

# Nur Ainun Mustiha Ummah

## (6) PENGARUH PELATIHAN DAN PENDIDIKAN TERHADAP ...

 Manajemen

 Fak. Ekonomi dan Bisnis

 LL DIKTI IX Turnitin Consortium Part III

---

### Document Details

**Submission ID**

trn:oid::1:3123611745

15 Pages

**Submission Date**

Jan 2, 2025, 9:36 AM GMT+7

3,598 Words

**Download Date**

Jan 2, 2025, 9:47 AM GMT+7

24,116 Characters

**File Name**

Artikel\_nur\_ainun\_mustiha\_ummah\_-\_Nur\_Ainun\_Mustiha\_Ummah.docx

**File Size**

239.6 KB

# 11% Overall Similarity

The combined total of all matches, including overlapping sources, for each database.

## Filtered from the Report

- ▶ Bibliography
- ▶ Quoted Text
- ▶ Small Matches (less than 12 words)

---

## Top Sources

- 11%  Internet sources
- 4%  Publications
- 0%  Submitted works (Student Papers)

---

## Integrity Flags

### 0 Integrity Flags for Review

No suspicious text manipulations found.

Our system's algorithms look deeply at a document for any inconsistencies that would set it apart from a normal submission. If we notice something strange, we flag it for you to review.

A Flag is not necessarily an indicator of a problem. However, we'd recommend you focus your attention there for further review.

## Top Sources

- 11% Internet sources
- 4% Publications
- 0% Submitted works (Student Papers)

## Top Sources

The sources with the highest number of matches within the submission. Overlapping sources will not be displayed.

<b>1</b>	Internet	repository.umpalopo.ac.id	1%
<b>2</b>	Internet	repositori.uin-alauddin.ac.id	1%
<b>3</b>	Internet	journal.utnd.ac.id	1%
<b>4</b>	Internet	core.ac.uk	1%
<b>5</b>	Internet	media.neliti.com	1%
<b>6</b>	Internet	journal.ipts.ac.id	1%
<b>7</b>	Internet	repository.upi.edu	1%
<b>8</b>	Internet	eprints.unmas.ac.id	0%
<b>9</b>	Internet	journal.unismuh.ac.id	0%
<b>10</b>	Internet	jtmb.ejournal.unri.ac.id	0%
<b>11</b>	Internet	jurnal.peko.uniba-bpn.ac.id	0%

12	Publication	Ana Ramadhayanti, Rini Martiwi. "ANALISIS PENGARUH MANAJEMEN RELASI KOM...	0%
13	Internet	conferences.uinsgd.ac.id	0%
14	Internet	digilibadmin.unismuh.ac.id	0%
15	Internet	ejournal.kampusmelayu.ac.id	0%
16	Internet	repository.ub.ac.id	0%
17	Internet	es.scribd.com	0%
18	Internet	garuda.kemdikbud.go.id	0%
19	Internet	repository.uinbanten.ac.id	0%
20	Internet	stieamkop.ac.id	0%
21	Internet	www.jipb.stpbipress.id	0%

# PENGARUH PELATIHAN DAN PENDIDIKAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT HADJI KALLA TOYOTA PALOPO

Nur Ainun Mustiha Ummah<sup>1</sup>, Adalah Mahasiswa Manajemen Universitas Muhammadiyah Palopo dan Email [nurainunmustiha@gmail.com](mailto:nurainunmustiha@gmail.com)

Sukri<sup>2</sup>, Adalah Dosen Ilmu Manajemen Universitas Muhammadiyah Palopo, E-mail [sukri@umpalopo.ac.id](mailto:sukri@umpalopo.ac.id)

Riyanti<sup>3</sup>, Adalah Dosen Ilmu Manajemen Universitas Muhammadiyah Palopo, E-mail.com [Riyanti@umpalopo.ac.id](mailto:Riyanti@umpalopo.ac.id)

## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pelatihan dan pendidikan terhadap kinerja karyawan di PT Hadji Kalla Toyota Palopo. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan populasi sebanyak 70 karyawan dan sampel yang diambil sebanyak 41 karyawan menggunakan teknik random sampling. Data dikumpulkan melalui observasi dan kuesioner, dan dianalisis menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan dengan koefisien regresi sebesar 0,470, sedangkan pendidikan tidak menunjukkan pengaruh signifikan dengan koefisien sebesar 0,190. Secara simultan, pelatihan dan pendidikan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai F hitung 12,569. Implikasi dari hasil penelitian ini menegaskan pentingnya pelatihan dalam meningkatkan kinerja karyawan, sehingga perusahaan disarankan untuk fokus pada program pelatihan yang efektif dalam pengembangan sumber daya manusia.

