
PENGARUH PENDIDIKAN DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. JASAMARGA TOLLROAD OPERATOR, JAKARTA

Bintang Anersa Faiq

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jayabaya

jakfar1@gmail.com

Jakfar

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jayabaya

jakfar1@gmail.com

INFO NASKAH

Diterima : 17 April 2025

Direvisi : 25 April 2025

Diterbitkan : 5 Mei 2025

ABSTRAK

Abstract: Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Jasamarga Tollroad Operator, program studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jayabaya, dibawah bimbingan Bapak Dr. Jakfar, S.E., M.M. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pendidikan dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Jasamarga Tollroad Operator. Responden dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di PT. Jasamarga Tollroad Operator.

Dalam penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Jumlah responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini sebanyak 71 karyawan. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Metode pengumpulan yang digunakan yaitu kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu analisis regresi linear, analisis koefisien korelasi, analisis koefisien, analisis koefisien determinasi dan hipotesis dengan menggunakan program software SPSS ver. 25.0

Hasil analisis diketahui terdapat pengaruh yang signifikan antara Pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT. Jasamarga Tollroad Operator. Hal ini dapat dilihat pada hasil uji hipotesis yang diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($15,856 > 1,994$) maka jelas H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara Pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja karyawan di PT. Jasamarga Tollroad Operator. Berdasarkan hasil analisis korelasi diperoleh hasil 0,782 dengan ini dapat dibilang pengaruh Pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT. Jasamarga Tollroad Operator memiliki pengaruh yang tinggi dan positif. Dengan kata lain terdapat hubungan searah antara Pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja karyawan, semakin baik Pendidikan dan pelatihan yang diberikan maka semakin meningkat pula kinerja karyawan pada PT. Jasamarga Tollroad Operator.

Kata Kunci: Pendidikan dan Pelatihan, Kinerja Karyawan.

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Peran sumber daya manusia memang sangat penting dalam suatu organisasi agar tetap berjalan dalam iklim persaingan tanpa batas ini, sehingga peran manajemen sumber daya manusia tidak hanya menjadi tanggung jawab karyawannya tetapi juga pimpinan pada sebuah

organisasi. Pengelolaan yang dilakukan pimpinan terhadap karyawannya terus dikembangkan secara maksimal hingga tercapai tujuan organisasi. Organisasi yang baik, tumbuh dan berkembang akan memfokuskan pada sumber daya manusia guna menjalankan fungsinya dengan optimal, khususnya menghadapi dinamika perubahan lingkungan yang terjadi. Dengan demikian, untuk menciptakan sistem organisasi yang baik maka organisasi perlu melakukan peningkatan kemampuan organisasi melalui Kinerja Pegawai. Kinerja pegawai sangat penting karena menyangkut semua nilai peningkatan dalam organisasi. Kinerja yang baik, juga dapat menciptakan kondisi Perusahaan yang baik juga sehingga nilai Perusahaan dimata investor akan meningkat. Kinerja pegawai, merupakan kemampuan individu pegawai yang dilakukan oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh organisasi. Kinerja pegawai yang baik dapat membantu organisasi mencapai tujuannya dengan lebih efektif dan efisien.

Bagaimana caranya Perusahaan untuk meningkatkan nilai pasar Perusahaan dimata investor jika kinerja pegawai mereka turun yaitu dengan cara memberikan Pendidikan dan Pelatihan kerja terhadap pegawai mereka karena Pegawai juga termasuk dalam asset yang perlu dijaga dengan baik oleh Perusahaan. Diklat, merupakan singkatan dari pendidikan dan pelatihan. Istilah ini umum digunakan dalam dunia kerja untuk program yang bertujuan meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap karyawan. Diklat berbeda dengan pendidikan formal seperti sekolah atau universitas. Diklat biasanya berfokus pada pemenuhan kebutuhan perusahaan dalam jangka pendek dan bersifat lebih praktis.

PT. Jasamarga Tollroad Operator adalah sebuah Perusahaan milik PT. Jasa Marga (Persero) Tbk. Saat ini Perusahaan tersebut bergerak dalam pelayan pengguna jalan tol atau jalan raya bebas hambatan yang mana selama kegiatan operasional mereka akan selalu mengutamakan keselamatan, kenyamanan, dan kepuasan pelanggan atau pengguna jalan.

