



## PENGARUH TRAINING AND DEVELOPMENT TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. PUTRA MUSTIKA TOUR TRAVEL JAKARTA

Lina Tio<sup>1</sup>, Mustika Lukman Arief<sup>2</sup>, Marjohan<sup>3</sup>

<sup>1</sup>Universitas Sumatera Barat

<sup>2,3</sup>Akademi Maritim Sapta Samudra Padang

<sup>1</sup>linatio1272@gmail.com. <sup>2</sup>mustikalukmanarief@rocketmail.com. <sup>3</sup>marjohan37@yahoo.com

### Abstract

*The purpose of this study is to examine and analyze the effect of the implementation of education and training on the performance of employees of PT Putra Mustika Tour Travel Jakarta. The research method used in this study using a quantitative approach that is intended to test the hypothesis. The data used are primary data obtained through field survey, as for hypothesis testing done by linear regression analysis tool. The object of research is employees of PT Putra Mustika Tour Travel Jakarta with a population of 43 people directly sampled. Sampling technique in this study using saturated sample method. Technique analysis data using simple regression analysis previously tested the validity and reliability. The results obtained sig 0.01 then  $< 0.05$  so  $H_0$  is rejected so there is influence between the implementation of education and training on employee performance.*

*Keywords: Education, Training, Employee Performance*

### Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji dan menganalisis pengaruh pelaksanaan pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja kerja karyawan PT Putra Mustika Tour Travel Jakarta. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yang dimaksudkan untuk menguji hipotesis. Data yang digunakan adalah data primer yang diperoleh melalui survey lapangan, adapun pengujian hipotesis dilakukan dengan alat analisis regresi linier. Objek penelitian adalah karyawan PT Putra Mustika Tour Travel Jakarta dengan populasi 43 orang yang langsung dijadikan sampel. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode sampel jenuh. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi sederhana yang sebelumnya dilakukan uji validitas dan reliabilitas. Hasil penelitian diperoleh sig 0,01 maka  $< 0,05$  sehingga  $H_0$  ditolak jadi ada pengaruh antara pelaksanaan pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci: Pendidikan, Pelatihan, Kinerja Karyawan.

© 2024 Jurnal Pustaka Manajemen

### 1. Pendahuluan

Era globalisasi ekonomi memberikan tantangan tersendiri dalam kehidupan dunia saat ini. Demikian juga yang terjadi dalam dunia kepariwisataan. Dunia pariwisata di masa lalu memang juga telah menyediakan atau memberikan sumbangan dalam perekonomian suatu negara, tetapi saat ini

perkembangannya menjadi semakin besar, kebutuhan akan wisata telah menjadi wadah yang sangat perlu diperhatikan tidak hanya di Indonesia tetapi juga oleh dunia. Demikian yang dialami oleh Indonesia saat ini, kepariwisataan di negara kita telah menjalani perkembangan yang sangat pesat, meskipun belum maksimal dari tujuan yang diharapkan.

Seiring dengan perkembangannya pariwisata di Indonesia, industri tour & travel menjadi semakin penting, karena itu kini kita saksikan semakin banyak jumlah dan jenis tour & travel sehingga persaingan semakin ketat. Dalam situasi semacam itu hanya perusahaan yang profesional dan efisien yang akan dapat terus hidup sejalan dengan semakin berkembangnya tuntutan konsumen.

Untuk itu perusahaan harus mampu mengembangkan dan memanfaatkan sumber daya yang dimiliki agar mampu menyesuaikan dengan perubahan lingkungan. dengan meningkatkan kemampuan dan keahlian karyawan untuk menciptakan dan mendapatkan kinerja yang berkualitas dan profesional dalam bidangnya.

Sebagai salah satu industri jasa, tour & travel lebih banyak mengandalkan potensi sumber daya manusia untuk menggerakkan roda usahanya, disamping fasilitas lainnya hal ini berkaitan dengan produk yang dihasilkan yaitu jasa atau pelayanan kepada pengguna jasa. Berkembang atau tidaknya suatu perusahaan tour & travel tergantung pada jumlah dan kualitas tenaga kerja yang digunakan, sebab tenaga kerja yang diharapkan dapat menarik para pelanggan.