**Kata Kunci:** Pelatihan, Pendidikan, Kinerja Karyawan.

## ABSTRAK

*This study aims to analyze the effect of training and education on employee performance at PT Hadji Kalla Toyota Palopo. The research method used is quantitative with a population of 70 employees and a sample of 41 employees using random sampling techniques. Questionnaires and observation were used to gather data, and multiple linear regression analysis was used for analysis. The findings demonstrated that, with a regression coefficient of 0.470, training significantly improves employee performance, while education does not show a significant effect with a coefficient of 0.190. Employee performance is significantly impacted by both schooling and training at the same time, with a computed F value of 12.569. The implications of the results of this study emphasize the importance of training in improving employee performance, so companies are advised to focus on effective training programs in human resource development.*

*Keywords: Training, Education, Employee Performance*

## PENDAHULUAN

Sumber daya manusia adalah salah satu bagian penting dari organisasi yang bertanggung jawab untuk menjalankan operasionalnya. Karena sumber daya manusia sangat penting untuk kinerja organisasi, jadi mereka harus dikelola secara efektif agar pekerjaan dapat diselesaikan tepat waktu dan sesuai rencana. Oleh karena itu, karyawan yang memiliki kinerja yang baik diperlukan untuk mencapai tujuan organisasi karena mereka dapat meningkatkan keunggulan kompetitif perusahaan (Riyanto *et al.*, 2021). Untuk bertahan di era global saat ini, masalah sumber daya manusia tetap menjadi perhatian utama bagi organisasi. Sumber daya manusia sangat penting untuk keberhasilan pelaksanaan kegiatan organisasi, dan mereka juga sangat penting untuk mencapai keberhasilan dan tujuan perusahaan serta meningkatkan kinerja organisasi (Saluy *et al.*, 2022). Selain itu, sumber daya manusia adalah faktor strategis dalam produktivitas karyawan (Saluy *et al.*, 2021). Untuk memastikan bahwa karyawan dapat bekerja dengan efisien dan meningkatkan produktivitas adalah salah satu masalah yang dihadapi oleh suatu organisasi (Ricardianto *et al.*, 2022). Oleh karena itu, meskipun karyawan dituntut untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan kemampuan mereka, tidak semua pekerja memiliki kemampuan dan keterampilan yang diperlukan perusahaan. Kemampuan dan keterampilan tersebut biasanya dipengaruhi oleh pelatihan dan pendidikan.

Pendidikan dan pelatihan sangat penting untuk pengembangan sumber daya berbagai organisasi. Pelatihan dan pendidikan sangat penting bagi karyawan untuk meningkatkan keterampilan teknis mereka serta keterampilan komunikasi, manajemen, dan adaptasi terhadap perubahan lingkungan kerja (Bustanto *et al.*, 2024). Pelatihan dan pendidikan yang efektif dapat membantu karyawan memahami peran dan tanggung jawab yang lebih baik di dunia bisnis yang kompetitif saat ini, meningkatkan produktivitas, dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih kompeten.

Karyawan akan memiliki kesempatan untuk belajar keterampilan baru di tempat kerja melalui pelatihan dan pendidikan. Oleh karena itu, pengetahuan dan pengetahuan yang mereka miliki saat ini dan di masa depan dapat membantu mereka memahami apa yang sebenarnya dilakukan dan mengapa itu diperlukan. Penilaian kinerja, yang juga disebut sebagai penilaian kinerja, digunakan oleh sistem penilaian kinerja untuk mengukur seberapa efektif instruksi dan pelatihan yang diberikan kepada karyawan. Sistem ini mempengaruhi kinerja karyawan dalam lingkup tanggung jawabnya.

Kinerja dapat diukur dengan membandingkan kinerja karyawan dengan target atau hasil kerja dengan persyaratan pekerjaan yang telah ditetapkan selama periode waktu tertentu. Langkah pertama dalam meningkatkan kinerja karyawan adalah melakukan analisis kesenjangan keterampilan. Ini membantu Anda menemukan keterampilan yang tidak dimiliki bisnis.

Akibatnya, organisasi yang kinerjanya didukung oleh pendidikan dan pelatihan yang baik akan meningkatkan kecepatan, kualitas, dan nilai mereka. Karena itu, berdasarkan penjelasan di atas, penulis tertarik dengan judul penelitian "Pengaruh Pelatihan dan Pendidikan terhadap kinerja karyawan pada PT Hadji Kalla Toyota Palopo." Dengan demikian, penelitian ini memiliki beberapa tujuan utama.

Pertama, tujuan penelitian ini adalah untuk mengevaluasi bagaimana pelatihan mempengaruhi kinerja karyawan di PT Hadji Kalla Toyota Palopo. Dengan memahami pengaruh pelatihan, perusahaan dapat merancang program yang lebih efektif untuk meningkatkan keterampilan dan produktivitas karyawan.

