

**PENGARUH PENILAIAN KERJA DAN PELATIHAN
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI
PT. BANK SULSELBAR MASAMBA**

**(THE EFFECT OF JOB APPRAISAL AND TRAINING ON
EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT. BANK SULSELBAR
MASAMBA)**

RAHMA SYAM

¹Jurusan Program Studi Manajemen, ²Fakultas Ekonomi dan Bisnis,
³Universitas Muhammadiyah Palopo. Jl. Jend Sudirman No. Km. 03, Binturu, Wara Sel,
Kota Palopo, Sulawesi Selatan 9122

Pos 92961.Email: rahmasyam509@gmail.com

INTISARI

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh penilaian kerja dan pelatihan terhadap kinerja karyawan PT. Bank SulSelBar Masamba. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di PT. Bank SulSelBar Masamba. Jumlah sampel dalam penelitian ini berjumlah 35 orang. Teknik analisis data yang digunakan adalah uji statistik deskriptif, uji asumsi klasik dan analisis regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1). Penilaian kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank SulSelBar Masamba, 2). Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank SulSelBar Masamba. 3). Hasil uji F menunjukkan bahwa penilaian kerja dan pelatihan secara simultan (bersama-sama) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank SulSelBar Masamba. Penilaian kerja dan pelatihan mempunyai kontribusi atau berpengaruh terhadap

variabel kinerja karyawan sebesar 61,90%, sedangkan sisanya sebesar 38,10% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci: Penilaian Kerja, Pelatihan, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of job appraisal and training on the performance of employees of PT. Bank SulSelBar Masamba. This research is a quantitative research with a descriptive approach. The population in this study were all employees who worked at PT. Bank SulSelBar Masamba. The number of samples in this study amounted to 35 people. The data analysis technique used is descriptive statistical test, classical assumption test and multiple regression analysis. The results showed that: 1). Job appraisal has a positive and significant effect on employee performance PT. Bank SulSelBar Masamba, 2). Training has a positive and significant effect on employee performance PT. Bank SulSelBar Masamba. 3). The results of the F test indicate that the job appraisal and training simultaneously (together) have a positive and significant effect on employee performance PT. Bank SulSelBar Masamba. Job appraisal and training have a contribution or influence on employee performance variables by 61.90%, while the remaining 38.10% is influenced by other variables not examined in this study.

Keywords: Job Appraisal, Training, Employee Performance

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia (SDM) mempunyai fungsi yang signifikan dalam suatu perusahaan, terlebih dengan adanya perkembangan bisnis yang semakin pesat, yang menimbulkan tingkat persaingan yang semakin tajam. Pada kondisi ini perusahaan perlu terus menerus mengembangkan kemampuan karyawannya sehingga dapat memenangkan persaingan. Dengan adanya pengembangan karyawan, maka pengetahuan dan keterampilan karyawan akan meningkat sehingga dapat mengurangi produk cacat, mengurangi tingkat kecelakaan kerja, meningkatkan produktivitas kerja, dan meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan aset perusahaan yang paling mahal dibanding dengan aset-aset lain karena SDM merupakan penggerak utama organisasi perusahaan. SDM harus dikelola secara optimal, continue dan diberi ekstra perhatian dan memenuhi hak-haknya, selain itu SDM adalah partner pengusaha untuk mencapai tujuan organisasi. Selain perusahaan, SDM juga senantiasa harus meningkatkan kompetensinya, seiring dengan perkembangan era globalisasi. Menurut Ambarita (2012: 27) Agar dapat bersaing dalam persaingan bisnis perusahaan dituntut untuk memperoleh, mengembangkan, dan mempertahankan Sumber Daya Manusia yang berkualitas. Sumber Daya Manusia sebagai penggerak organisasi banyak dipengaruhi oleh pelaku para pesertanya, serta peran fungsinya sangat mendukung untuk keberhasilan organisasi.

Untuk itu perusahaan perlu mengelola dan mempertahankan sumber dayanya yang berkualitas sehingga akan memperlancar kegiatan operasionalnya dan

mendukung pencapaian tujuan perusahaan. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa saat ini landasan daya saing perusahaan terletak pada aspek sumber daya manusia. Landasan daya saing yang pada awalnya berasal dari aspek modal dan teknologi sudah bergeser ke aspek sumber daya manusia.

