

Determinasi Pelatihan Kerja dan Penilaian Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Schlemmer Automotive Indonesia

Maha Putra

Universitas Pelita Bangsa

maha.putra@pelitabangsa.ac.id

ABSTRACT

A company that can be said to have succeeded in developing human resources by having various kinds of skills and good knowledge is one of the efforts that a company can make to improve employee performance with Employee Training and Appraisal. This study aims to find out anything that has a major effect on performance and assessment of performance. This type of research is quantitative. The sampling method in this study is nonprobability sampling or saturated samples. The sample taken in this study may be 60 respondents. Based on the results of research and discussion, it can be denied that: 1.) Training has a positive and significant effect on Employee Performance 2) Job Appraisal has a positive and significant effect on performance. 3) By using the F test simultaneously, training and work results have an effect on employee performance.

Keywords: Training; Job Assessment; Employee performance

ABSTRAK

Suatu perusahaan dapat dikatakan berhasil apabila mampu mengembangkan sumber daya manusia nya dengan memiliki berbagai macam keterampilan dan ilmu pengetahuan yang bagus salah satu upaya yang dapat dilakukan perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan yaitu dengan Pelatihan dan Penilaian Kerja pada Karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja,dan Penilaian terhadap Kinerja. Jenis penelitian ini adalah kuantitatif. Metode pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah *nonprobability sampling* atau sampel jenuh. Sampel yang diambil dalam penelitian ini berjumlah 60 responden. Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka dapat disimpulkan bahwa: 1.) Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan 2) Penilaian Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. 3) Dengan menggunakan uji F secara simultan pelatihan dan penilaian kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci : Pelatihan; Penilaian Kerja; Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Ada beberapa hal yang dapat mempengaruhi kinerja suatu karyawan pada perusahaan salah satunya yaitu dengan pelatihan kerja. Pelatihan kerja menurut Cardoso dalam buku Sunyoto (2015:138) adalah setiap usaha dalam memperbaiki performa pada pekerja pada setiap bagian pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggung jawabnya atas suatu pekerjaan yang ada kaitannya. Apabila karyawan sedikit yang mengikuti pelatihan kerja maka dipastikan kinerja tersebut tidak akan baik. Penilaian Kerja adalah proses mengevaluasi seberapa baik karyawan melakukan pekerjaan mereka jika dibandingkan dengan seperangkat standard dan kemudian mengkomunikasikan informasi tersebut kepada karyawan.

Sumber daya manusia memiliki peran penting bagi perusahaan, karena sumber daya manusia merupakan kombinasi antara tenaga fisik, ide, bakat, pengetahuan, kreatifitas dan keterampilan yang dibutuhkan dalam menggerakkan perusahaan. Sumber daya manusia merupakan suatu elemen utama yang terpenting dalam suatu perusahaan. Suatu perusahaan dalam setiap individu memiliki peluang untuk mendapatkan jabatan yang lebih tinggi, salah satunya dengan cara meningkatkan kinerja suatu karyawan tersebut. Tingkat keberhasilan perusahaan dalam mengelola sumber daya manusia dapat diukur dengan kinerja kerja karyawan. Program pelatihan menjadi salah satu pendekatan yang dapat dilakukan perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Sjafrri (2015) mengemukakan pelatihan bagi karyawan merupakan sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawabnya dengan semakin baik. Pelatihan memberikan keterampilan khusus untuk melakukan pekerjaan tertentu sementara pengembangan berkaitan dengan peningkatan umum dan pertumbuhan keterampilan dan kemampuan individu melalui pembelajaran sadar dan tidak sadar.

Penilaian Kerja adalah proses mengevaluasi seberapa baik karyawan melakukan pekerjaan mereka jika dibandingkan dengan seperangkat standard dan kemudian mengkomunikasikan informasi tersebut kepada karyawan. Penilaian Prestasi Kerja adalah suatu proses Penilaian Prestasi Kerja yang dilakukan pemimpin perusahaan yang dilakukan pemimpin perusahaan secara sistematis berdasarkan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya. Pemimpin perusahaan yang menilai Prestasi Kerja Pegawai, yaitu atasan pegawai langsung, dan atasan tak langsung. Di samping itu pula, kepala bagian personalia berhak pula memberikan penilaian prestasi terhadap semua pegawainya sesuai dengan data yang ada di bagian personalia (Mangkunegara, 2011). Dalam Penelitian Febrina Aulia Prasasti et al. pada tahun 2016 yang berjudul "Pengaruh Penilaian Kerja terhadap Kinerja karyawan bagian