Kedua, penelitian ini juga bertujuan untuk menginvestigasi pengaruh pendidikan terhadap kinerja karyawan. Dengan mengeksplorasi hubungan ini, perusahaan diharapkan dapat mempertimbangkan faktor pendidikan dalam proses rekrutmen dan pengembangan karyawan.

Ketiga, penelitian ini akan menilai pengaruh simultan dari pelatihan dan pendidikan terhadap kinerja karyawan. Dengan memahami bagaimana kedua faktor ini berinteraksi, penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan yang lebih komprehensif tentang pengembangan sumber daya manusia di PT Hadji Kalla Toyota Palopo.

Melalui tujuan-tujuan tersebut, penelitian ini akan memberikan saran praktis bagi manajemen tentang bagaimana mereka dapat membuat kebijakan pengembangan sumber daya manusia yang lebih efisien.

## **KAJIAN LITERATUR DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS**

### ***Goal Setting Theory***

Teori *goal setting theory* juga dikenal sebagai teori penetapan tujuan dimulai oleh *Locke* (1968), yang menunjukkan bahwa ada hubungan antara kinerja seseorang terhadap tugasnya dan tujuan mereka. Dalam teori ini, konten (nilai) dan tujuan (niat) menentukan perilaku seseorang. Orang-orang telah menetapkan tujuan untuk perilaku mereka di masa depan, dan tujuan tersebut akan mempengaruhi perilaku yang sebenarnya terjadi. Ide-ide atau pemikirannya akan mengatur perilakunya, yang akan mempengaruhi tindakannya dan konsekuensi kinerjanya. Dengan menetapkan tujuan, seseorang dapat membandingkan apa yang telah dilakukan dengan tujuan tersebut. Hal ini akan mendorong orang untuk berusaha menjadi lebih baik lagi. Bagaimana karyawan bekerja di organisasi publik dipengaruhi oleh penetapan tujuan.

## Pelatihan

Sebuah penelitian di Lebanon (Halawi & Haydar, 2018) menemukan bahwa karyawan akan memiliki perilaku yang lebih baik dan lebih efisien saat mereka menerima pelatihan. Pelatihan juga penting untuk kinerja karyawan karena memberikan keterampilan yang diperlukan untuk menyelesaikan berbagai tugas perusahaan (Diamantidis, 2019); (Mahadevan & Yap, 2019); (Alnawfleh, 2020). Penelitian sebelumnya (Yhonanda *et al.*, 2023) menemukan bahwa kinerja pekerja sangat dipengaruhi oleh pelatihan.

### **H<sub>1</sub>: Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Pendidikan**

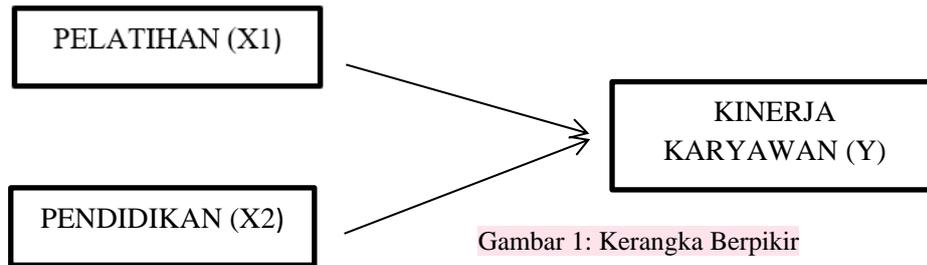
Karyawan dengan pendidikan tinggi akan lebih mudah mencapai tujuan pekerjaan (Hernidatiatin & Susijawati, 2017). Output yang dihasilkan dipengaruhi oleh pengetahuan dan keterampilan yang diberikan oleh pendidikan. Bagi karyawan, faktor pendidikan sangat penting; peningkatan kualitas karyawan sangat bergantung pada tingkat pendidikan mereka. Sejalan dengan penelitian sebelumnya (Suciati & Deswarta, 2024), Penelitian ini menunjukkan bahwa tingkat pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan dan pendidikan membantu dalam berbagai hal, termasuk meningkatkan motivasi, kepuasan kerja, dan pengembangan karier.