Pendidikan dan Pelatihan karyawan berhubungan erat terhadap hasil pekerjaan karyawan. Oleh karena itu, dibutuhkan sebuah penilaian untuk mengukur kinerja karyawan melalui pendidikan dan pelatihan karyawan. Pendidikan dan Pelatihan karyawan dilakukan dengan tujuan agar para karyawan memiliki pengetahuan, kemampuan dan keterampilan sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang mereka lakukan.

Pendidikan dan pelatihan teknis berkaitan dengan tugas-tugas yang menurut kecakapan dan keterampilan praktis yang harus dimiliki oleh karyawan, sementara pendidikan dan pelatihan non teknis lebih menitik beratkan pada peningkatan pengetahuan karyawan.

Bentuk-bentuk pendidikan dan pelatihan yang dilakukan antara lain:

- a. Pendidikan Bahasa Inggris
- b. Pelatihan ticketing
- c. Pelatihan telepon operator
- d. Pendidikan untuk tour

Hal ini sedikit banyaknya mempengaruhi tingkat kinerja karyawan, karena salah satu tujuan yang ingin dicapai dengan mengadakan program pendidikan dan pelatihan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Pada dasarnya pendidikan dan pelatihan merupakan proses yang berlanjut dan bukan proses sesaat saja terutama disaat perkembangan teknologi dan pengetahuan berkembang pesat seperti saat ini, peran pendidikan dan pelatihan sangat besar perannya

untuk membekali karyawan agar lebih kreatif dalam mencapai tujuan perusahaan secara efektif dan efisien. Sementara secara umum tujuan pelaksanaan pendidikan dan pelatihan adalah memperbaiki efektifitas dan efisiensi kerja karyawan dalam melaksanakan dan mencapai sasaran program-program kerja yang telah ditetapkan. Semakin baik program pendidikan dan pelatihan yang dilakukan oleh pengelola organisasi maka semakin terampil karyawannya dalam menyelesaikan pekerjaan (Ningrum, Sunuharyo, & Hakam, 2013).

Pendidikan dan pelatihan dipandang sebagai bentuk investasi jangka panjang bagi setiap organisasi, oleh karenanya setiap organisasi yang berkembang melakukan atau memfasilitasi proses pendidikan dan pelatihan bagi pegawainya dengan memberikan perhatian yang sangat besar terhadap proses tersebut. Sehingga meningkatnya kemampuan atau keterampilan para pegawai, maka secara otomatis akan meningkat pula kinerja para pegawainya (Sakti & Mulyadi, 2015).

Dari pengertian di atas jelas terlihat bahwa pendidikan dan pelatihan tidak terlepas dari proses belajar tentang segala pengetahuan dan keterampilan pada berbagai situasi dengan maksud untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan perusahaan dan juga untuk merubah tingkah laku dan sikap ke arah peningkatan yang lebih baik.

Tujuan dari pendidikan dan pelatihan adalah menambah kecakapan dan kemampuan karyawan untuk permintaan jabatan serta dengan program tersebut diharapkan dapat meningkatkan efisiensi dan efektifitas kerja karyawan dalam mencapai sasaran-sasaran kerja yang telah ditetapkan (Ningrum et al., 2013).

Tujuan pendidikan dan pelatihan pada hakikatnya adalah diselenggarakan untuk membekali, meningkatkan, dan mengembangkan kompetensi kerja guna meningkatkan kemampuan, produktivitas, dan kesejahteraan. tujuan pelatihan ini utamanya adalah meningkatkan efektifitas atau hasil kerja pegawai, atau dengan kata lain adalah untuk meningkatkan efektifitas dan efisiensi kerja tiap pegawai (Herlina, 2014).