pemasaran melalui factor pendorong motivasi” didapat bahwa Penilaian Kinerja sangat berdampak baik terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa hasil penilaian kinerja yang diterima karyawan akan sangat berdampak terhadap kinerja karyawan selanjutnya dalam Perusahaan tersebut karena karyawan merasa apa yang dikerjakannya merasa dinilai dengan baik dan diberikan umpan balik oleh atasan nya.

Berdasarkan fakta yang ada kinerja di perusahaan ini masih belum begitu baik ditambah dengan seringnya karyawan yang tidak masuk kerja tetapi ketika diadakan nya penilaian kerja yang dihadiahi dengan kenaikan gaji karyawan mulai sedikit berkembang namun tidak semuanya kembali lagi kepada kesadaran masing-masing karyawan. Maka dari itu harus lebih ditingkatkan lagi kinerja kerja karyawan disini agar menghasilkan kualitas dan kuantitas yang lebih baik. Kinerja karyawan adalah tentang tepat waktu efektifitas dan efisiensi penyelesaian tugas yang telah disepakati karyawan sebagaimana yang telah diatur oleh pimpinan. Kinerja karyawan dalam suatu perusahaan tentu perlu ditingkatkan banyak upaya yang bisa dilakukan perusahaan untuk menarik para karyawan nya agar lebih semangat dalam meningkatkan kualitas kinerjanya utamanya terutama dengan mengutamakan proses-proses tertentu kepada karyawan agar perusahaan tau perkembangan yang ada dalam karyawan tersebut.

Penelitian I Wayan Satya Edy Kumara, I Wayan Mudiarta Utama dalam artikel yang berjudul Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Satriya Cottages Kota Bali. Vol 5 no 3, 2016 menghasilkan bahwa semakin bagus pelatihan yang dilakukan pada Hotel Satriya Cottages maka akan mempengaruhi kinerja pegawai dan semakin meningkat. Penelitian Fahmi kamal, dalam artikel yang berjudul Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Deconey Jakarta. Jurnal penelitian ekonomi dan bisnis vol 2 no 1 juli, 2018. Didapat kesimpulan bahwa penilaian kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Deconey Jakarta.

Berdasarkan hasil wawancara dengan HRD PT. Schlemmer Automotive Indonesia didapatkan yaitu proses psikologis yang dilakukan kepada karyawan masih belum terlalu efektif karena masih banyak karyawan kurang kesadaran dari diri masing-masing untuk lebih memperbaiki kinerjanya walaupun sudah dijelaskan tapi tetap saja mereka tidak mematuhi aturan yang ada entah mungkin karena gaji atau upah yang diberikan dari perusahaan masih kurang atau yang lain nya. Penilaian kerja karyawan di PT. Schlemmer Automotive Indonesia ini memberikan umpan balik yang diperlukan untuk karyawan dan tindakan untuk memotivasi karyawan , karyawan pun harus menerima skor baik pada penilaian karena karyawan yang menerima skor baik dari perusahaan umumnya akan termotivasi untuk tampil baik dalam

meningkatkan kinerja. System penilaian kerja dapat berfungsi sebagai suatu alat evaluasi kinerja yang menyediakan informasi untuk melihat potensi pegawai perusahaan.

Pelatihan Kerja

Menurut Bernadian dan Rusell yang dikutip oleh Cardoso dalam buku (Sunyoto 2015:138), pelatihan adalah setiap usaha untuk memperbaiki performa pekerja pada suatu pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggung jawabnya atas satu pekerjaan yang ada kaitannya dengan pekerjaan. Menurut Mathis dan Jackson (2018: 301) pelatihan adalah suatu proses dimana setiap orang mendapatkan kapabilitas untuk mendapatkan pencapaian tujuan-tujuan organisasional.