Untuk itu perusahaan perlu mengelola dan mempertahankan sumber dayanya yang berkualitas sehingga akan memperlancar kegiatan operasionalnya dan mendukung pencapaian tujuan perusahaan. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa saat ini landasan daya saing perusahaan terletak pada aspek sumber daya manusia. Landasan daya saing yang pada awalnya berasal dari aspek modal dan teknologi sudah bergeser ke aspek sumber daya manusia.

Sehubungan dengan landasan daya saing dari faktor sumber daya manusia ini, perusahaan harus

mampu mengelola dan mempertahankan karyawannya, sehingga bukan hanya dapat memenangkan persaingan namun sekaligus dapat mencapai tujuan perusahaan. Sumber daya manusia seperti apa yang mampu memenangkan persaingan sekaligus mencapai tujuan perusahaan. Secara umum karyawan yang mempunyai kinerja yang baik akan mampu memenangkan persaingan dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan perusahaan. Kinerja karyawan dapat dilihat dan diukur dari standar kinerja yang ditetapkan oleh perusahaan. Apabila karyawan telah berhasil melaksanakan tugas sesuai dengan standar yang telah ditentukan maka kinerja karyawan tersebut dapat dinilai baik. Menurut Rivai dan Sagala (2013: 32) kinerja merupakan perilaku nyata yang

ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai perannya dalam perusahaan.

Kinerja yang memuaskan dari karyawan tidak terjadi dengan sendirinya dan secara instan namun dibutuhkan evaluasi secara berkelanjutan. Kinerja karyawan merupakan hasil atau prestasi kerja karyawan yang dinilai dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang ditentukan oleh pihak organisasi. Hasil atau prestasi kerja karyawan yang baik akan berdampak pada pencapaian tujuan organisasi. Beberapa hal yang dilakukan perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah melalui penilaian kerja, penilaian kerja dilakukan guna untuk memperbaiki setiap pelaksanaan pekerjaan para

karyawan dengan memberikan bantuan agar karyawan dapat mampu mewujudkan dan memanfaatkan setiap potensi miliknya secara lebih maksimal dalam melakukan misi perusahaan. Penilaian kinerja karyawan ini akan menghasilkan sederet informasi yang bisa digunakan sebagai kriteria dalam membuat tes dengan tingkat validasi yang tinggi dan bisa juga digunakan *feedback* untuk para karyawan dalam meningkatkan efisiensi kinerjanya. Hal ini berguna untuk meningkatkan kinerja karyawan guna memajukan suatu perusahaan. Selain penilaian kerja hal lain yang dilakukan perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah melalui pelatihan kerja. Pelatihan kerja adalah kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan, serta

mengembangkan kompetensi kerja, sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan atau pekerjaan. Proses pelatihan kerja adalah mengajarkan pengetahuan dan pengembangan keterampilan bekerja serta sikap agar karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawabnya dengan semakin baik, sehingga hal ini juga mempengaruhi kinerja karyawan menjadi lebih baik sehingga dapat memajukan suatu perusahaan.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas maka peneliti tertarik mengangkat judul penelitian yaitu “Pengaruh Penilaian Kerja Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan di PT Bank SulselBar Masamba”.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Desain dan Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif dengan desain penelitian *ex-post facto* asosiatif kausal yang struktual menggunakan alat bantu ilmu statistik bersifat inferensial dan deskriptif. Penelitian ini bersifat *ex-post facto* yang tergolong dalam tingkatan asosiatif dalam bentuk kausal karena penelitian ini tidak menggunakan perlakuan yang sifatnya manipulasi atau bentuk percobaan (eksperimen) terhadap variabel-variabel penelitian.

Karakteristik penelitian *ex-post facto* pada judul penelitian bahwa pengaruh penilaian kerja dan pelatihan terhadap kinerja karyawan,

akan meneliti peristiwa yang telah terjadi sehingga data tentang perilaku pengaruh penilaian kerja dan pelatihan terhadap kinerja karyawan yang diperoleh akan membantu mengetahui faktor penyebab yang memungkinkan terjadinya kinerja karyawan yang sesuai dengan harapan organisasi.