Kinerja yang didapati oleh Perusahaan masih berjalan stagnan atau pergerakan pertumbuhan kinerja pegawai mereka masih sama dengan tahun sebelumnya. Pada penelitian kali ini kinerja yang diteliti adalah pada periode tahun 2023 dan yang dijadikan sebagai pembanding adalah kinerja pada periode tahun 2022. Berdasarkan data yang didapatkan nilai indeks employee engagement yang berhasil diraih pada tahun 2023 adalah sebesar 3,89 tentunya nilai tersebut masih sama dengan tahun sebelumnya. Pada akhirnya saat ini Perusahaan sedang mendapati kinerja pegawai yang belum maksimal terhadap Perusahaan karena saat ini pegawai di PT Jasamarga Tollroad Operator didominasi oleh pegawai muda yang mana tentunya dalam pengetahuan pelayanan jasa penyedia akses jalan tol atau jalan bebas hambatan masih belum mencukupi. Karena itu peneliti ingin mengangkat permasalahan tersebut menjadi sebuah penelitian yang nantinya juga akan berguna bagi Perusahaan.

Beberapa pakar dalam hal ini juga berpendapat bahwasannya jika Perusahaan ingin memiliki SDM yang unggul maka mereka harus berani melakukan pengembangan karyawan dengan melalui diklat karyawan, karena hanya dengan hal tersebut Perusahaan dapat menekan rendahnya kemampuan SDM yang dimiliki oleh mereka.

Menurut Gery Dessler, Menekankan pentingnya diklat dalam meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap karyawan agar sejalan dengan kebutuhan perusahaan dan tuntutan pasar. Diklat yang efektif dapat membantu perusahaan mencapai tujuannya dengan lebih cepat dan efisien.

Menurut Stephen P. Robbins, Menekankan pentingnya diklat dalam meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja karyawan. Diklat yang menarik dan bermanfaat dapat membantu karyawan merasa lebih dihargai dan lebih termotivasi untuk bekerja dengan baik.

Berdasarkan paparan diatas maka penelitian ini berusaha mengetahui hal-hal yang

mempengaruhi kinerja karyawan di PT. Jasamarga Toll Road Operator. Oleh karena itu, dibuat penelitian dengan judul “Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan di PT Jasamarga Tollroad Operator”. Tujuan Penelitian adalah untuk mengetahui besarnya pengaruh Pendidikan dan pelatihan terhadap Kinerja karyawan

TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja

Menurut Simamora (2006), kinerja pegawai adalah tingkat terhadapnya para pegawai mencapai persyaratan pekerjaan secara efisien dan efektif.

Menurut Mangkunegara (2005), kinerja pegawai ialah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melakukan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Kasmir (2016) Kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu.

Artinya adalah kinerja merupakan aspek penting dalam organisasi. Dengan memahami kinerja pegawai, organisasi dapat meningkatkan kinerja individu, tim, dan organisasi secara keseluruhan.

Faktor-faktor Kinerja

Berdasarkan pemaparan teori diatas dapat kita lihat bahwa kinerja kemungkinan memiliki banyak faktor. Tentunya faktor-faktor ini dapat dikategorikan menjadi dua kelompok utama:

Faktor Internal:

A. Kemampuan

Menurut Kasmir (2016) Kemampuan adalah pengetahuan, keterampilan, dan pengalaman yang dimiliki individu untuk menyelesaikan tugas.

B. Motivasi

Menurut Sedarmayanti (2017) Motivasi adalah dorongan atau rangsangan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu tindakan.

C. Sikap dan Perilaku

Menurut Kasmir (2016) Sikap dan perilaku adalah cara individu dalam bertindak dan berperilaku dalam bekerja, termasuk disiplin, tanggung jawab, dan kerjasama.

D. Kesehatan Fisik dan Mental

Menurut Kasmir (2016) Kesehatan fisik dan mental adalah kondisi fisik dan mental individu yang dapat mempengaruhi kinerja.

E. Kemampuan Beradaptasi

Menurut Kasmir (2016) Kemampuan beradaptasi adalah kemampuan individu untuk menyesuaikan diri dengan perubahan dan situasi baru.