### **H<sub>2</sub>: Pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.**

#### **Kinerja Karyawan**

Kinerja karyawan pada dasarnya bersifat unik karena setiap karyawan memiliki tingkat kemampuan yang berbeda dalam menyelesaikan tugas (Sukri & Indah, 2022). Perusahaan tidak hanya membutuhkan karyawan yang memiliki kemampuan dan keterampilan, tetapi juga membutuhkan karyawan yang semangat dan bekerja lebih keras untuk mencapai tujuan Perusahaan (Ahmad *et al.*, 2021). Kinerja karyawan, menurut (Okechukwu, 2017), adalah hasil yang diukur yang dicapai terkait dengan fungsi pekerjaan tertentu dalam jangka waktu tertentu. Hasil yang diinginkan adalah fokus evaluasi kinerja ini. Ini dapat diukur dengan mengamati pola kinerja pekerja dari waktu ke waktu. Namun, kinerja didefinisikan sebagai hubungan antara masukan dan keluaran, atau antara hasil/laba dan upaya/pengorbanan (Karim, 2019). Kinerja yang menekankan hubungan antara masukan tertentu dan hasil yang dihasilkan disebut sebagai "produktivitas parsial". Misalnya, Anda dapat mengetahui kinerja tenaga kerja dengan menghitung jumlah keluaran per unit tenaga kerja atau jam per unit produk.

### **H<sub>3</sub>: Pelatihan dan Pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.**



## METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain yang bersifat deskriptif dan analitis. Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi bagaimana pendidikan dan pelatihan berdampak pada kinerja karyawan PT Hadji Kalla Toyota Palopo. Dengan pendekatan kuantitatif, data yang diperoleh dapat diukur dan dianalisis secara statistik untuk menghasilkan kesimpulan yang valid. Populasi dalam penelitian ini terdiri dari seluruh karyawan PT Hadji Kalla Toyota Palopo, yang berjumlah 70 orang. Peneliti menggunakan teknik random sampling untuk mengambil sampel sebanyak 41 orang dari populasi tersebut. Teknik ini dipilih karena memberikan kesempatan yang sama kepada setiap orang dalam populasi untuk dipilih sebagai responden, sehingga hasilnya dapat dianggap representatif.

Dalam penelitian ini, baik data primer maupun sekunder dikumpulkan. Data primer diperoleh melalui kuesioner yang dikirim langsung kepada peserta. Kuesioner ini dirancang untuk menggali informasi terkait pelatihan, pendidikan, dan kinerja karyawan. Selain itu, peneliti juga melakukan observasi langsung di lokasi penelitian untuk memahami konteks dan kondisi kerja karyawan. Data sekunder diperoleh dari dokumen perusahaan dan studi literatur yang relevan, yang memberikan informasi tambahan untuk mendukung analisis.

Untuk menganalisis data yang telah dikumpulkan, peneliti menggunakan analisis regresi linier berganda dengan bantuan perangkat lunak SPSS. Tujuan analisis ini adalah untuk mengetahui bagaimana variabel independent yaitu Pelatihan dan Pendidikan berpengaruh terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan. Selain itu, peneliti melakukan uji reliabilitas, validitas, T (Persial), dan F (Simultan), serta Koefisien Determinasi  $R^2$ .

**Tabel 1**  
**Definisi Operasional**

Variabel	Item	Indikator	Sumber
Pelatihan (X1)	Materi Pelatihan	P1	(Herdiyati & Suwarsi, 2019)
	Peserta Pelatihan	P2	
	Metode	P3	
	Instruktur	P4	
	Tujuan Pelatihan	P5	
Pendidikan (X2)	Pendidikan Formal	P1	(Rahayu, 2017)
	Pendidikan Non Formal	P2	
Kinerja Karyawan	Kuantitas	KK1	(Setiawan, 2015)
	Kualitas	KK2	
	Ketepatan	KK3	

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### 1. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk memeriksa korelasi antara skor dari masing-masing item pernyataan dalam kuesioner (Asnaniyah, 2022) Dengan membandingkan nilai  $r$  tabel dan  $r$  hitung, validitas diuji. Kriteria pengujianya adalah bahwa item pernyataan sudah valid jika nilai  $r$  hitung  $>$  dari  $r$  tabel.

Tabel 2 Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	Rhitung	Rtabel	Keterangan
PelatihanX1	X1.1	0,728	0,308	Valid
	X1.2	0,824	0,308	Valid
	X1.3	0,767	0,308	Valid
	X1.4	0,676	0,308	Valid
	X1.5	0,747	0,308	Valid
PendidianX2	X2.1	0,462	0,308	Valid
	X2.2	0,660	0,308	Valid
	X2.3	0,740	0,308	Valid
	X2.4	0,793	0,308	Valid
	X2.5	0,611	0,308	Valid
	X2.6	0,654	0,308	Valid
Kinerja KaryawanY	Y.1	0,652	0,308	Valid
	Y.2	0,732	0,308	Valid
	Y.3	0,826	0,308	Valid
	Y.4	0,816	0,308	Valid
	Y.5	0,639	0,308	Valid

Hasil uji validitas di atas menunjukkan bahwa butir pernyataan untuk masing-masing variabel semuanya valid, karena nilai  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel 0,308, sehingga dapat dilakukan pengujian data lebih lanjut.