Menurut Mathis dan Jackson (2018) “pelatihan adalah suatu proses dimana setiap orang mendapatkan kapabilitas untuk 13 mendapatkan pencapaian tujuan-tujuan organisasional.” Menurut Elnaga et al., (2013) menyatakan bahwa “tanpa pelatihan yang tepat karyawan tidak menerima informasi dan pengembangan keterampilan ke potensi maksimal yang digunakan untuk menyelesaikan tugas. Karyawan yang menjalani pelatihan yang tepat cenderung lebih lama menjaga pekerjaan. Uraian yang telah dijelaskan di atas menunjukkan bahwa terdapat pengaruh pelatihan terhadap kinerja dengan mediasi kepemimpinan” Gerpott et al., (2017) juga menyatakan bahwa “explained that the management and supervisor training can be provided to the employees in lower levels that are set to be promoted.” Pelatihan yang dilakukan manajemen dan penyelia dapat diberikan kepada karyawan di tingkat bawah agar bisa diatur untuk dipromosikan. Dari beberapa pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa pelatihan merupakan suatu program yang diharapkan dapat memberikan rangsangan kepada seseorang untuk dapat meningkatkan kemampuan dalam pekerjaan tertentu dan memperoleh pengetahuan umum dan pemahaman terhadap lingkungan kerja dan organisasi. Maka dari itu pelatihan sangat bermanfaat dalam upaya peningkatan kinerja karyawan.

Menurut Rae dalam Sofyandi (2018;119) indikator pelatihan yang efektif adalah :

1. Isi pelatihan, yaitu apakah isi program pelatihan relevan dan sejalan dengan kebutuhan pelatihan, dan apakah pelatihan tersebut *up to date*.
2. Metode pelatihan, apakah metode pelatihan yang diberikan sesuai untuk subject itu dan apakah metode pelatihan tersebut sesuai dengan gaya belajar peserta pelatihan.
3. Sikap dan keterampilan instruktur, apakah instruktur mempunyai sikap dan keterampilan penyampaian yang mendorong orang untuk belajar.

4. Lama waktu pelatihan, yaitu berapa lama waktu pemberian materi pokok yang harus dipelajari dan seberapa cepat tempo penyampaian materi tersebut.
5. Fasilitas pelatihan, yaitu apakah tempat penyelenggaraan pelatihan dapat dikendalikan oleh instruktur, apakah relevan dengan jenis pelatihan dan apakah makanannya memuaskan

Penilaian Kerja

Penilaian kinerja merupakan suatu proses yang dilakukan secara sistematis terhadap kinerja pegawai atau sumber daya manusia berdasarkan pekerjaan yang ditugaskan atau dibebankan kepada mereka. Termasuk didalamnya mencakup penilaian terhadap suatu kegiatan program dan proyek yang dilaksanakan pemerintah daerah dalam kurun waktu tertentu. Menurut Kaymaz (2011) “penilaian kinerja berfungsi sebagai alat komunikasi bagi karyawan dalam melihat hasil kerjanya, apakah targetnya sudah tercapai atau tidak sehingga mempengaruhi kesuksesan karirnya.” Selain itu, standard penilaian kerja menjadi tanggung jawab perusahaan untuk menetapkan suatu standar yang dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Dari beberapa pendapat diatas bahwa penilaian kinerja merupakan proses memperoleh, menganalisis, dan mencatat informasi dimana-mana dengan nilai relative seorang karyawan. Focus dari penilaian kerja itu sendiri ialah mengukur dan meningkatkan kinerja actual karyawan dan potensi karyawan dimasa depan. Penilaian dan evaluasi kinerja diidentifikasi sebagai pengukuran dan manajemen kinerja manusia dalam organisasi dan memberikan umpan balik yang berguna dan membimbing individu ke tingkat kinerja yang lebih tinggi.