Selanjutnya dalam pendidikan dan pelatihan terdapat beberapa komponen yang harus disiapkan adalah para peserta, pelatih (trainer/instruktur), dan waktu dan tempat pelaksanaan training sehingga program pelatihan yang direncanakan dapat dilaksanakan dengan baik dan memenuhi target kompetensi jabatan yang harus dipenuhi oleh peserta yang bersangkutan (Annisa Intan Prasetyo, 2017).

Dari uraian di atas didapat kesimpulan bahwa pendidikan dan pelatihan yang diberikan kepada karyawan akan banyak memberi manfaat bagi perusahaan.

Agar pelaksanaan pendidikan dan pelatihan bisa dijalankan, sebaiknya perusahaan harus menentukan metoda pelaksanaan program pendidikan dan Pelatihan. Ada dua metoda yang sering digunakan dalam program pendidikan dan pelatihan yaitu :

- a. Metode On The Job Training (Rotasi jabatan, latihan instruktur jabatanm magang, coacing, pengawasan sementara).
- b. Metode Off The Job Training terdiri dari : 1) Metode simulasi ( Metode study kasus, role playing, business games, vestibule training, latihan laboratorium, program pengembangan eksekutif) 2) Metode presentase informasi (kuliah, presentasi video, metode konferensi) (Bangun, 2016).

Sementara itu untuk pencapaian tujuan kegiatan pendidikan dan pelatihan yang efektif dan efisien maka diperlukanlah sebuah pemilihan materi pendidikan dan pelatihan yang tepat. Materi pelatihan dan pendidikan harus disesuaikan dengan tujuan yang hendak dicapai. Materi harus diberikan secara sistematis dan berdasarkan tahapan - tahapan(Aryo Teguh Pribadi, Djamhur Hamid, Mochammad Djudi Mukzam, 2013).

Kinerja merupakan suatu konstruk multidimensional yang mencakup banyak faktor yang mempengaruhinya yaitu (1) Faktor personal/individual, meliputi: pengetahuan, keterampilan (skill), kemampuan, kepercayaan diri, motivasi, dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu: (2) Faktor kepemimpinan, meliputi: kualitas dalam memberikan dorongan, semangat, arahan, dan dukungan yang diberikan manajer dan team leader: dan (3) Faktor tim, meliputi: kualitas dukungan dan sernangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kekompakan dan keeratan anggotan tim: (4) Faktor sistem, meliputi: sistem kerja, fasilitas kerja atau infrastruktur yang diberikan oleh organisasi, proses organisasi, dan kultur kinerja dalam organisasi: (5) Faktor kontekstual (situasional), meliputi: tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal (Rika Wulanda, Nurdin Brasit, n.d.)

Adapun aspek-aspek standar kinerja menurut Mangkunegara terdiri dari aspek kuantitatif dan aspek kualitatif. Aspek kuantitatif meliputi: proses kerja dan kondisi pekerjaan, waktu yang dipergunakan atau lamanya melaksanakan pekerjaan, jumlah kesalahan dalam melaksanakan pekerjaan, dan jumlah dan jenis pemberian pelayanan dalam bekerja. Sedangkan aspek kualitatif meliputi: ketepatan kerja dan kualitas pekerjaan, tingkat kemampuan dalam bekerja, kemampuan menganalisis data/informasi, kemampuan/kegagalan menggunakan mesin/peralatan, kemampuan mengevaluasi (keluhan/keberatan konsumen) (Agusta et al., 2013).

Sementara itu, metode penilaian kinerja terdiri dari :  
- Rating Scale - Checklist - Critical Indicent Technique - Observasi dan Tes Untuk Kerja - Skala Penilaian Berdasarkan Perilaku (behaviorally anchored scale-bors) - Metode Perbandingan Kelompok (Turere, 2013).