F. Kreativitas dan Inovasi

Menurut Kasmir (2016) Kreativitas dan inovasi adalah kemampuan individu untuk menghasilkan ide-ide baru dan inovatif.

Faktor Eksternal:

A. Kepemimpinan

a. Menurut Kasmir (2016) Kepemimpinan adalah kemampuan pemimpin untuk memimpin, mengarahkan, dan memotivasi individu untuk mencapai tujuan.

B. Komunikasi

a. Menurut Kasmir (2016) Komunikasi adalah kemampuan organisasi untuk

menyampaikan dan menerima informasi secara efektif.

C. Budaya Organisasi

a. Menurut Kasmir (2016) Budaya organisasi adalah nilai-nilai, keyakinan, dan norma-norma yang dianut oleh anggota organisasi.

D. Sarana dan Prasarana

a. Menurut Kasmir (2016) Sarana dan prasarana adalah fasilitas dan peralatan yang dibutuhkan oleh individu untuk menyelesaikan tugas.

E. Tuntutan Pekerjaan

a. Menurut Kasmir (2016) Tuntutan pekerjaan adalah tingkat kesulitan dan kompleksitas pekerjaan yang harus dilakukan oleh individu.

Indikator Kinerja

Menurut Mangkunegara (2016) dalam Rakhmalina (2021) menjabarkan indikator yang dapat mengukur variabel kinerja antara lain sebagai berikut:

1. Kualitas Kerja

Seorang pegawai yang memiliki kualitas kerja baik dapat menghindari tingkat kesalahan dalam melakukan pekerjaan yang menjadi bermanfaat bagi Perusahaan. Begitu juga dengan pengukuran kinerja dapat dilihat dari ketelitian, kerapian, keterkaitan hasil kerja tanpa mengabaikan volume pekerjaan.

2. Kuantitas Kerja

Seorang pegawai menunjukkan jumlah pekerjaan yang dihasilkan dalam satu waktu sehingga efisiensi dan efektifitas tugas terlaksana dengan baik dan sesuai dengan tujuan Perusahaan.

3. Tanggung Jawab

Pegawai dapat bertanggung jawab akan hasil kerjanya serta sarana dan pra-sarana yang telah digunakan dalam perilaku kerjanya setiap hari. Selain itu juga dapat menunjukkan seberapa besar pegawai dalam menerima, mematuhi dan menjalankan pekerjaannya.

4. Kerjasama

Hasil kerja seorang pegawai tercapai dengan semakin baik apabila pegawai bersedia untuk terlibat dengan partner kerja lainnya secara atas-bawah dan kanan-kiri baik didalam maupun diluar tugas kerja. Sehingga dapat menciptakan suasana kerja yang nyaman hingga dapat dirasakan oleh semua pegawai yang ada.

5. Inisiatif Pegawai

Setiap pegawai melaksanakan pekerjaannya serta dapat memecahkan permasalahan pekerjaan dengan cepat tanpa harus dengan perintah dari pimpinan sehingga menunjukkan rasa tanggung jawab dalam pekerjaan yang sudah diwajibkan kepadanya.

Pendidikan dan Pelatihan

Menurut Simamora (2004), Diklat kerja adalah suatu proses dimana individu dibekali pengetahuan dan keterampilan yang dibutuhkan untuk melakukan suatu pekerjaan.

Menurut Dessler (2008), Diklat kerja adalah proses di mana individu diajarkan keterampilan yang dibutuhkan untuk melakukan pekerjaan mereka.

Berdasarkan dari pemaparan beberapa pakar dapat disimpulkan bahwa Pendidikan dan pelatihan kerja (Diklat) merupakan proses yang dirancang untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan individu dalam rangka menunjang kinerja mereka dalam pekerjaan. Diklat kerja dapat dilakukan secara formal maupun informal, dan dapat diselenggarakan oleh berbagai pihak, seperti pemerintah, perusahaan, atau lembaga pelatihan swasta.