Penilaian prestasi kerja atau biasa disebut (*Performance Appraisals*) merupakan system formal yang biasa dilakukan perusahaan untuk menilai dan mengevaluasi kinerja karyawan baik yang bersifat individu maupun team. (Heru 2013 :257) Menurut Javadi (2011) proses penilaian kerja yang dilakukan secara adil dan objektif harus dipahami oleh karyawan sehingga dapat dijadikan peluang bagi karyawan dalam pengembangan diri beserta pemenuhan kebutuhan atas aktualisasi diri karyawan. Menurut Mathis dan Jackson (2013:164) penilaian kerja memiliki indikator sebagai berikut :

1. Adil. Dalam penilaian kerja sebagai atasan harus berperilaku sama kepada seluruh karyawan.
2. Objektif, yaitu menilai setiap karyawan dengan kesesuaian fakta yang ada.
3. Transparan, dalam penilaian kerja karyawan harus adanya keterbukaan informasi sesama agar karyawan tau point penilaian itu sendiri

4. Konsisten, dalam suatu penilaian keputusan harus tetap tidak berubah-ubah. Supaya hasil yang didapat memenuhi sesuai standar yang ada.
5. Sensitive, yakni memiliki tingkat kepekaan yang tinggi ketika digunakan untuk mengukur sehingga bisa meminimalisir jumlah yang tidak di inginkan.

Kinerja Karyawan

Menurut Rahadi zarvedi et al., (2016) “kinerja disebut juga prestasi seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan dalam jangka waktu tertentu sesuai dengan job yang di berikan oleh perusahaan atau organisasi yang terkait.” Kata Kinerja sendiri merupakan terjemahan dari kata performance yang berarti prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja, unjuk kerja atau penampilan kerja. Kinerja dapat pula diartikan hasil kerja yang dicapai oleh seorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal dan tidak melanggar hukum sesuai dengan moral maupun etika (Sedarmayanti, 2011; Dewi dan Darma, 2017).

Kinerja karyawan merupakan prestasi nyata yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Menurut Tinofirei (2015) “kinerja karyawan diukur berdasarkan standar atau kriteria yang ditetapkan oleh perusahaan.” Kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik yang bersifat profit oriented ataupun non profit oriented yang dapat dihasilkan dalam suatu satu periode waktu. Secara lebih jelas dapat dikatakan bahwa hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan yang strategis organisasi kepada kepuasan konsumen (Fahmi 2016:2; Wiandari dan Darma, 2017).

Dapat disimpulkan bahwa Kinerja karyawan adalah hasil yang dicapai dan pencapaian yang dicapai di tempat kerja upaya pencapaian prestasi nyata baik dalam bentuk kualitas maupun kuantitas oleh karyawan yang telah melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

Faktor - faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Priansa (2018) dalam Ayu (2019) yaitu :

1. Variabel individu. Variable individu ini menghasilkan kemampuan dan keterampilan baik fisik maupun mental, contoh : seperti latar belakang masala, keluarga, tingkat social dan pengalaman, demografi, umur, asal – usul dan jenis kelamin.

2. Variable psikologis. Variabel psikologis biasanya menghasilkan persepsi, sikap, kepribadian, belajar dan motivasi.
3. Variabel Organisasi. Variable ini menjelaskan sumber daya, kepemimpinan, imbalan, struktur dan desain pekerjaan.

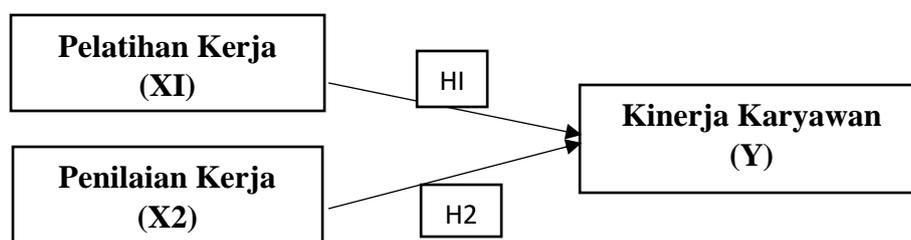
Kinerja itupun sendiri memiliki beberapa manfaat, manfaat kinerja menurut Wibowo (2012) adalah :

1. Memperjelas peran dan tujuan perusahaan.
2. Mendorong dan mendukung bekerja dengan baik.
3. Membantu mengembangkan kemampuan kerja.
4. Menggunakan waktu dengan sebaik mungkin .
5. Menjadi landasan pengukuran kinerja yang sesungguhnya.