Tujuan dari dari kinerja adalah sebagai berikut: a. Meningkatkan saling pengertian antara karyawan tentang persyaratan kinerja. b. Mencatat dan mengakui hasil kerja seorang karyawan, sehingga mereka termotivasi untuk berbuat yang lebih baik, atau sekurang-kurangnya berprestasi sama dengan prestasi yang terdahulu. c. Memberikan peluang kepada karyawan untuk mendiskusikan keinginan dan aspirasinya dan meningkatkan kepedulian terhadap karier atau terhadap pekerjaan yang diembannya sekarang. d. Mendefinisikan atau merumuskan kembali sasaran masa depan, sehingga karyawan termotivasi untuk berprestasi sesuai dengan potensinya. Sementara kegunaan atau manfaat dari penilaian prestasi kerja sebagai berikut: a. Sebagai dasar dalam pengambilan keputusan yang digunakan untuk prestasi, pemberhentian dan besarnya balas jasa. b. Untuk mengukur sejauh mana seseorang karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya. c. Sebagai dasar untuk mengevaluasi efektivitas seluruh kegiatan dalam perusahaan. d. Sebagai dasar untuk mengevaluasi program latihan dan keefektifan jadwal kerja, metode kerja, struktur organisasi, gaya pengawasan, kondisi kerja dan pengawasan.(Yulianti, 2015)

Pelaksanaan program pendidikan dan pelatihan pada karyawan PT Putra Mustika Tour Travel Jakarta ditujukan untuk menciptakan tenaga kerja yang handal dan berkualitas baik dalam hal keterampilan maupun dalam hal wawasan dan cara berfikir mereka. Sehubungan dengan hal di atas maka pihak perusahaan telah membentuk unit personalia untuk mengurus masalah pendidikan dan pelatihan para karyawan dalam meningkatkan kinerja karyawan baik itu karyawan baru maupun karyawan lama.

Lebih lanjut untuk melihat jumlah karyawan yang dimiliki oleh PT Putra Mustika Tour Travel Jakarta menurut tingkat pendidikan mereka dapat kita lihat pada tabel 1 berikut ini:

Tabel 1. Jumlah Karyawan PT Putra Mustika Tour Travel Jakarta Menurut Tingkat Pendidikan Tahun 2020-2024

Tingkat Pendidikan	TAHUN				
	2020	2021	2022	2023	2024
Sarjana	3	3	3	3	3
Sarjana Muda	4	4	4	4	4
SLTA / SMK	30	28	28	27	30
SLTP	6	7	7	6	6
Jumlah	43	42	42	40	43

Sumber: PT Putra Mustika Tour Travel Jakarta

Untuk meningkatkan kemampuan kerja karyawan, maka pihak perusahaan PT Putra Mustika Tour Travel Jakarta telah melaksanakan program

pendidikan dan pelatihan untuk para karyawan, untuk lebih jelasnya tentang berapa jumlah karyawan PT Putra Mustika Tour Travel Jakarta yang telah menjalani program pendidikan dan pelatihan untuk lima tahun terakhir dapat kita lihat dari tabel 2 .

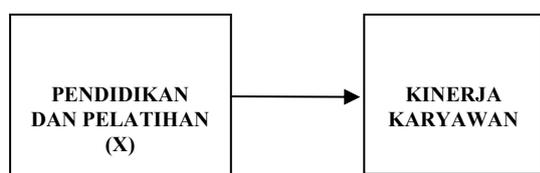
Tabel 2. Perkembangan Jumlah Karyawan Yang Telah Mengikuti Program Diklat Tahun 2020-2024

Tahun	Jumlah Karyawan	Peserta Diklat	Persentase Diklat (%)
2020	43	4	9,3
2021	42	3	7,1
2022	42	4	9,5
2023	40	4	10
2024	43	4	9,3

Sumber: PT. Putra Mustika Tour Travel Jakarta

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji dan menganalisis pengaruh pelaksanaan pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja kerja karyawan PT Putra Mustika Tour Travel Jakarta.