3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di PT.

Bank SulselBar Masamba yang

terletak di Kecamatan Masamba

Kabupaten Luwu Utara.

3.3 Populasi dan Sampel Penelitian

3.3.1 Populasi Penelitian

Populasi pada penelitian ini adalah karyawan PT Bank SulselBar Masamba yang terdiri dari 35 karyawan.

3.3.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh

populasi tersebut. Bila populasi besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Apa yang dipelajari dari sampel itu kesimpulannya akan dapat diberlakukan untuk populasi. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul representatif (mewakili).

Pengambilan sampel penelitian yang digunakan adalah sampel jenuh yaitu teknik sampel yang memberikan teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel.

3.4 Jenis dan Sumber Data

3.4.1. Jenis Data

1. Data Kuantitatif

Data yang dapat dihitung berupa angka-angka yang diperoleh dari PT Bank SulselBar Masamba yang dapat dihitung, seperti jumlah karyawan dan data-data lainnya yang menunjang penelitian.

2. Data Kualitatif

Data yang diperoleh dari PT Bank SulselBar Masamba tidak berbentuk angka, seperti gambaran umum perusahaan, hasil kuesioner, dan informasi-informasi yang diperoleh dari pihak lain yang menunjang penelitian.

3.4.2. Sumber Data

Yang dimaksud dengan sumber data adalah penelitian subyek darimana data diperoleh dalam penelitian ini, penulis menggunakan sumber data yaitu:

1. Sumber data primer, yaitu data yang langsung dikumpulkan oleh peneliti dari sumber pertamanya. Adapun yang menjadi sumber data primer dalam penelitian ini adalah karyawan PT Bank SulselBar Masamba
2. Sumber data sekunder, yaitu data yang langsung dikumpulkan oleh peneliti sebagai penunjang dari sumber pertama. Dapat juga dikatakan data yang tersusun dalam bentuk dokumen-dokumen.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik angket, dan dokumentasi, yang sebagian tidak terstruktur sebagai penunjang untuk kelengkapan analisis data penelitian.

3.5.1 Angket

Angket disusun berdasarkan indikator variabel penelitian yang telah dibahas berdasarkan literatur pada kajian teori. Dalam hal ini, teknik angket dimaksudkan untuk mengumpulkan data tentang penilaian kerja dan pelatihan terhadap kinerja di PT Bank SulselBar Masamba.

Berdasarkan penelitian ini, butir-butir instrumen angket yang disajikan menggunakan skala likert untuk mengukur sikap dan persepsi tentang variabel yang diteliti. Jawaban setiap item yang menggunakan skala likert mempunyai gradasi dari sangat positif hingga sangat negatif. Penggunaan skala likert pada setiap variabel yaitu Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Kurang Setuju (KS), dan Tidak Setuju (TS). Pemberian bobot

terhadap pernyataan positif dimulai dari 4,3,2,1 sedangkan pernyataan negatif pemberian bobot dimulai dari 1,2,3,4.

3.5.2 Dokumentasi

Penelitian ini juga menggunakan teknik dokumentasi, untuk melengkapi data awal penelitian diperlukan pengumpulan data dengan teknik dokumentasi yang berkaitan dengan data tentang jumlah karyawan maupun piagam karyawan di PT Bank SulselBar Masamba dan beberapa aspek lain yang berkaitan dengan penyusunan proposal ini. Dokumentasi adalah sebuah cara yang dilakukan untuk menyediakan dokumen-dokumen dengan menggunakan bukti yang akurat dari pencatatan sumber-sumber informasi khusus dari karangan/tulisan, sertifikat, undang-undang dan sebagainya.