Indikator kinerja karyawan menurut Mangkunegara (2012:67) yaitu :

1. Kualitas, kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
2. Kuantitas, merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti total berapa unit, jumlah siklus, aktivitas yang diselesaikan.
3. Kerjasama, merupakan suatu interaksi social antara karyawan satu dengan karyawan lain nya.
4. Tanggung jawab adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan, selain itu kesanggupan tenaga kerja dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan sebaik-baiknya dan tepat waktu serta berani mengambil resiko .
5. Inisiatif, suatu sikap yang datang dari diri sendiri setiap karyawan dalam upaya menyelesaikan pekerjaannya dan juga

Kerangka Pemikiran



METODOLOGI PENELITIAN

Jenis penelitian ini berdasarkan pendekatan kuantitatif . Menurut Sugiyono (2013:35) metode penelitian kuantitatif diartikan metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positifisme, digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistic, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui yang terjadi antara variable Pelatihan (X1), Penilaian (X2) terhadap Kinerja karyawan (Y). Menurut Sugiyono (2018:130) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari obyek/subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Schlemmer Automotive Indonesia, mengingat jumlah karyawan di perusahaan ini kurang dari 100 responden maka metode pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh. Sampel jenuh menurut Sugiyono (2012) adalah teknik pengambilan sampel dimana semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Objek yang diteliti seluruh karyawan yang berjumlah 60 orang. Untuk menarik kesimpulan maka peneliti menggunakan uji regresi berganda yang dilakukan untuk menyatakan hipotesa secara parsial maupun simultan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Untuk menentukan suatu item dapat dianggap layak atau tidak, dengan cara melakukan signifikan 0,05 artinya suatu item dianggap valid jika berkorelasi signifikan terhadap skor total. Jika valid maka instrument tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. (Ghozali, 2011).

Uji reliabilitas

Uji reliabilitas biasanya digunakan untuk mengukur konsistensi alat ukur suatu kuisioner yang merupakan indikator dari variable. Suatu kuisioner dikatakan baik apabila jawaban seorang sampel terhadap pertanyaan bersifat konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2011).

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik digunakan untuk mengetahui ada tidaknya normalitas residual, multikolinearitas dan heteroskedasitas pada model regresi . Model Regresi Linear dapat

dibilang model yang baik jika model tersebut memenuhi beberapa asumsi klasik yaitu data residual yang telah terdistribusi normal.

Uji Normalitas

Model regresi yang baik harus mempunyai distribusi normal atau mendekati normal. Pengujian dilakukan dengan analisis grafik (*scatterplot*) yakni dengan melihat normal *probability* plot yang membandingkan distribusi kumulatif dengan distribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independen*). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel *independen*. Metode untuk menguji adanya multikolinearitas dapat dilihat pada *tolerance value* atau *variance inflation factor (VIF)*. Nilai $VIF < 10$ dan $Tolerance > 0,1$, maka dinyatakan tidak terjadi multikolinearitas model regresi.

Uji Heteroskedasitas

Uji heteroskedasitas dilakukan untuk mengetahui terjadi atau tidaknya kesamaan varian dari residu satu pengamatan dengan pengamatan lain nya. Jika tidak terjadi kesamaan, maka tidak terjadi masalah.

Uji Regresi Linear Berganda

Model regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui ketergantungan variabel terikat (*dependen*) dengan satu atau lebih variabel bebas (*independen*), dengan tujuan untuk mengatasi atau memprediksi rata-rata populasi atau nilai – nilai variabel *independen* yang telah diketahui oleh peneliti (Ghozali, 2011).

Coefficients^a

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|----------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| (Constant) | 17.122 | 4.957 | | 3.454 | .001 |
| Pelatihan(X1) | .310 | .087 | .428 | 3.578 | .001 |
| Penilaian Kerja (X3) | .151 | .071 | .185 | 2.132 | .037 |

Didapat hasil nilai constant 17.122, variabel Pelatihan 0,310 dan Penilaian Kerja 0,151 dapat dikatakan bahwa secara bersamaan pelatihan dan kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Uji T

Uji T digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen (Widjarjono, 2011). Dapat dilihat bahwa hasil uji T variabel Pelatihan 3.578 dan penilaian kerja 2.132 lebih besar dari t tabel 2.003 dengan signifikansi dibawah 0,05. Maka ke dua variabel tersebut berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Uji F

Uji f bertujuan untuk menguji signifikan atau tidaknya pengaruh variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat (Kuncoro, 2011).

