

PENGARUH PENDIDIKAN DAN PELATIHAN SERTA MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. ASURANSI JASA INDONESIA (PERSERO)

Sohib Muhammad Muhibin ¹⁾

**¹⁾ Mahasiswa Program Studi Manajemen FE UNKRIS
Widodo ²⁾**

**²⁾ Dosen Program Studi Manajemen FE UNKRIS
Alamat: Kampus UNKRIS, Jatiwaringin Jakarta Timur
Email : widodounkkris@gmail.com**

Abstract: *This study aims to know and analyze the influence of education, training, and work motivation on employee performance at PT. Asuransi Jasa Indonesia. Population and sample in this research is all employees of PT. Asuransi Jasa Indonesia has 35 employees.. The results showed there was a significant influence between education, motivation training work on employee performance at PT. Jasa Jasa Indonesia (Persero). There is a significant effect of education on employee performance in PT. Asuransi Jasa Indonesia (Persero) partially, There is significant influence of training on employee performance in PT. Service Insurance Indonesia (Persero) partially and there is a significant effect of work motivation on employee performance in PT. Service Insurance Indonesia (Persero) partially. From these results indicate that the value of these three variables affect the achievement of employee performance in PT. Service Insurance Indonesia (Persero) is optimal.*

Keywords: *Education, Training, Motivation and Employee Performance.*

PENDAHULUAN

Struktur masyarakat Indonesia sudah semakin kompleks, sehingga manusia menghadapi berbagai macam persoalan yang meliputi berbagai aspek kehidupan. Perkembangan teknologi yang pesat akhir-akhir ini perlu diimbangi dengan pengetahuan pengelolaan dari segala segi baik segi sosial, ekonomi, keuangan, dan lain sebagainya.

Dengan adanya kemajuan dalam berbagai bidang, sudah semakin banyaknya didirikan perusahaan-perusahaan, baik perusahaan yang bergerak di bidang produksi jasa maupun produksi barang. Namun tidak sedikit tenaga kerja yang bekerja pada perusahaan tersebut mempunyai kemampuan terbatas. Hal ini dikarenakan fasilitas yang menunjang kepada kemampuan dan keterampilan tenaga kerja yang dimiliki perusahaan

sangat terbatas. Sedangkan setiap perusahaan menyukai dan menginginkan agar karyawannya menjadi tenaga kerja yang terampil dan ahli dalam mengerjakan pekerjaannya. Apalagi dengan adanya pengaruh globalisasi dimana pada masa mendatang tantangan ekonomi dunia akan menganut sistem perdagangan bebas, sehingga kebutuhan akan tenaga kerja yang ahli dan terampil sudah sangat mendesak dan perlu segera di benahi agar perusahaan yang bersangkutan dapat bersaing dengan perusahaan lain.

Dalam hubungannya dengan tenaga kerja, bagian personalia pada sebuah perusahaan seperti PT. Asuransi Jasa Indonesia, harus berperan aktif. Dengan manajemen personalia yang baik diharapkan kebutuhan tenaga kerja yang terampil dan menguasai bidang pekerjaannya, maka bagian personalia harus mampu membuat suatu program

pengembangan karyawan yaitu berupa pendidikan dan kompetensi. Dengan tujuan untuk memperbaiki dan mengembangkan sikap perilaku meningkatkan keterampilan, keahlian, dan pengetahuan. Sehingga nantinya diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Untuk menjamin kelancaran dan kelangsungan hidup perusahaan serta agar dapat bersaing terutama dalam dunia usaha yang semakin terus berkembang, maka PT. Asuransi Jasa Indonesia, melaksanakan program pelatihan dan kompetensi ini erat hubungannya dengan kinerja karyawan, karena dalam pelatihan dan kompetensi maka kinerja karyawan akan meningkat. Dalam hal ini penulis ingin mengetahui seberapa besar hubungan antara pelatihan dan kompetensi yang diikuti oleh peserta diklat dengan pendapat tentang kinerja karyawan, serta seberapa besar kontribusinya dalam mempengaruhi pendapat tentang kinerja karyawan.

LANDASAN TEORI

Kinerja Karyawan

Suatu organisasi tentu membutuhkan karyawan yang berkualitas. Untuk mencapai hal tersebut, maka perlu memperhatikan banyak hal yang berkaitan dengan kerjanya. Stoner dan Freeman (2012) menyatakan kinerja selalu merupakan tanda keberhasilan suatu organisasi yang ada dalam organisasi tersebut. Sementara itu, Stoner dan Freeman (2012) mengemukakan kinerja adalah kunci yang harus berfungsi secara efektif agar organisasi secara keseluruhan dapat berhasil.

Kinerja berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang). Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil

kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2009).

Kinerja adalah tingkat keberhasilan seseorang atau kelompok orang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya serta kemampuan untuk mencapai tujuan dan standar yang ditetapkan. Kinerja diartikan sebagai ungkapan kemajuan yang didasari oleh pengetahuan, sikap dan motivasi dalam menghasilkan suatu pekerjaan (Saondi, 2010).