## 2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengevaluasi seberapa konsisten item pernyataan dalam kuesioner; kuesioner dianggap reliabel jika item pernyataannya konsisten atau stabil. Data dianggap reliabel jika nilai Cronbach Alpha  $> 0,60$ .

Tabel 3 Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan	Kesimpulan
PelatihanX1	0,803	$0,803 > 0,60$	Reliabel
PendidikanX2	0,735	$0,735 > 0,60$	Reliabel
Kinerja KaryawanY	0,784	$0,784 > 0,60$	Reliabel

Berdasarkan tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa kuesioner yang digunakan untuk mengukur variabel kinerja, pendidikan, dan pelatihan karyawan dapat diandalkan atau dapat dipercaya sebagai pengukur. Nilai Cronbach Alpha  $> 0,60$  menunjukkan bahwa data itu reliabel.

## 3. Uji Regresi Linier Berganda

Tabel 4 Uji Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	t	
1. (Constant)	6,559	3,068		2,138	,039
PelatihanX1	,470	,208	,469	2,253	,030
PendidikanX2	,190	,208	,190	,914	,366

$$Y = 6,559 + 0,470X_1 + 0,190X_2$$

Jika konstanta sebesar 6,559 adalah nilai positif, maka variabel kinerja karyawan (Y) memiliki nilai 6,559 jika variabel pelatihan ( $X_1$ ) dan pendidikan ( $X_2$ ) memiliki nilai nol (0) atau nilai tetap (konstan).

1. Koefisien regresi variabel Pelatihan ( $X_1$ ) sebesar 0,470, hal ini menunjukkan bahwa dengan meningkatnya Pelatihan ( $X_1$ ) maka akan meningkatnya kinerja karyawan (Y) sebesar 0,470.
2. Koefisien variabel Pendidikan ( $X_2$ ) adalah 0,190, hal ini menunjukkan bahwa dengan meningkatnya Pendidikan ( $X_2$ ) maka akan meningkatnya kinerja karyawan (Y) sebesar 0,190.

## 4. Uji T (Persial)

Pengujian ini dimaksudkan untuk mengetahui signifikan dari pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara individual. Perolehan nilai t tabel adalah dengan menggunakan rumus  $t \text{ tabel} = n - k - 1$  atau  $41 - 2 - 1 = 38$ , di mana  $k$  adalah jumlah variabel bebas, hasil nilai t tabel didapat sebesar 1,685. Dasar pengujian hasil regresi biasanya dilakukan dengan tingkat kepercayaan sebesar 5% ( $\alpha = 0,05$ ).

Tabel 5 Uji Persial (T)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std.Error	Beta	t	Sig.
1. (Constant)	6,559	3,068		2,138	,039
PelatihanX1	,470	,208	,469	2,253	,030
PendidikanX2	,190	,208	,190	,914	,366

1. Berdasarkan tabel uji T di atas bahwa variabel pelatihan ( $X_1$ ) memiliki t hitung sebesar  $2,253 > t$  tabel (1,685) dengan nilai signifikan  $0,030 < 0,05$ . Yang artinya terdapat pengaruh pelatihan ( $X_1$ ) Terhadap kinerja karyawan (Y).
2. Berdasarkan tabel uji T di atas bahwa variabel pendidikan ( $X_2$ ) memiliki t hitung sebesar  $0,914 < t$  tabel (1,685) dengan nilai signifikan  $0,366 > 0,05$ . Yang artinya tidak terdapat pengaruh pendidikan ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan.

**5. Uji F (Simultan)**

Uji ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara simultan. Nilai t tabel diperoleh dengan menggunakan rumus  $t \text{ tabel} = n - k - 1$  atau  $41 - 2 - 1 = 38$ , dimana k adalah jumlah variabel bebas, sehingga nilai f tabel adalah 3,24.

Tabel 6 Uji Simultan (F)

Model	INOVA <sup>a</sup>				
	Sum of Square	df	Mean Square	F	Sig.
1. Regression	144,766	2	72,383	12,569	,000 <sup>b</sup>
Residual	218,843	38	5,759		
Total	363,610	40			

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa nilai F hitung  $12,569 > F$  tabel 3,24, dengan signifikan sebesar  $0,000 < 0,05$ . Dengan demikian, H3 diterima yang artinya terdapat pengaruh antara variabel Pelatihan dan Pendidikan secara simultan terhadap kinerja karyawan.

