maka disarankan beberapa hal:

1. Karyawan PT. Suraco Jaya Abadi Motor Sentral Yamaha Makassar yang telah ikut kegiatan pendidikan dan pelatihan dapat tetap mempertahankan dan menerapkan pengetahuan, keterampilan dan sikap yang baik dari pendidikan dan pelatihan yang sering diikuti.
2. Proses penilaian prestasi kerja karyawan sebaiknya dilakukan secara terbuka dan menyampaikan maksud dari tujuannya agar karyawan dapat berpartisipasi dan mendukung dalam penilaian, dengan penilaian ini maka tidak ada lagi kecemburuan sosial yang timbul oleh karyawan, dan karyawan akan semakin meningkatkan kinerjanya agar mereka dapat bersaing dalam hal promosi.
3. Para karyawan PT. Suraco jaya abadi motor sentral Yamaha makassar terus meningkatkan kinerjanya dalam bekerja sehingga dapat menghasilkan kerja yang baik dan dapat mencapai tujuan dari perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Afif, L. S., & Dudija, N. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Direktorat Sumber Daya Manusia Dan Umum Pt Pos Indonesia. *eProceedings of Management*, 6(3).
- Bintoro, dan Daryanto. 2017. *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Gaya Media: Yogyakarta
- Cushway, Barry. 2013. *Human Resource Management*. Cetakan Ketiga. PT Gramedia: Jakarta
- Dessler, Gary. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat: Jakarta
- Firdaus, Erza. 2013, Pengaruh Pelatihan dan Pembinaan terhadap Kinerja Alumni Peserta Pelatihan Batik Sasirangan. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*. Vol 1
- Ghozali, imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Edisi ke tujuh. Universitas diponegoro: semarang
- Hasibuan, S. P. M. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, rev. ed. *Jakarta: PT Bumi Aksara*.
- Irawati. 2017. Pengaruh Pendidikan, pelatihan dan kompensasi finansial terhadap kinerja penyuluh dinas kehutanan kabupaten muna Kendari: *Jurnal ilmu manajemen*. Vol.14,No.2,
- Januari, C. I. (2015). Pengaruh penilaian kinerja terhadap kepuasan kerja dan prestasi kerja (studi pada karyawan pt. telekomunikasi indonesia, tbk wilayah malang): *Jurnal Administrasi Bisnis*,(online), Vol. 24, No.2,
- Juliansyah, I., Zen, M. K., & Kamaruddin, A. (2012). *Pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan pt. Telkom palembang*. Jembatan: Jurnal Ilmiah Manajemen, 9(1), 41-50.
- Mangkunegara, A. P. (2014). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Berprestasi terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia. *Jurnal Bisnis & Manajemen*, 15(1), 11-19.

Samsul Rizal, Isal Anwar Hasan, Irwan Abdullah, Anismayanti, Pengaruh Pendidikan, Pelatihan Dan Penilaian Prestasi Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan

- Nordiyah, S. (2017). *Pengaruh Pelatihan Dan Kompetensi Pegawai Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) Kota Bandung Skripsi I* (Doctoral dissertation, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unpas Bandung).
- Rivai, V., Basir, S., Sudarto, S., & Veithzal, A. P. (2013). *Commercial bank management: Manajemen perbankan dari teori ke praktik*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Rizal, S., & Pasigai, M. A. (2017). *Analisis Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Komisi Penyiaran Indonesia Daerah Sulawesi Selatan*. *Economix*, 5(2).
- Rivai, V. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, Edisi ke 6, PT. Raja Grafindo Persada, Depok, 16956.
- Sutrisno, Edi. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan kedelapan. Prenada Media Group: Jakarta
- Suryantiko, D & Lumintang, G. (2018). *Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan* (Studi Pada PT. Air Manado). *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, (online), Vol. 6, No. 1
- Suwatno, T. K. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Aplikasi, dan Isu Penelitian*.
- Syarifuddin, S. N., Semmaila, B., & Husain, A. (2019). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai*. *PARADOKS: Jurnal Ilmu Ekonomi*, 2(3), 107-117.
- Undang-Undang Republik Indonesia No.20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional*. 2006. Fokus Media: Bandung
- Wulandari, W. (2019). *Pengaruh kompetensi dan pelatihan terhadap motivasi kerja karyawan pada pt. Pln persero distribusi jawa barat* (Doctoral dissertation, Perpustakaan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unpas Bandung).
- Yudapratama, A., & Ratnamiasih, I. (2017). *Pengaruh Disiplin dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Karyawan UKM Pada Sentra Sepatu Cibaduyut di Bandung* (Doctoral dissertation, Perpustakaan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unpas Bandung).