Kerangka berfikir :



Gambar 1. Model penelitian

## 2. Metode Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif yang bertujuan untuk menggambarkan keadaan kompetensi atau fakta empiris. Penelitian ini dilakukan di PT Putra Mustika Tour Travel Jakarta. Populasi yakni karyawan PT Putra Mustika Tour Travel Jakarta. Jumlah sampel adalah 43 orang Jenis data dalam penelitian ini adalah Data yang digunakan adalah data primer dari seluruh karyawan PT Putra Mustika Tour Travel Jakarta.

Agar sampel yang diambil akurat dan tidak terjadi bias, maka teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan *Sampel Jenuh*.

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan cara studi lapangan menggunakan teknik wawancara dan membuat daftar pertanyaan (kuesioner) Dalam penelitian ini, penulis menggunakan angket yang terstruktur, di mana angket dalam penelitian ini diberikan langsung kepada responden. Skala pengukuran yang digunakan adalah dengan skala Likert.

Pengolahan data dilakukan dengan bantuan program SPSS 21. Sedangkan analisis data menggunakan analisis statistik yaitu analisis regresi sederhana Analisis Regresi Linier sederhana dalam penelitian ini, untuk mengetahui pengaruh tunggal antara 1.

Pelaksanaan program pendidikan dan pelatihan sebagai variabel independen terhadap (2) kinerja variabel dependen serta uji F yang sebelumnya dilakukan uji validitas dan reabilitas.

## 3. Hasil dan Pembahasan

### 3.1. Uji Validitas

Berdasarkan hasil uji coba instrumen yang disebarkan dan diisi oleh 30 orang karyawan perusahaan Tour Travel lainnya, maka hasil Uji Validitas dapat dilihat pada tabel 3.

Tabel 3 Rangkuman Hasil Uji Validitas

No	Variabel (X)	Variabel (Y)	Jumlah Item	Jumlah Valid	Ket
1	Pendidikan dan pelatihan	-	20	15	Item nomor 1,5,9,11,16 Tidak valid
2	-	Kinerja karyawan	20	20	-

Sumber: data primer yang diolah

### 3.2. Uji Reliabilitas

Hasil uji coba instrumen terhadap 30 orang karyawan perusahaan Tour Travel lainnya menunjukkan reliabilitas sebagaimana yang ditampilkan pada tabel 4.

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach Alpha	Kriteria
1	Pelaksanaan program Pendidikan dan Pelatihan	0,860	Reliabilitas baik
2	Kinerja Karyawan	0,899	Reliabilitas baik

Sumber: data primer yang diolah

### 3.3. Analisa Deskriptif

Kemudian dilanjutkan proses analisa deskriptif responden. Dengan hasil berdasarkan jenis kelamin sebagaimana yang ditampilkan pada tabel 5.

Tabel 5. Hasil Responden Menurut Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
Laki-laki	23	53,5 %
Perempuan	20	46,5 %
Jumlah	43	100 %

Sumber: data primer yang diolah

Berdasarkan jenis kelamin, pada umumnya tenaga kerja yang dominan bekerja di PT. Putra Mustika Tour Travel adalah karyawan laki-laki. Kondisi ini disebabkan jenis pekerjaan yang dilakukan banyak berupa operasional di lapangan dan jam kantor berlangsung 2 (dua) shift. Untuk shift ke dua maka seluruh karyawan yang masuk adalah laki-laki. Operasional di lapangan paling banyak dilakukan di Bandara / Airport dan Pelabuhan Kapal Laut.

Berdasarkan umur responden, karyawan PT Putra Mustika Tour Travel Jakarta lebih dominan yang bekerja rata-rata umurnya berkisar dari 21-30 tahun. Jadi masih berumur muda dan produktif. Tentu saja kondisi ini sangat dibutuhkan dan menunjang kondisi pekerjaan yang dilakukan dalam 2 (dua) shift serta operasional di lapangan. Perusahaan memiliki

karyawan yang dapat bekerja dengan energik serta berbadan sehat untuk menunjang kondisi pekerjaan yang ada saat ini. Perusahaan juga memiliki 34,8 % karyawan yang berusia muda senior berumur 31-40 tahun. Kelompok ini banyak menghandle pekerjaan pembuatan dan pengurusan dokumen di kantor dan lapangan. Hasil analisa deskriptif responden berdasarkan umur dapat dilihat pada tabel 6.