## 6. Uji Koefisien Determinasi $R^2$

Untuk mengetahui seberapa besar variasi perubahan yang terjadi antara variabel independen dan variabel dependen, gunakan koefisien determinasi ( $R^2$ ).

Tabel 7 Uji Determinasi ( $R^2$ )

Mode	R	R Square	Adjusted Square	Std.Error of the Estimate
1.	,631	,398	,366	2,39980

Dari tabel di atas kita dapat melihat bahwa nilai R square 0,366 atau 36,6% angka tersebut menunjukkan bahwa variabel pelatihan ( $X_1$ ) dan pendidikan ( $X_2$ ) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) secara gabungan sedangkan 63,4% dipengaruhi oleh faktor variabel lain diluar penelitian ini.

## PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

### 1. Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi secara signifikan oleh pelatihan; satu satuan pelatihan akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,470 satuan. Ini menunjukkan bahwa karyawan dapat meningkatkan keterampilan dan produktivitas mereka (Kosdianti *et al.*, 2021). Pelatihan berdampak besar pada kinerja karyawan karena merupakan bagian penting dari upaya karyawan untuk mencapai kinerja yang optimal. Selain itu, memberikan pelatihan kepada karyawan akan membuat mereka memiliki keterampilan, pengetahuan, dan perilaku yang lebih baik, yang pada gilirannya dapat meningkatkan jabatan dan kinerja mereka.

Hal ini sesuai dengan teori penetapan tujuan (*Goal Setting Theory*) teori ini mengemukakan bahwa menetapkan tujuan yang jelas dan spesifik dapat meningkatkan motivasi serta kinerja individu. Dalam konteks pelatihan, ketika karyawan mendapatkan keterampilan dan pengetahuan yang diperlukan, mereka dapat menetapkan tujuan yang lebih terarah dan realistis dalam pekerjaan mereka. Pelatihan tidak hanya meningkatkan kemampuan teknis, tetapi juga membantu karyawan memahami peran dan tanggung jawab mereka, mendorong mereka untuk berusaha mencapai hasil yang lebih baik. Sejalan penelitian yang dilakukan (Widyasari, 2015) bahwa pelatihan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap seberapa baik kinerja pekerja. Berbeda dengan hasil penelitian dari (Rahinnaya, 2016) perusahaan kurang baik dalam menentukan kebutuhan pelatihan dan menguji peserta pelatihan, pelatihan tersebut tidak mempengaruhi kinerja karyawan. Akibatnya, perusahaan dalam penelitian ini tidak sesuai dengan sistem pelatihan saat ini.

## 2. Pengaruh Pendidikan terhadap kinerja karyawan

Sebaliknya, pengaruh pendidikan terhadap kinerja karyawan tidak signifikan. Meskipun pendidikan tinggi berkontribusi terhadap kemampuan karyawan, dalam konteks penelitian ini, peningkatan satu satuan dalam pendidikan hanya meningkatkan kinerja sebesar 0,190 satuan, dan tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan. Penelitian ini didukung juga oleh (Nababan *et al.*, 2016) yang menunjukkan bahwa pendidikan tidak memiliki pengaruh yang positif atau signifikan terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Area Manado, perusahaan yang bergerak di bidang energi, khususnya menyediakan layanan kelistrikan. Dengan kata lain, pendidikan bukan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Hal ini tidak selaras dengan Teori Penetapan Tujuan (*Goal Setting Theory*) yang dimana teori ini menekankan pentingnya tujuan yang jelas dalam memotivasi individu untuk mencapai kinerja yang lebih baik.

Meskipun pendidikan formal memberikan pengetahuan dan keterampilan dasar, tanpa adanya pelatihan yang spesifik dan tujuan yang terarah, karyawan mungkin tidak dapat menerapkan pengetahuan tersebut secara efektif dalam konteks pekerjaan mereka. Dalam konteks ini, hasil pembahasan yang menunjukkan bahwa pendidikan tidak memiliki pengaruh signifikan bisa diartikan bahwa pendidikan saja, tanpa dukungan pelatihan praktis dan tujuan yang jelas, tidak cukup untuk meningkatkan kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa untuk mencapai kinerja optimal, pendidikan perlu diimbangi dengan pelatihan yang relevan dan strategi pengembangan yang konkret. Berbeda dengan penelitian sebelumnya (Gumilar, 2015) yang menemukan bahwa pendidikan memengaruhi kemampuan kerja karyawan.

## 3. Pengaruh Simultan Pelatihan dan Pendidikan terhadap Kinerja Karyawan

Pengujian simultan menunjukkan bahwa baik pelatihan maupun pendidikan secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai F hitung yang tinggi ( $12,569 > F$  tabel 3,24) menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan dapat menjelaskan variabilitas dalam kinerja karyawan secara efektif.