Faktor-faktor Pendidikan dan Pelatihan

Berdasarkan pemaparan teori di atas dapat kita lihat bahwa Pendidikan dan pelatihan kemungkinan memiliki banyak banyak faktor. Berikut merupakan faktor-faktor menurut ahli:

Menurut Yohanas (2007) faktor-faktor yang perlu diperhatikan dalam pelaksanaan program diklat dikutip dari Bernadin dan Russel (1996) adalah sebagai berikut:

1. Peserta pelatihan harus memiliki kemampuan untuk belajar.
2. Pelatihan harus membuat lingkungan pelatihan yang nyaman dan berisi.
3. Isi pelatihan harus terperinci ke dalam bagian-bagian yang disatukan, agar bagian-bagian yang dilatih tersebut dapat dilaksanakan dengan baik.
4. Pelatihan harus berusaha untuk membuat program pelatihan dan materi untuk memastikan peserta pelatihan tersebut merasakan manfaat dari pelatihan mereka.
5. Materi yang disajikan pada peserta pelatihan harus sesuai dengan mereka, dan mereka memiliki waktu yang cukup untuk memahami materi.

Menurut Veithal dan Sagala Dalam (2021) Ada beberapa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi Pendidikan dan pelatihan kerja, antara lain:

1. Efektivitas Biaya Faktor ini berkaitan dengan efisiensi penggunaan sumber daya dalam pelaksanaan diklat. Organisasi perlu mempertimbangkan ketersediaan anggaran yang tersedia untuk diklat dan memastikan bahwa biaya yang dikeluarkan sebanding dengan manfaat yang dihasilkan. Diklat yang efektif biaya akan memberikan nilai tambah yang signifikan bagi organisasi.
2. Materi Program yang dibutuhkan Faktor ini mengacu pada kebutuhan dan kecocokan materi program diklat dengan kompetensi yang dibutuhkan oleh peserta diklat. Program diklat harus dirancang sedemikian rupa sehingga sesuai dengan tujuan dan kebutuhan individu atau kelompok yang akan mengikuti diklat. Materi program yang relevan dan berfokus pada pengembangan keterampilan dan pengetahuan yang relevan akan meningkatkan efektivitas diklat.
3. Prinsip-prinsip pembelajaran Prinsip-prinsip pembelajaran yang efektif, seperti partisipasi aktif, interaksi, pengalaman nyata, dan umpan balik, dapat meningkatkan efektivitas diklat. Pendekatan yang berpusat pada peserta dan memperhatikan gaya belajar individu akan membantu peserta pelatihan 20 memperoleh pemahaman yang lebih baik dan menerapkan keterampilan yang dipelajari.
4. Ketepatan dan kesesuaian fasilitas Fasilitas yang sesuai, seperti ruang kelas yang nyaman, peralatan diklat yang memadai, dan infrastruktur pendukung lainnya, akan memberikan lingkungan yang kondusif bagi pembelajaran yang efektif. Ketepatan dan kesesuaian fasilitas akan berdampak pada kenyamanan dan keterlibatan peserta diklat.
5. Kemampuan dan preferensi instruktur pendidikan dan pelatihan Faktor ini melibatkan kemampuan, pengalaman, dan preferensi instruktur yang mengajar dalam diklat. Instruktur yang memiliki pengetahuan mendalam dalam bidang yang diajarkan, kemampuan komunikasi yang baik, dan pendekatan pengajaran yang efektif akan berkontribusi pada efektivitas diklat.

Indikator Pendidikan dan Pelatihan

Adapun indikator yang dapat mengukur variabel pendidikan dan pelatihan (diklat) menurut Anwar (2013) antara lain adalah sebagai berikut:

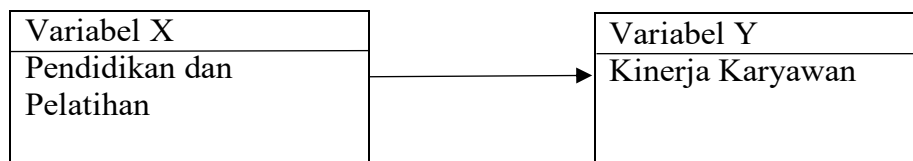
1. Waktu pelaksanaan pendidikan dan pelatihan (diklat):

Frekuensi peserta mengikuti pendidikan dan pelatihan (diklat). Kesesuaian penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan (diklat) dengan waktu yang telah ditetapkan