3.7 Instrumen Penelitian

Instrumen adalah suatu alat yang digunakan untuk mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati. Secara spesifik semua fenomena ini disebut variabel penelitian instrumen-instrumen yang digunakan untuk mengukur variabel-variabel dalam ilmu alam sudah banyak tersedia dan telah teruji validitas. Instrumen penelitian digunakan untuk mengukur nilai variabel yang diteliti yaitu Penilaian Kinerja (X_1), Pelatihan (X_2), dan Kinerja karyawan (Y). Dengan demikian jumlah variabel yang akan diteliti. Skala pengukuran digunakan sebagai acuan untuk menentukan panjang pendeknya interval yang ada dalam alat ukur, sehingga alat ukur tersebut bila digunakan dalam pengukuran akan menghasilkan data yang kuantitatif. Skala yang

digunakan dalam penelitian ini adalah skala likert untuk mengukur ketiga variabel penelitian.

Adapun skor yang digunakan dalam skala likert dengan ketentuan sebagai berikut:

1. Sangat Setuju (diberi skor 4)
2. Setuju (diberi skor 3)
3. Kurang Setuju (diberi skor 2)
4. Tidak setuju (diberi skor 1)

3.8 Teknik Analisis Data

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan analisis kuantitatif. Analisis kuantitatif merupakan suatu analisis yang diperuntukkan bagi data yang besar yang dikelompokkan ke dalam kategori-kategori yang berwujud angka-angka. Metode analisis data menggunakan statistik deskriptif, uji kualitas data, uji asumsi klasik, analisis regresi berganda dan uji hipotesis dengan

bantuan komputer melalui *SPSS ver. 20 for window*.

3.8.1 Analisis Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif digunakan untuk mengorganisasi data, menyajikan dan menganalisis data. Cara untuk menggambarkan data adalah dengan melalui teknik statistik seperti membuat tabel, distribusi frekuensi dan diagram atau grafik. Statistik seperti membuat tabel, distribusi frekuensi dan diagram atau grafik. Statistik deskriptif digunakan untuk mendeskripsikan karakteristik responden berupa perhitungan mean, median, modus, variansi, standar deviasi, nilai minimum, nilai maksimum, tabel distribusi frekuensi dan lain-lain. Selanjutnya untuk mengetahui tingkat perilaku penilaian kinerja, pelatihan serta kinerja karyawan, digunakan rumus

dari Sudijono (2009: 329) adalah sebagai berikut:

Sangat setuju $X \geq Mi + 1,5 Sdi$

Setuju $SDi \leq X < Mi + 1,5 Sdi$

Rendah $SDi \leq X < Mi - 0,5 Sdi$

Sangat rendah $X < Mi - 1,5 Sdi$

Dimana: Mi (nilai rata-rata ideal) = $\frac{1}{2}$ (sangat setuju + nilai terendah)

Sdi (Standar deviasi ideal) = $\frac{1}{6}$ (sangat setuju - nilai terendah).

Sdi (Standar deviasi ideal) = $\frac{1}{6}$ (sangat setuju - nilai terendah).

Sdi (Standar deviasi ideal) = $\frac{1}{6}$ (sangat setuju - nilai terendah).

3.8.2 Uji Kualitas Data

Sebelum angket dibagikan terlebih dahulu angket dilakukan uji kualitas data yaitu uji validasi dan uji reliabilitas.

a. Uji Validitas

Uji validitas dimaksudkan untuk mengukur kualitas kuesioner yang digunakan sebagai instrument penelitian sehingga dapat dikatakan instrument tersebut valid. Suatu

kuesioner dikatakan valid jika pernyataan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2011).

Dalam penelitian ini untuk mengukur validitas digunakan rumus korelasi *product moment* yang dikemukakan Pearson. Penafsiran harga koefisien korelasi dilakukan dengan membandingkan harga r_{xy} dengan harga kritik. Harga kritik untuk validitas butir instrument adalah 0,3. Artinya apabila r_{xy} lebih besar atau sama dengan 0,3 ($r_{xy} \geq 0,3$) maka nomor butir dapat dikatakan valid. Sebaliknya apabila r_{xy} lebih kecil dari 0,3 ($r_{xy} \leq 0,3$) maka nomor butir dapat dikatakan tidak valid. Uji validitas dilakukan dengan menggunakan program *SPSS ver. 20 for window*.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. butir kuesioner dikatakan reliabel (layak) jika *cronbach's alpha* $> 0,06$ dan dikatakan tidak reliabel jika *cronbach's alpha* $< 0,06$ (Ghozali, 2011:47). Untuk uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan program *SPSS ver. 20 for window*.