ANOVA^a

| Model | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| Regression | 493.594 | 3 | 164.531 | 39.714 | .000 ^b |
| Residual | 232.006 | 56 | 4.143 | | |
| Total | 725.600 | 59 | | | |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

b. Predictors: (Constant), Penilaian Kerja (X3), Pelatihan(X1)

Nilai F hitung 39.174 > F tabel 2,77 dimana didapat F tabel dengan menggunakan rumus $F = n - k = 60 - 3 = 57$. F tabel 57 \rightarrow 2,77. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H4 diterima, yang berarti terdapat pengaruh X1 dan X3 secara simultan terhadap Y.

Uji Koefisien Determinasi

Dapat diketahui bahwa determinasi Adjusted R Square yang diperoleh sebesar 0,663. Hal tersebut jika dijadikan persentase adalah 66,3%. Artinya pengaruh variable X1, X2 dan X3 yaitu sebesar 66,3% terhadap kinerja karyawan (Y) dengan sisa dari persentase tersebut adalah 33,7% yang berarti kinerja karyawan ini dipengaruhi oleh variable-variabel lain nya yang tidak diteliti oleh peneliti.

Model Summary^b

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | .825 ^a | .680 | .663 | 2.035 |

a. Predictors: (Constant), Penilaian Kerja (X3), Pelatihan(X1)

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

PEMBAHASAN

Pembahasan pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan

Pelatihan sangat berperan sebagai penunjang dalam peningkatan kinerja karyawan sebagaimana yang disampaikan oleh Mathis dan Jackson (2018) pelatihan adalah sebuah proses dimana seseorang mendapatkan kapabilitas untuk melakukan pencapaian tujuan – tujuan organisasional. Dari penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Schlemmer Automotive Indonesia. Didukung dari penelitian Tri Mardi Walyono, Riyadi Nugroho dan Sumiati dalam mendapatkan kesimpulan bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya semakin baik pelatihan maka kinerja karyawan akan semakin tinggi. Hasil ini konsisten dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh I Wayan Satya Edi Kumara dan I Wayan Mudiarta Utama (2016) yang menyatakan bahwa Pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Pembahasan pengaruh penilaian kerja terhadap kinerja karyawan

Penilaian kerja menjadi alat yang seharusnya dapat membantu karyawan dan perusahaan mencapai tujuannya. Menurut Kaymaz (2011) penilaian kerja berfungsi sebagai alat komunikasi bagi karyawan dalam melihat hasil kerjanya, apakah sudah tercapai atau tidak sehingga dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Hal ini didukung oleh penilaian kerja yang diberikan perusahaan itu sendiri yaitu dengan nilai skill kerja yang sesuai dengan bakat karyawan itu sendiri, penilaian yang tidak membanding-bandingkan, tepat dalam pengambilan keputusan penilaian, keterbukaan dalam pemberian informasi penilaian sehingga dapat menjadikan kinerja karyawan menjadi lebih baik. Penelitian ini menunjukkan bahwa penilaian kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Schlemmer Automotive Indonesia. Penelitian yang dilakukan oleh Febrina Aulia Prsasti , M. parulian Hutagol dan M. Joko Affandi didapatkan kesimpulan bahwa penilaian kerja yang menjadi dasar dalam pemberian reward sangat mempengaruhi kinerja pegawai.

Pembahasan pengaruh pelatihan, dan penilaian kerja terhadap kinerja karyawan PT. Schlemmer Automotive Indonesia

Peranan pelatihan dan penilaian kerja sangat berpengaruh penting terhadap kinerja karyawan hal tersebut karena diadakannya pelatihan yang efektif dan sesuai sehingga karyawan bisa mengerjakan tugasnya dengan kualitas yang telah ditentukan. Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda yang digunakan diperoleh keseluruhan dinyatakan positif dan signifikan. Hal ini dapat diartikan bahwa Pelatihan dan Penilaian Kerja ditingkatkan maka