2. Peserta pendidikan dan pelatihan (diklat):
Intensitas kehadiran peserta. Latar belakang pendidikan
3. Metode penyampaian materi pendidikan dan pelatihan (diklat):
Mekanisme penyampaian materi pendidikan dan pelatihan (diklat) oleh instruktur
Peran atau partisipasi aktif peserta dalam kegiatan pendidikan dan pelatihan (diklat)
Komunikasi antara instruktur para peserta pendidikan dan pelatihan (diklat)
4. Instruktur pendidikan dan pelatihan (diklat):
Kemampuan atau penguasaan instruktur dan peserta pendidikan dan pelatihan (diklat)
5. Sarana dan prasarana pendidikan dan pelatihan (diklat):
Kesesuaian antara tempat pelaksanaan dengan jumlah peserta pendidikan dan pelatihan (diklat). Tersedianya peralatan, perlengkapan dan kebutuhan pendidikan dan pelatihan (diklat)
6. Materi pendidikan dan pelatihan (diklat):
Kesesuaian materi pendidikan dan pelatihan (diklat) yang diberikan dengan tugas dan pekerjaan peserta. Penerapan atau aplikasi materi pendidikan dan pelatihan (diklat) dalam pelaksanaan tugas.

Kerangka Pemikiran

Berdasarkan pemahaman teori diatas kerangka teori adalah suatu tulisan yang dibuat untuk lebih bisa memahami apa yang akan diteliti, Berikut adalah kerangka teori pada penelitian ini.



Gambar: Kerangka Pemikiran

Hipotesis Penelitian

Berdasarkan teori diatas penulis dapat menentukan hipotesis yang akan dibangun.

H₁: Diduga Pendidikan dan Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

H₂: Diduga Pendidikan dan Pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

METODE PENELITIAN

Tempat dan Waktu Penelitian

Pada penelitian kali ini penulis melakukan penelitian yang bertempat di PT Jasamarga Tollroad Operator yang berlokasi di Jakarta. Penelitian ini akan meneliti secara objektif dan dibuat sesuai dengan kebenaran yang diterjadi pada tempat penelitian. Penelitian ini juga membahas masalah kinerja karyawan yang mana hal tersebut bisa dipatahkan dengan meningkatnya Pendidikan dan Pelatihan kerja.

Variabel Penelitian

Dalam penelitian ini penulis menggunakan dua variable yaitu variable terikat (Pendidikan dan Pelatihan) dan variable bebas (Kinerja). Kinerja bisa diartikan sebagai hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau sebuah tim dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya.

Pendidikan dan Pelatihan

Pendidikan dan pelatihan (diklat) adalah serangkaian kegiatan yang dirancang untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan individu dalam rangka menunjang kinerja mereka dalam pekerjaan.

Populasi dan Sampel

Rumus Slovin digunakan dalam menentukan ukuran sampel dari populasi yang telah diketahui jumlahnya yaitu sebanyak 250 karyawan. Untuk tingkat presisinya yang ditetapkan dalam penentuan sampel adalah 10%. Alasannya menggunakan tingkat presisi 10% karena jumlah populasinya kurang dari 1000.

Teknik Analisis Data

Teknik analisis data merupakan langkah penting dalam penelitian ilmiah untuk mengolah dan menginterpretasikan data yang telah dikumpulkan.

Saat ini penulis menggunakan Analisis data kuantitatif yang mana didalam analisis tersebut terdapat dua Teknik analisis yang bisa digunakan yaitu Statistik Deskriptif dan Analisis Regresi. Statistik Deskriptif dapat digunakan untuk mendeskripsikan karakteristik data, seperti mean, median, modus, dan standar deviasi, Sedangkan Analisis Regresi dapat digunakan untuk melihat hubungan antara dua atau lebih variabel.

Untuk melakukan pencegahan dalam kesalahan penghitungan, penelitian ini juga akan menggunakan Teknik analisis dengan Uji Hipotesis. Uji Hipotesis merupakan uji statistik yang banyak digunakan untuk menguji perbedaan mean antara dua kelompok data. Namun, penting untuk memperhatikan asumsi Uji Hipotesis dan keterbatasannya sebelum menggunakan uji ini dalam penelitian. Jika asumsi dilanggar atau peneliti ingin membandingkan lebih dari dua kelompok, maka perlu dipertimbangkan penggunaan uji statistik yang lain.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pembahasan

Penelitian ini berjudul Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Penelitian ini dilakukan di PT Jasamarga *Tollroad Operator*. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, responden yang diteliti berjumlah 71 responden.