3.8.3 Analisis Statistik Inferensial

Menurut Sugiyono, statistik inferensial adalah teknik statistik yang digunakan untuk menganalisis data sampel dan hasilnya diperlukan untuk populasi. Adapun analisis statistik inferensial dalam penelitian ini sebagai berikut:

a. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik merupakan uji yang dilakukan peneliti untuk menilai apakah terdapat masalah-masalah klasik dalam sebuah model *Ordinary Least Square* (OLS) yang bertujuan untuk memberikan kepastian bahwa persamaan regresi yang didapatkan memiliki ketepatan dalam estimasi, tidak bias serta konsisten.

1. Uji Normalitas

Ali Muhson (2009) dalam Risma (2020:36) menjelaskan bahwa tujuan dari uji normalitas adalah untuk menentukan apakah variabel berdistribusi normal atau tidak. Jika berdistribusi normal, maka uji hipotesis menggunakan statistik parametrik, sedangkan jika data tidak berdistribusi normal, maka uji hipotesis menggunakan non parametrik. Alat uji normalitas

menggunakan Kolmogorov-Smirnov pada *SPSS ver.20 for window*.

Kriteria pengambilan keputusan uji normalitas adalah jika nilai *Asymp Sig* lebih dari atau sama dengan 0,05 ($p > 0,05$) maka data berdistribusi normal, jika *Asymp Sig* kurang dari 0,05 maka distribusi data tidak normal.

2. Uji Multikolinieritas

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antar variabel bebas. Untuk mendeteksi adanya multikolinieritas dapat dilakukan dengan mencari besarnya *Variance Inflation Factor* (VIF) dan nilai tolerancinya. Jika VIF kurang dari 10 dan nilai *tolerance* lebih dari 0,1 maka regresi bebas dari multikolinieritas.

3. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2011) uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi ketidaksamaan *variance* dari *residual* pada satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika *variance* dari *residual* satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas.

Untuk menguji bahwa data bebas dari heteroskedastisitas, data akan di uji dengan uji Glejser dengan bantuan program *SPSS ver 20.0 for window*, uji ini digunakan untuk memberikan angka-angka yang lebih detail untuk menguatkan apakah data yang akan diolah mengalami heteroskedastisitas atau tidak. Ada atau tidaknya heteroskedastisitas dapat dilihat dari nilai signifikan variabel bebas terhadap variabel

terikat. Apabila hasil uji Glejser kurang dari atau sama dengan 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa data mengalami heteroskedastisitas dan sebaliknya (Ghozali, 2011).

b. Regresi linear Berganda

Penelitian ini menggunakan rumus regresi linier berganda. Regresi linear berganda digunakan jika terdapat satu variabel dependen dan dua atau lebih variabel independen. Model analisis yang digunakan adalah model analisis regresi linear berganda. Analisis ini untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apakah masing-masing variabel independen berhubungan positif atau negative dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan. Persamaan

regresi ganda dirumuskan (Nanang, 2010) sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan:

Y = variabel dependen (Kinerja Karyawan)

X₁ = variabel independen (Penilaian Kinerja)

X₂ = variabel independen (Pelatihan)

a = konstanta persamaan regresi

b₁, dan b₂=Angka arah atau koefisien regresi, yang menunjukkan angka peningkatan ataupun penurunan variabel dependent yang didasarkan pada perubahan variabel independent. Apabila (+) maka terjadi kenaikan dan apabila (-) maka terjadi penurunan.

c. Uji Hipotesis

1. Uji Parsial (Uji t)

Tujuan dari uji t adalah untuk melihat signifikansi dari pengaruh variabel independen secara

individual terhadap variabel dependen dengan menganggap variabel lain bersifat konstan.

Pengujian secara parsial ini digunakan untuk mengetahui pengaruh secara parsial antara variabel bebas dan terikat dengan melihat nilai t pada taraf signifikansi 5%. t hitung diperoleh melalui bantuan program *SPSS 20.0 for window* yaitu pada tabel *coefficients*.