Kinerja Karyawan akan mengalami peningkatan. Penilaian kerja yang adil sehingga karyawan lebih bersemangat dalam melakukan pekerjaan. Penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan dan penilaian kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Schlemmer Automotive Indonesia. Penelitian yang dilakukan oleh Amelia Jessica dan Dr. Alex Winarno ST.M.,M pada tahun 2019 yang berjudul "Pengaruh Pelatihan dan Motivasi terhadap kinerja karyawan pada kantor wilayah Telkom Jawa Barat" mendapatkan kesimpulan bahwa dengan pelatihan yang tepat dilakukan kepada karyawan maka perusahaan akan mendapatkan hasil kinerja karyawan yang memuaskan. Penelitian yang dilakukan oleh Budi Santoso, Nani Imaniyati, dan Ikaputera Waspada *The influence of assessment system of employee achievement towards apparatus state performance* vol 65, 2018. didapat kesimpulan bahwa penilaian kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

PENUTUP

Berdasarkan analisis dan pembahasan diatas serta tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Pelatihan dan Penilaian Kerja terhadap Kinerja maka dapat didapat kesimpulan bahwa Pelatihan (X1) karyawan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variable Kinerja Karyawan PT. Schlemmer Automotive Indonesia. Ilmu pengetahuan dan ketrampilan baru yang diajarkan oleh perusahaan kepada karyawan nya akan menghasilkan sikap karyawan yang lebih mematuhi apa yang ada pada perusahaan. Hal ini dikarenakan adanya fasilitas-fasilitas pelatihan yang dilakukan perusahaan kepada karyawan sudah cukup memadai, sehingga membuat karyawan selalu ingin mengikuti kegiatan pelatihan. Jenis pelatihan yang sudah sesuai dengan apa yang akan dikerjakan oleh karyawan juga dapat membuat meningkatnya kinerja karyawan pada PT. Schlemmer Automotive Indonesia. Kecepatan waktu pelatihan yang diberikan perusahaan kepada karyawan pun dapat mempengaruhi hasil kinerja karyawan tersebut. Selanjutnya variabel Penilaian (X2) Kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variable Kinerja karyawan PT. Schlemmer Automotive Indonesia. Semakin seringnya perusahaan melakukan penilaian kerja kepada karyawan maka akan membuat rasa percaya diri karyawan tumbuh baik dalam melakukan pekerjaannya. Hal ini bisa dilihat dari Penilaian kerja yang dilakukan perusahaan sudah sesuai actual ada sehingga benar-benar dilihat dari kemampuan karyawan itu sendiri. Perlakuan atasan kepada karyawan pun sudah cukup adil tidak membedakan sehingga membuat karyawan menjadi lebih percaya diri dalam upaya meningkatkan kinerjanya. Keterbukaan dalam informasi penilaian dan memberikan reward karena akan membuat

karyawan semangat dalam meningkatkan kinerja nya. Dengan menggunakan uji F secara simultan Pelatihan, Motivasi dan Penilaian kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Schlemmer Automotive Indonesia.

Dari hasil pembahasan dan kesimpulan yang diperoleh dalam penelitian ini, maka peneliti mengajukan saran-saran sebagai pelengkap dari hasil penelitian ini bahwa Perusahaan harus lebih meningkatkan pelatihan karyawan yang lebih efektif contohnya tidak hanya diluar jam kerja tetapi bisa saja dilakukan pada saat jam kerja didalam ruang produksi itu sendiri agar karyawan lebih bisa memahami hal apa yang akan dia lakukan dalam pekerjaannya. Dan melakukan training lebih tepat lagi waktunya tidak terlambat pada saat training dilakukan dan mendata karyawan yang ikut pada saat training sehingga perusahaan bisa mengetahui perkembangan kinerja karyawan tersebut. Metode pelatihan yang harus benar-benar sesuai dengan tujuan perusahaan agar tujuan perusahaan dapat tercapai dengan baik dengan cara meningkatkannya kinerja karyawan PT. Schlemmer Automotive Indonesia. Selanjutnya Perusahaan harus memberikan penilaian kerja yang sesuai kepada karyawannya. Penilaian tersebut juga benar-benar harus dilihat dari actual pekerjaan karyawan itu sendiri, tidak membeda-bedakan karyawan dengan yang lain dan memiliki pendirian yang tetap dalam menilai hasil kerja karyawan. Atasan yang berwenang harusnya bisa melakukan keterbukaan penilaian kerja karyawan agar karyawan tersebut bisa melakukan introspeksi diri. Reward dari perusahaan juga harus diperhatikan setiap beberapa bulan sekali apakah karyawan yang mendapatkan reward tersebut sudah memenuhi kualifikasi yang sesuai atau belum agar tidak ada rasa iri antar karyawan lainnya. Suatu organisasi sangat perlu mengadakan pelatihan yang lebih efisien, begitu pula motivasi kerja yang harus diberikan kepada karyawan tersebut guna untuk meningkatkan kinerja karyawan, penilaian kerja yang baik juga sangat mempengaruhi perkembangan kinerja karyawan. maka dari itu pelatihan, motivasi dan penilaian kerja ketika dilakukan bersamaan dengan baik maka kinerja diperusahaan pun akan membaik.