Berdasarkan hasil pengujian instrumen dan hasil analisis data yang telah diuraikan diatas, serta hasil observasi yang dilakukan mengenai pengaruh Pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja karyawan sebagai berikut :

Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil dari penelitian yang telah dilaksanakan menunjukkan bahwa Pendidikan dan Pelatihan mempunyai pengaruh positif yang signifikan terhadap Kinerja karyawan, dibuktikan dengan tingkat signifikansi $< 0,05$ yaitu 0,000. Kontribusi Pendidikan dan Pelatihan perusahaan terhadap Kinerja karyawan t hitung sebesar $15.856 > t$ tabel 1.994.

Kesimpulannya adalah pihak manajemen perusahaan harus mampu memberikan Pendidikan dan pelatihan karyawan dengan lebih baik lagi. Dengan adanya Pendidikan dan pelatihan yang baik dalam perusahaan dapat membuat karyawan mudah bekerja dan juga mampu memberikan kontribusi yang baik untuk perusahaan. Selain itu, perusahaan juga harus mampu mengambil keputusan yang tepat untuk memberikan Pendidikan dan pelatihan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan Perusahaan dan perkembangan zaman sehingga karyawan mencapai hasil yang memuaskan dalam kinerjanya. Dengan demikian, adanya Pendidikan dan pelatihan yang mumpuni dapat menciptakan kinerja karyawan yang sangat baik dan maju dalam bekerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan peneliti terdahulu yang dilakukan oleh Syifa Ayu Pradipta (2019) dalam penelitiannya membuktikan bahwa Pendidikan dan Pelatihan berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil dari uraian dan pembahasan dari hasil uji validitas dan reliabilitas pada bab sebelumnya menunjukkan hasil setiap variabel tersebut valid dan reliabel dan untuk uji hipotesis yang telah dilakukan, penulis dapat menyimpulkan sebagai berikut:

Terdapat pengaruh yang signifikan antara Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kinerja karyawan pada PT. *Jasamarga Tollroad Operator*. Dimana nilai t hitung $15.856 > t$ tabel 1.994 . Maka dengan itu menunjukkan bahwa hipotesis dalam penelitian ini menolak H_0 dan menerima H_a dengan nilai signifikansi $0,00 < 0,05$. Menjelaskan bahwa Pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja karyawan sangat memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan di PT *Jasamarga Tollroad Operator*.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, Penulis dapat memberikan saran, beberapa diantaranya adalah:

1. Bagi Akademik

Diharapkan bagi penelitian selanjutnya dapat menggunakan penelitian ini sebagai referensi dan ilustrasi untuk melakukan, membandingkan dan membedakan penelitian dengan metode dan model penelitian yang berbeda, serta dengan subjek dan jenis perusahaan yang berbeda. Selain itu, ukuran sampel dan populasi yang lebih besar dalam penelitian ini dapat berkontribusi pada penelitian yang lebih baik.

2. Bagi Perusahaan

Dengan adanya hasil penelitian ini diharapkan PT *Jasamarga Tollroad Operator* dapat memanfaatkan penelitian ini sebagai bahan pertimbangan dalam mengambil segala keputusan dan kebijakan yang terkait pada peningkatan Kinerja karyawan.

Pada variabel Pendidikan dan pelatihan yang paling berpengaruh adalah adanya kegiatan diklat dapat meningkatkan wawasan karyawan dalam pekerjaannya. Untuk itu, PT *Jasamarga Tollroad Operator* berusaha untuk tetap menjaga dan meningkatkan kualitas Pendidikan dan pelatihan kerja yang diberikan oleh Perusahaan guna mempertahankan adanya karyawan yang berkompeten tinggi ditubuh PT *Jasamarga Tollroad Operator*.

3. Bagi Penelitian Selanjutnya

Penelitian ini tentunya merupakan suatu proses pembelajaran yang diharapkan dapat memperluas pengetahuan tentang pengaruh Pendidikan dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan khususnya di bidang manajemen sumber daya manusia. Ilmu yang diberikan dapat diterapkan dalam kehidupan nyata sebagai bahan untuk melanjutkan pembelajaran di jenjang yang lebih tinggi.