Model dikatakan signifikan jika nilai sig. $t \leq \alpha$. Apabila besarnya probabilitas signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka H₀ ditolak, sedangkan jika probabilitas signifikansi lebih besar dari 0,05 maka H₀ diterima.

2. Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel-variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen. Pengujian dilakukan menggunakan

tabel distribusi F dengan taraf signifikansi 5%. Nilai F hitung dapat diperoleh dengan menggunakan bantuan program *SPSS 20.0 for window* yaitu dilihat pada tabel ANOVA. Model dikatakan signifikan jika $\text{Sig. } F \leq \alpha$. Apabila besarnya probabilitas signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka H_0 ditolak, sedangkan jika probabilitas signifikansi lebih besar dari 0,05 maka H_0 diterima.

3. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi merupakan ukuran yang dapat dipergunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel tidak bebas. Bila koefisien determinasi $r^2 = 0$, berarti variabel bebas tidak mempunyai pengaruh sama sekali (= 0%) terhadap variabel tidak bebas. Sebaliknya, jika koefisien

determinasi $r^2 = 1$, berarti variabel tidak bebas 100% dipengaruhi oleh variabel bebas. Karena itu letak r^2 berada dalam selang (interval) antara 0 dan 1, secara aljabar dinyatakan $0 \leq r^2 \leq 1$. r^2 secara sederhana merupakan suatu ukuran kemajuan ditinjau dari sudut pengurangan kesalahan total (*total error*). r^2 menunjukkan pengurangan atas kesalahan total ketika diplot sebuah garis regresi.

Besarnya koefisien determinasi secara parsial variabel bebas terhadap variabel terikat dapat diketahui dari skor r^2 atau kuadrat *partial correlation* dari tabel *coefficient*. Sedangkan besarnya koefisien determinasi secara simultan diperoleh dari besarnya R^2 atau *adjusted R Square*. Nilai *adjusted R Square* yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel bebas

dalam menjelaskan variabel terikat amat terbatas. “nilai yang mendekati 1 berarti variabel-variabel bebas memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel terikat” (Ghozali, 2011).

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, maka kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Penilaian kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank SulSelBar Masamba. Hal ini menunjukkan bahwa dengan dilaksanakannya penilaian kerja, maka karyawan PT. Bank SulSelBar dapat mengetahui kekuatan dan kelemahannya dalam menyelesaikan

pekerjaannya sehingga karyawan dapat memperbaiki hasil kerjanya menjadi lebih baik lagi.

2. Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank SulSelBar Masamba. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik pelatihan yang diberikan maka kinerja karyawan akan semakin tinggi karena dengan memberikan pelatihan bagi karyawan mampu meningkatkan kinerja karyawan menjadi lebih baik.

3. Penilaian kerja dan pelatihan secara simultan (bersama-sama) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel bebas (penilaian kerja dan pelatihan) mempunyai kontribusi atau berpengaruh terhadap variabel terikat (kinerja karyawan) sebesar 61,90%,

sedangkan sisanya sebesar 38,10% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

5.2 Saran

Adapun saran yang dapat penulis sampaikan pada penelitian ini adalah:

1. Untuk PT. Bank SulSelBar Masamba

Diharapkan dapat melakukan penilaian kerja yang adil dan transparan agar karyawan dapat mengetahui kekuatan dan kelemahannya masing-masing guna meningkatkan kinerjanya menjadi lebih baik. Selain itu diharapkan agar memberikan pelatihan secara rutin guna meningkatkan pengetahuan dan keterampilan karyawan agar dapat meningkatkan kinerjanya.

2. Untuk Penelitian Selanjutnya

Penelitian ini hanya menguji 2 (dua) variabel bebas yaitu penilaian

kerja dan pelatihan maka disarankan untuk peneliti selanjutnya menguji variabel-variabel yang lain yang mempengaruhi kinerja perusahaan.