Tabel 6. Hasil Responden Menurut Umur

Umur	Jumlah	Persentase (%)
<20 Tahun	6	14,0 %
21-30 Tahun	19	44,2 %
31-40 Tahun	15	34,8 %
> 40 Tahun	3	7 %
Jumlah	43	100 %

Sumber: data primer yang diolah

Hasil analisa deskriptif responden berdasarkan latar belakang pendidikan disajikan dalam tabel 7.

Tabel 7. Hasil Responden Menurut Pendidikan

Pendidikan	Jumlah	Persentase (%)
SLTP	5	11,6 %
SLTA/SMK	19	44,2 %
Diploma	14	32,6 %
Sarjana	5	11,6 %
Jumlah	43	100 %

Sumber: data primer yang diolah

Berdasarkan tabel 7 diatas dapat kita lihat bahwa mayoritas responden yang berpendidikan SLTP sebanyak 5 orang (11,6%), sedangkan lulusan SLTA/SMK sebanyak 19 orang (44,2%), lulusan diploma sebanyak 14 orang (32,6%), sedangkan yang lulusan sarjana sebanyak 5 orang (11,6%). Jadi dapat dijelaskan bahwa tingkat pendidikan karyawan yang bekerja pada PT Putra Mustika Tour Travel Jakarta masih rendah, sehingga skill atau kemampuan yang dimiliki kurang mampu menunjang pekerjaannya. Sebagian besar karyawan yang berpendidikan SLTA/SMK ini sebagai petugas operasional di Lapangan yaitu Bandara dan Pelabuhan. Mereka bekerja seiring dengan pengalaman dan masa kerjanya serta beberapa kali menghadapi masalah di lapangan yang pada akhirnya mereka dapat menguasai berbagai problem pekerjaan yang timbul.

### 3.4 Analisis Regresi

Analisis Regresi yang pada dasarnya untuk melihat mengenai ketergantungan variabel dependen (terikat) dengan satu atau lebih variabel independen (variabel penjelas) dengan tujuan untuk mengestimasi rata-rata populasi variabel dependen berdasarkan nilai variabel independen yang diketahui.

Adapun rumus analisis regresi adalah sebagai berikut:

$$Y = a + bx + e$$

Dimana:

y = kinerja karyawan

a = konstanta

e = prediction Error

b = koefisien regresi

x = program pendidikan dan pelatihan

Dengan bantuan SPSS versi 21, hasil pengolahan data dapat ditampilkan pada tabel berikut.

Tabel 8. Hasil Analisa Regresi

Model Summary									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.497 <sup>a</sup>	.247	.229	.30008	.247	13.452	1	41	.001

a. Predictors: (Constant), pendidikan

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1.211	1	1.211	13.452	.001 <sup>a</sup>
	Residual	3.692	41	.090		
	Total	4.903	42			

a. Predictors: (Constant), pendidikan

b. Dependent Variable: kinerjaKaryawan

Coefficients <sup>a</sup>								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error				Beta	Tolerance
1	(Constant)	2.153	.476		4.526	.000		
	pendidikan	.435	.119	.497	3.668	.001	1.000	1.000

a. Dependent Variable: kinerjaKaryawan

Sumber: data primer yang diolah

Melihat dari ketiga tabel hasil pengolahan SPSS maka didapat Nilai R Square 0,247. Hal ini berarti 24,7% kinerja karyawan dipengaruhi oleh pendidikan dan pelatihan. Nilai Probabilitas Sig sebesar 0,000. Oleh karena probabilitas sig <0,05 maka Ho ditolak.

Keputusan dapat diambil berdasarkan hipotesis yaitu: Ho: Tidak ada pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja karyawan. Ha: Ada pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja karyawan.