Hasil ini menunjukkan bahwa kedua faktor tersebut berkontribusi secara bersama-sama dalam mempengaruhi kinerja. Pembahasan ini sejalan dengan Teori Penetapan Tujuan (*Goal Setting Theory*) yang dimana teori ini menekankan bahwa kombinasi dari tujuan yang jelas dan keterampilan yang diperoleh melalui pelatihan dapat meningkatkan motivasi dan kinerja individu. Ketika karyawan menerima pelatihan yang efektif dan memiliki latar belakang pendidikan yang baik, mereka lebih mampu menetapkan dan mencapai tujuan yang relevan dalam pekerjaan mereka. Selain itu, interaksi antara pelatihan dan pendidikan dapat menciptakan lingkungan yang mendukung karyawan untuk berkembang, sehingga meningkatkan produktivitas dan pencapaian kinerja.

Dengan demikian, pembahasan mengenai pengaruh simultan dari pelatihan dan pendidikan terhadap kinerja karyawan konsisten dengan prinsip Teori Penetapan Tujuan, yang menunjukkan bahwa kombinasi dari kedua elemen ini dapat menghasilkan hasil yang lebih baik dalam mencapai tujuan kinerja. Hasil penelitian ini didukung oleh (Kamrida, 2016) mengemukakan bahwa terdapat pengaruh pendidikan serta pelatihan pada kinerja karyawan.

## **KESIMPULAN**

Penelitian ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan PT Hadji Kalla Toyota Palopo dipengaruhi secara signifikan dan positif oleh pelatihan. Peningkatan pelatihan berpotensi meningkatkan kinerja karyawan, dengan koefisien regresi sebesar 0,470. Sebaliknya, pendidikan tidak menunjukkan pengaruh signifikan terhadap kinerja, dengan koefisien sebesar 0,190. Menurut uji bersama, kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh pendidikan dan pelatihan.

Hasil ini menegaskan pentingnya program pelatihan yang efektif dalam meningkatkan keterampilan dan produktivitas karyawan, sementara pendidikan formal saja tidak cukup untuk meningkatkan kinerja secara signifikan dalam konteks perusahaan ini.

## **SARAN**

Dalam penelitian ini, disarankan agar PT Hadji Kalla Toyota Palopo fokus pada pengembangan program pelatihan yang lebih terarah dan relevan untuk meningkatkan keterampilan karyawan. Meskipun pendidikan formal tidak menunjukkan pengaruh signifikan terhadap kinerja, penting bagi perusahaan untuk mempertimbangkan latar belakang pendidikan dalam proses rekrutmen dan pengembangan karyawan. Penilaian rutin terhadap efektivitas program pelatihan dan pendidikan perlu dilakukan untuk memastikan bahwa program-program ini tetap relevan dan berdampak positif. Selain itu, penelitian lanjutan disarankan untuk melibatkan variabel lain, seperti motivasi kerja dan kepuasan kerja, yang mungkin juga berkontribusi terhadap kinerja karyawan. Dengan langkah-langkah ini, diharapkan kinerja karyawan dapat meningkat secara signifikan, memberikan manfaat bagi perusahaan secara keseluruhan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, S., Ismilasari, & Jumawan, J. (2021). Analisis Pengaruh Loyalitas dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 4(2), 1117–1124. <https://doi.org/10.36778/jesya.v4i2.421>
- Alnawfleh, S. H. (2020). Effect of Training and Development on Employee Performance in the Aqaba Special Economic Zone Authority. *Journal of Business & Management (COES&RJ-JBM)*, 8(1), 20. <https://doi.org/10.25255/jbm.2020.8.1.20.34>
- Asnaniyah, S. (2022). Pengaruh E-Service Quality, E-Trust Dan E-Satisfaction Terhadap E-Loyalty Konsumen Muslim. *Journal of Comprehensive Islamic Studies*, 1(2), 275–302. <https://doi.org/10.56436/jocis.v1i2.142>
- Bustanto, T., Abbas, B., & Asraf. (2024). Analisis Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Peningkatan Kemampuan Kerja Pegawai Pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Kolaka. *YUME: Journal of Management*, 7(1), 525–532.
- Diamantidis, A. D. (2019). Factors affecting employee performance: an empirical approach. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 68(1), 171–193. <https://doi.org/10.1108/IJPPM-01-2018-0012>
- Gumilar, G. (2015). *Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kemampuan Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Bank NTB Cabang Utama Pejanggik)*. Brawijaya University.
- Halawi, A., & Haydar, N. (2018). Effects of Training on Employee Performance: A Case Study of Bonjus and Khatib & Alami Companies. *International Humanities Studies*, 5(2).
- Herdiyati, S. D., & Suwarsi, S. (2019). Pengaruh Pelatihan terhadap Kompetensi Kewirausahaan pada PMI Purna di Kabupaten Majalengka. *Prosiding Manajemen*, 278–284.
- Hernidatiatin, L. T., & Susijawati, N. (2017). Pengaruh Tingkat Pendidikan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Sebagai Intervening. *Jurnal Inspirasi Bisnis Dan Manajemen*, 1(1), 75. <https://doi.org/10.33603/jibm.v1i1.493>
- Kamrida, A. (2016). *Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan (LPMP) Provinsi Sulawesi Selatan*. Fak. Ilmu Sosial.
- Karim, R. Al. (2019). Impact of different training and development programs on employee performance in Bangladesh perspective. *International Journal of Entrepreneurial Research*, 2(1), 8–14. <https://doi.org/10.31580/ijer.v1i2.497>
- Kosdianti, L., Sunardi, D., Ekonomi, F., & Pamulang, U. (2021). *PENGARUH PELATIHAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT . SATRIA PIRANTI PERKASA DI KOTA TANGERANG*. 1(1), 141–150.