DAFTAR RUJUKAN

- Ambarita, R. (27 September 2012). *Anggap Karyawan Aset, Kunci Sukses Perusahaan*.<http://www.kabarbisnis.com/read/2833544>
- Ansory, H. Al Fadjar dan Indrasari, Meithiana. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo: PT Indomedia Pustaka.
- Anwar Prabu Mangkunegara. 2010. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung:PT Refika Aditama.
- Arifudin, O., Tanjung, R., Hendar, H., & Hanafiah, H. 2020. *Analisis Pengaruh Penilaian Kinerja Dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Pada PDAM Kabupaten Karawang*. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(1), 71. <https://doi.org/10.32502/jimn.v10i1.2719>
- Artana, I Wayan Arta. 2012. *Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus di MayaUbud Resto & SPA*.

- Jurnal Perhotelan dan Pariwisata, Vol. 2. No. 1. Hal. 66 – 80. Bali: STIPAR Triatma Jaya, Denpasar.
- Buckley, Roger & Jim Caple. 2011. *The Theory and Practice of Training*. London: Kogan Page.
- Cleveland, J. N., Murphy, K. R., & Williams, R. E. 2010. *Multiple uses of performance appraisals: Prevalence and correlates*. *Journal of Applied Psychology*
- Dessler, G. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Index
- Dessler, G. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. P. Rahayu, Penerj) Jakarta: PT Indeks.
- Dewi Hanggraeni, S.E., M.B.A., DR, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia, Jakarta.
- Evita, S. N., Muizu, W. O. Z., & Raden Tri Wayu Atmojo. 2017. *Penilaian Kinerja Karyawan Dengan Menggunakan Metode Behaviorally Anchor Rating Scale dan Management By Objectives* (Studi kasus pada PT *Qwords Company International*). *Pekbis Jurnal*, 9(1), 18–32.
- Fauzi, A., & Hidayatulloh, T. 2017. *Penilaian Kinerja Karyawan Pada PT. Telecom Visitama Menggunakan Metode Analytical Hierarchy Process*. *Indonesian Journal on Computer and Information Technology*, 2(2), 65–71.
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 10*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hadiwijaya, D & Mintarsih, E. 2021. *Pengaruh Penilaian Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Kerta Raharja Kabupaten Tangerang*. *Jurnal Manajemen Bisnis*. 10(12), 269–273.
- Haider, Z., Batool, Y., & Qurat-ul-ain.(2013). *Impact of Performace Appraisal on Employee's Performance Involving the Moderating Role of Motivation*. *Arabian Journal of Business and Management Review (OMAN Chapter)* .
- Hanafi, Mamduh M. 2011. *Manajemen*. Yogyakarta: Unit Penerbit dan Percetakan STIM YKPN Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu P. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
-
2015.
Manajemen Sumber Daya

Manusia. Edisi revisi, Jakarta
: Bumi Aksara

Januari, C. I., Utami, H. N., &
Ruhana, I. 2015. *Pengaruh
Penilaian Kinerja Terhadap
Kepuasan Kerja Dan Prestasi
Kerja (Studi Pada Karyawan
Pt. Telekomunikasi
Indonesia, Tbk Wilayah
Malang)*. *Administrasi
Bisnis*. 24(2), 1–8.

Kevin Tangkuman, Bernhard Tewal,
Irvan Trang. 2016. *Penilaian
Kinerja, Reward, dan
Punishment Terhadap
Kinerja Karyawan Pada PT.
Pertamina (Persero) Cabang
Pemasaran Suluttenggo*.
Jurnal EMBA 885 Vol.3
No.2 Juni 2016.

Maha Putra. 2021. *Determinasi
Pelatihan Kerja dan
Penilaian Kerja Terhadap
Kinerja Karyawan PT.
Schlemmer Automotive
Indonesia*. *Jurnal Manajemen
Bisnis*. Volume 18, No. 1,
Januari 2021 .ISSN : 1829-
8486 (print) | ISSN : 2528-
1216 (online)

Mahmudi. 2010. *Manajemen Kinerja
Sektor Publik*. Cetakan
Pertama. Yogyakarta: BPFE.

Mangkunegara, A. P. 2010. *Evaluasi
Kinerja Manajemen Sumber
Daya Manusia*, Bandung: PT.
Refika Aditama.