Sementara itu nilai Sig adalah 0,000 yang berarti < 0,05 maka Ho juga ditolak. Artinya ada pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja karyawan. Maka dapat disusun persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 2.153 + 0.435 X$$

Dari persamaan regresi dapat dianalisa sebagai berikut:

Nilai konstanta sebesar 2.153 merupakan perpotongan antara garis regresi dengan sumbu Y, yang menunjukkan tingkat kinerja karyawan ketika variabel tingkat pendidikan dan pelatihan sama dengan nol, maka Y adalah sebesar 2.153.

Nilai koefisien pengaruh pendidikan dan pelatihan (X) adalah sebesar 0.435. Hal ini mengandung arti bahwa setiap kenaikan pengaruh pendidikan dan pelatihan (X1) satu satuan maka variable kinerja karyawan (Y) akan naik sebesar 0.435 dengan asumsi bahwa variabel bebas yang lain dari model regresi adalah tetap. Secara parsial jika pendidikan dan pelatihan naik 1 satuan maka kinerja karyawan akan naik sebesar 0.435.

Nilai R Square dari penelitian ini adalah 0.247. Hal ini berarti 24,7%. Sehingga diketahui bahwa variable kinerja karyawan dipengaruhi oleh variable pendidikan dan pelatihan 24,7 %.

Untuk melihat pengaruh X1 terhadap Y. Pengambilan keputusan menggunakan cara: Jika Sig > 0,05 maka Ho diterima Jika Sig < 0,05 maka Ho ditolak. Dari hasil perhitungan dengan SPSS diperoleh sig 0,000 maka < 0,05 sehingga Ho ditolak.

Jadi secara simultan ada pengaruh antara pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja karyawan secara simultan. Sehingga pada penelitian ini terbukti bahwa pendidikan dan pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Putra Mustika Tour Travel Jakarta.

#### 4. Kesimpulan

Adapun kesimpulan yang dapat penulis kemukakan berdasarkan data dan fakta yang dihadapi oleh PT Putra Mustika Tour Travel Jakarta adalah Perkembangan perusahaan menuntut adanya peningkatan kualitas tenaga kerja, kebutuhan terhadap program pendidikan dan pelatihan yang bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan, perubahan sikap dan peningkatan keterampilan. Program pendidikan dan pelatihan pada PT Putra Mustika Tour Travel Jakarta sudah mulai terarah dan sesuai dengan pemenuhan kebutuhan dalam menjaga komposisi karyawan manajerial dan operasional. Dengan adanya pendidikan dan pelatihan yang

terencana dan terprogram, maka keterampilan dan wawasan berpikir karyawan akan meningkat lebih luas, sehingga karyawan akan termotivasi untuk melakukan pekerjaannya dan menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi. Pimpinan perusahaan harus meningkatkan motivasi kerja yang akan menimbulkan semangat kerja sehingga nantinya akan dapat meningkatkan kinerja. Diperlukan peninjauan kembali dalam hal pelaksanaan pendidikan dan pelatihan karyawan, agar sarana yang telah ditetapkan atau dirancang oleh PT. Putra Mustika Tour Travel Jakarta dapat tercapai. Perusahaan juga perlu memperjelas persyaratan jabatan dan kaitannya dengan landasan pengembangan karyawan secara tetap dan terarah dengan bidang kerja yang ada didalam organisasinya.

#### Daftar Rujukan

- [1] Amin, M. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Rajawali Press.
- [2] Hasibuan, M. S. P. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- [3] Dessler, G. (2018). Human Resource Management. New Jersey: Pearson.
- [4] Robinson, S. P., & Judge, T. A. (2017). Organizational Behavior. New Jersey: Pearson.
- [5] Sari, R. P. (2022). Analisis Pengaruh Pengembangan Karyawan terhadap Kinerja di Sektor Pariwisata. Jurnal Ilmu Manajemen, 10(3), 123-135

-----