LAN dalam Mulyasa (2009) mengartikan kinerja atau *performance* diartikan sebagai prestasi kerja, pelaksanaan kerja, hasil kerja atau unjuk kerja. Sedangkan pengertian kinerja menurut Mangkunegara (2010) kinerja (prestasi kerja) diartikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya.

Produktivitas suatu perusahaan bukan semata-mata ditujukan untuk mendapatkan hasil kerja yang sebanyak-banyaknya, melainkan kualitas unjuk kerja juga penting di perhatikan. Produktivitas individu dapat dinilai dari apa yang dilakukan oleh individu tersebut dalam kerjanya, yakni bagaimana ia melakukan pekerjaan atau untuk kerjanya. Dalam hal ini, produktivitas suatu perusahaan juga dapat ditinjau dari tingkatannya dengan tolak ukur masing-masing, yang dapat dilihat dari kinerja seorang karyawan (Mulyasa, 2009).

Kinerja karyawan adalah perilaku atau respons yang memberi hasil yang mengacu kepada apa yang mereka kerjakan ketika dia menghadapi tugas. Kinerja karyawan menyangkut semua kegiatan atau tingkah laku yang dialami karyawan, jawaban yang

mereka buat, untuk memberi hasil atau tujuan. Terkadang tenaga kinerja karyawan hanya berupa respons, tapi biasanya memberi hasil (Yamin dan Maisah, 2010).

Tugas manajer terhadap karyawan salah satunya adalah melakukan penilaian atas kinerjanya. Penilaian ini dilakukan untuk mengetahui kinerja yang telah dicapai oleh seorang karyawan. Penilaian ini sangat penting bagi setiap karyawan, karena dapat mengetahui tinggi rendahnya kinerjanya sehingga dapat menjadi acuan untuk meningkatkan kinerjanya karyawan tersebut.

Penilaian adalah proses penilaian kerja seorang karyawan yang dilakukan manajer untuk mengetahui kualitas karyawan tersebut sehingga dapat dilakukan tindak lanjut atas hasil kinerja seorang karyawan. Hasibuan (2009) menjelaskan penilaian prestasi kerja adalah menilai rasio hasil kerja nyata dengan standar kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan setiap karyawan. Menetapkan kebijakan berarti apakah karyawan akan dipromosikan, didemosikan, dan atau balas jasanya dinaikkan.

Hasil penilaian kinerja karyawan digunakan oleh atasannya guna menentukan tindak lanjut bagi karyawan tersebut. Dan sebagai acuan dalam merencanakan langkah-langkah selanjutnya yang harus dilakukan oleh seorang manajer.

Manurut Sikula dalam Mangkunegara (2009) *Employee appraising is the systematic evaluation of a worker's job performance and potential for development. Appraising is the process of estimating or judging the value, excellence, qualities, or status of some object, person, or thing.* (Penilaian pegawai merupakan evaluasi yang sistematis dari pekerjaan pegawai dan potensi yang dapat dikembangkan.

Penilaian adalah proses penaksiran atau penentuan nilai, kualitas, atau status dari beberapa objek, orang ataupun sesuatu). Dapat diambil kesimpulan bahwa penilaian kinerja karyawan adalah suatu proses penilaian kinerja karyawan yang dilakukan pemimpin dalam hal ini manajer secara sistematis berdasarkan tugasnya untuk mengetahui kualitas kerjanya sebagai bahan tindak lanjut untuk karyawan tersebut.

Standar Kompetensi Karyawan yaitu meliputi empat kompetensi, Sarimaya dalam Yamin dan Maisah (2010) menyebutkan keempat jenis kompetensi tersebut, yaitu: 1). Kompetensi pedagogik, meliputi penguasaan karakteristik pendidikan dan latihan serta prinsip-prinsip pembelajaran; pengembangan; kegiatan pembelajaran yang mendidik; pengembangan potensi para karyawan; komunikasi dengan para karyawan; penilaian dan evaluasi. 2). Kompetensi profesional, yaitu menguasai struktur, konsep, dan pola pikir keilmuan yang mendukung pelatihan; mengembangkan keprofesionalan melalui tindakan reflektif. 3). Kompetensi kepribadian, meliputi bertindak sesuai dengan norma agama, hukum, sosial, dan kebudayaan nasional; menunjukkan pribadi yang dewasa dan teladan; memiliki tanggungjawab yang tinggi dan bangga menjadi karyawan. 4). Kompetensi sosial, yaitu bersikap inklusif, bertindak objektif, serta tidak diskriminatif; komunikasi dengan sosial karyawan; beradaptasi di tempat bertugas di seluruh wilayah Indonesia.

Berdasarkan uraian di atas maka diambil kesimpulan bahwa penilaian prestasi pegawai adalah penilaian kinerja karyawan adalah suatu proses penilaian kinerja karyawan yang dilakukan pemimpin dalam hal ini manajer secara sistematis berdasarkan tugasnya untuk mengetahui kualitas

kerjanya sebagai bahan tindak lanjut untuk karyawan tersebut.