- Mahadevan, A., & Yap, M. H. (2019). Impact of training methods on employee performance in a direct selling organization, Malaysia. *IOSR Journal of Business and Management*, 21(10), 7–14.
- Nababan, Y. R., Tawas, H. N., & Uhing, J. (2016). Pengaruh pendidikan dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Area Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 4(3).
- Okechukwu, W. (2017). INFLUENCE OF TRAINING AND DEVELOPMENT, EMPLOYEE PERFORMANCE ON JOB SATISFACTION AMONG THE STAFF. *Journal of Technology Management and Business*, 4(1).
- Rahayu, C. (2017). Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kompetensi Karyawan PT Antam Pomalaa. *Skripsi—Universitas Halu Oleo, Kendari*.
- Rahinnaya, R. (2016). Studi Pada PT. Pos Semarang. In *Diponegoro Journal of Management* (Vol. 5, Issue 3). <http://ejournal-s1.undip.ac.id/index.php/dbr>
- Ricardianto, P., Lermatan, E., Thamrin, M., Abdurachman, E., Subagyo, H., Priadi, A., Sirait, D., Wahyuni, T., Kosman, R., & Endri, E. (2022). Impact of loading and unloading productivity on service user satisfaction. *Uncertain Supply Chain Management*, 10(3), 845–854.
- Riyanto, S., Endri, E., & Herlisha, N. (2021). Effect of work motivation and job satisfaction on employee performance: Mediating role of employee engagement. *Problems and Perspectives in Management*, 19(3), 162–174. [https://doi.org/10.21511/ppm.19\(3\).2021.14](https://doi.org/10.21511/ppm.19(3).2021.14)
- Saluy, A. B., Abidin, Z., Djamil, M., Kemalasari, N., Hutabarat, L., Pramudena, S. M., & Endri, E. (2021). Employee productivity evaluation with human capital management strategy: The case of covid-19 in Indonesia. *Academy of Entrepreneurship Journal*, 27(5), 1–9.
- Saluy, A. B., Armansyah, S., Djamil, M., Mulyana, B., Pramudena, S. M., Rinda, R. T., & Endri, E. (2022). Motivation Moderating the Influence of Organizational Culture and Leadership on Employment Performance. *WSEAS Transactions on Environment and Development*, 18, 662–670.
- Setiawan, K. C. (2015). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan level pelaksana di divisi operasi PT. Pusri Palembang. *Psikis: Jurnal Psikologi Islami*, 1(2), 43–53.
- Suciati, T. A., & Deswarta, D. (2024). Pengaruh Pelatihan Kerja, Tingkat Pendidikan, dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan Generasi Z di Selat Panjang. *Al Qalam: Jurnal Ilmiah Keagamaan Dan Kemasyarakatan*, 18(1), 58. <https://doi.org/10.35931/aq.v18i1.3008>
- Sukri, & Indah, P. (2022). Pengaruh Pengembangan Karir dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Air Minum Tirta Mangkaluku Kota Palopo. *Manazhim*, 4(1), 66–77. <https://doi.org/10.36088/manazhim.v4i1.1618>

- Widyasari, R. (2015). *Pengaruh pelatihan terhadap kemampuan dan kinerja karyawan (studi pada karyawan PT. Bank Negara Indonesia cabang utama Malang)*. Brawijaya University.
- Yhonanda, H., Linda, A., & Tasya, P. (2023). The Effect of Training and Work Discipline on Employee Performance in The Fire Fighting and Rescue Service. *IJESS International Journal of Education and Social Science*, 4(1), 17–25. <https://doi.org/10.56371/ijess.v4i1.125>