DAFTAR PUSTAKA

- Asnani, A., Mattalatta., dan Gunawan. (2016). Analisis pengaruh pendidikan dan Pelatihan, Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Sopeng, *Jurnal Mirai Management*, **1** (2).
- Astra, G.B., dan Asri Putri Handayani. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Kecamatan Parung Panjang, *Jurnal Akuntansi*, **5** (4).
- Ali, H., dan Nada Haydar. (2018). Effects of Training on Employee Performance; A Case Study of Bonjus and Khatib dan Alami Companies. *International Humanities Study*, **5** (2).
- Dewi, A.A.I.S., and Darma, G.S. (2017). Proses Rekrutmen, Seleksi, Pelatihan, Penempatan dan Kinerja Karyawan, *Jurnal Manajemen & Bisnis*, **14** (1): 1-18.
- Kumara, I.W.S.E., dan I Wayan Mudiarta Utama. (2016). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan dengan Mediasi Kepemimpinan Pada Hotel Satriya Cottages Kuta-Bali, *Jurnal Manajemen Unud*, **5** (3).
- Lina. (2016). Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Budaya Organisasi sebagai Variabel Intervening, *Jurnal Akuntansi*, **8** (2).
- Madiyah, R.A., dan Anita Silvianita. (2016). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Regional V Bandung. *E- Prociding of Management*, **3** (2).
- Prasasti, F. A., Hutagaol, M. P., & Affandi, M. J. (2016). Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Pemasaran Melalui Faktor Pendorong Motivasi (Studi Kasus: Bank XYZ KCU Bekasi), *Jurnal Aplikasi Bisnis Dan Manajemen (JABM)*, **2** (3): 248. <https://doi.org/10.17358/jabm.2.3.248>.
- Pupitasari, A.D., dan Lely Dahlia. (2020). Pengaruh Pengendalian Internal, Motivasi, Kompensasi Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai, *Jurnal Ilmiah Bijak*, **17** (1).
- Rachmawati, F. (2016). Pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Trias Sentosa, Sidoarjo, *Jurnal Manajemen*, **4** (2).
- Rani, I.H., dan Mega Mayasari. (2015). Pengaruh Penilaian Kinerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi sebagai variable moderasi, *Jurnal Manajemen Bisnis*, **3** (2).
- Santoso, B., Nani Imaniyati, Ikaputera Waspada. (2018). The Influence of Assessment System of Employee Achievement towards Apparatus State Performance (Case study towards government employee in Universitas Pendidikan Indonesia), *Proceedings of the 1st International Conference on Economics, Business, Entrepreneurship, and Finance (ICEBEF 2018)*, 65. <https://doi.org/10.2991/icebef-18.2019.68>

- Virginiah, G., dan Suzy Wekesa. (2017). Influence of Motivation on Employee Performance: A Case of national bank of Kenya, *International Journal Bussiness Management*, **3** (2).
- Wijaya, A.J., dan Heru Susilo. (2018). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pada Karyawan PT. Ika Jaya Sahara Karya Malang, *Jurnal Administrasi Bisnis*, **60** (1).\
- Wiandari, I.A.A., and Darma, G.S. (2017). Kepemimpinan, Total Quality Management, Perilaku Produktif Karyawan, Kinerja Karyawan dan Kinerja Perusahaan, *Jurnal Manajemen & Bisnis*, **14** (2): 61-78.
- Wulandary, A.P., dan Aliny Gilang. (2019). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Perusahaan Listrik Negara (Persero) Unit Pengatur Pelaksana Distribusi Jawa Barat, *E- Procciding of Management*, **6** (2).