DAFTAR RUJUKAN

- A.A Anwar Prabu Mangkunegara. (2005). *Manajemen Sumber daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya.
- Amavisca, A., & Sukarno, G. (2023). Analisis Pengembangan Karir, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT Dreams Tour & Travel. *J-MAS (Jurnal Manajemen dan Sains)*, 8(1), 9-14.
- Azhari, S., Salsabila, S., Agustin, W., Ayu, W. G., & Sari, V. N. (2024). Membangun Kepuasan Kerja Optimal dan Tinjauan Terhadap Faktor yang Mempengaruhi Evaluasi Individu Mengenai Prilaku Organisasi di “Swells Barbershop

- Padang”. SAFARI: Jurnal Pengabdian Masyarakat Indonesia, 4(3), 167-177.
- Gary Dessler, (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Indeks*, Jakarta
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT Raja grafindo Persada.
- Kasmir, D., & SE, M. (2022). *Pengantar Metodologi Penelitian Untuk Ilmu Manajemen, Akuntansi, dan Bisnis*. Depok: Rajawali Pers.
- Lapau, F., & Shaleha, M. (2021). Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pelatihan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Rumah Sakit Bhayangkara Kendari. *ANALISIS*, 11(1), 114-133.
- Marsih, Y., & Rakhmalina, I. (2021). Pengaruh Proses Rekrutmen dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Fif Group Pos Bayung Lencir. *Jurnal Manajemen Kompeten*, 4(1), 43-62.
- Malik, D. A., Tumbel, A. L., & Trang, I. (2020). Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Tirta Investama-Airmadidi (AQUA). *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 8(1).
- Manoppo, I. D., Koleangan, R. A., & Uhing, Y. (2021). Pengaruh pelatihan, dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada PT. Unilever Indonesia. Tbk Di Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 9(1).
- Pradipta, Syifa Ayu. (2019). Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan (DIKLAT) dan Remunerasi Terhadap Kinerja Pegawai di Pusat Penelitian dan Pengembangan Geologi Kelautan Bandung, 18-19. Universitas Komputer Indonesia. Bandung.
- Pratama, M. F. A., & Handayani, W. P. P. (2022). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan: Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Sosial Ekonomi Bisnis*, 2(2), 62-70.
- Rambe, M. F. A. A., & Harahap, M. I. (2022). Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Nubika Jaya Kabupaten Labuhan Batu Selatan. *Bursa: Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 1(2), 145-152.
- Robbins, Stephen P. dan Judge, Timothy A. *Perilaku Organisasi, Organizational Behaviour*. Salemba Edisi 12. Salemba Empat, JAKARTA.
- Romi, M., Soetjipto, N., Widaningsih, S., Manik, E., & Riswanto, A. (2021). Enhancing organizational commitment by exploring job satisfaction, organizational citizenship behavior and emotional intelligence. *Management Science Letters*, 11(3), 917-924.
- Rivaldo, Y., & Nabella, S. D. (2023). *Employee performance: Education, training, experience and work discipline*. *Calitatea*, 24(193), 182-188.
- R Veithzal, EJ Sagala *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk perusahaan dari teori ke praktik*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2004
- Santyosluk, V. A. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Balai Besar

- Karantina Pertanian Makassar (Doctoral dissertation, Universitas Fajar).
- Simamora Henry, (2006), *Manajemen Sumber Daya Manusia* STIE, YKKPN Yogyakarta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta,CV
- Supatmi, M. E., Nimran, U., & Utami, H. N. (2013). Pengaruh pelatihan, kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan dan kinerja karyawan. *Profit: Jurnal Adminstrasi Bisnis*, 7(1).
- Umi, M. Z., & Nurnida, I. (2018). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan: Studi Pada PT. Mitra Solusi Telematika (MST) Jakarta. *eProceedings of Management*, 5(1).
- Zahra, I. I., Damayanti, M. R., Abidin, M. N., & Ritonga, M. I. P. (2024). Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai: Kajian 5 Jurnal Internasional Pendidikan dan Pelatihan Sumber Daya Manusia. *As-Syirkah: Islamic Economic & Financial Journal*, 3(2), 665-675.