Pendidikan

Pendidikan menurut Undang-Undang Nomor 20 tahun 2005 diartikan sebagai usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar karyawan secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan Negara. Mulyasa (2009) menyatakan bahwa pada umumnya orang yang mempunyai pendidikan lebih tinggi akan memiliki wawasan yang lebih luas, terutama penghayatan akan arti penting produktivitas. Pendidikan yang dimaksud disini adalah pendidikan formal.

Pendidikan Formal adalah jalur pendidikan yang terstruktur dan berjenjang yang terdiri atas pendidikan dasar, pendidikan menengah, dan pendidikan tinggi (UU Nomor 20 Tahun 2005). Pendidikan dasar merupakan jenjang pendidikan yang melandasi jenjang pendidikan menengah, pendidikan dasar berbentuk Sekolah Dasar (SD) dan Madrasah Ibtidaiyah (MI) atau bentuk lain yang sederajat serta Sekolah Menengah Pertama (SMP) dan Madrasah Tsanawiyah (MTs) atau bentuk lain yang sederajat.

Pendidikan Menengah merupakan lanjutan pendidikan dasar, pendidikan menengah terdiri atas pendidikan menengah umum dan pendidikan menengah kejuruan, pendidikan menengah berbentuk Sekolah Menengah Atas (SMA), Madrasah Aliyah (MA), Sekolah Menengah Kejuruan (SMK), dan Madrasah Aliyah Kejuruan (MAK), atau bentuk lain

yang sederajat. Pendidikan tinggi merupakan jenjang pendidikan setelah pendidikan menengah yang mencakup program diploma, sarjana, spesialis dan doktor yang diselenggarakan oleh perkaryawanan tinggi (UU Nomor 20 Tahun 2005).

Tujuan pendidikan nasional yang termaktub di dalam GBHN yakni : membentuk manusia Indonesia yang sehat jasmani dan rohani, memiliki pengetahuan dan keterampilan, dapat mengembangkan kreativitas dan tanggung jawab, menumbuhkan sikap demokrasi, mengembangkan kecerdasan yang tinggi, dan sebagainya (Notoatmodjo, 2005).

Dari uraian dapat disimpulkan pendidikan adalah usaha sadar yang sistematis dalam mengembangkan potensi manusia, baik pola pikir maupun sikap dan perilaku melalui jalur pendidikan yang terstruktur dan berjenjang yang terdiri atas pendidikan dasar, pendidikan menengah, dan pendidikan tinggi. Pendidikan berkaitan dengan mempersiapkan calon karyawan yang diperlukan oleh suatu instansi. Semakin tinggi pendidikan seorang karyawan maka semakin tinggi pula kinerjanya karena pengetahuan yang diperoleh di perguruan tinggi lebih banyak

Pelatihan

Pelatihan adalah suatu proses yang meliputi serangkaian tindak (upaya) yang dilaksanakan dengan sengaja dalam bentuk pemberian bantuan kepada tenaga kerja yang dilakukan oleh tenaga profesional kepelatihan dalam satuan waktu yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan kerja peserta dalam bidang pekerjaan tertentu guna meningkatkan efektivitas dan produktivitas dalam suatu organisasi (Hamalik, 2007). Menurut Sikula dalam Mangkunegara (2010) *Training is short-term*

educational process utilizing a systematic and organized procedure by wich non-managerial personal learn technical knowledge and skills for a definite purpose. (Pelatihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir dimana pegawai managerial mempelajari pengetahuan konseptual dan keterampilan teknis dalam tujuan terbatas.

Menurut Rae dalam Sofyandi (2008) Pelatihan adalah suatu usaha untuk meningkatkan pengetahuan dan kemampuan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya lebih efektif dan efisien.

Program pelatihan adalah serangkaian program yang dirancang untuk meningkatkan pengetahuan dan kemampuan karyawan dalam hubungannya dalam pekerjaannya. Efektifitas program pelatihan adalah suatu istilah untuk memastikan apakah program pelatihan dijalankan dengan efektif dalam mencapai sasaran yang ditentukan.

Dari uraian di atas dapat disimpulkan pelatihan adalah serangkaian program yang dirancang untuk meningkatkan pengetahuan dan kemampuan seorang karyawan yang dilakukan oleh tenaga profesional kepelatihan yang memiliki tujuan untuk meningkatkan efektivitas dan produktivitas dalam suatu organisasi perusahaan. Semakin sering seorang karyawan mengikuti pelatihan maka akan semakin baik pula kinerjanya.

Motivasi Kerja

Motivasi berasal dari kata latin "*Movere*" yang berarti "dorongan atau daya penggerak". Motivasi ini hanya diberikan kepada manusia, khususnya kepada para bawahan atau pengikut (Hasibuan, 2010). Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) karyawan dalam

menghadapi situasi kerja di perusahaan. Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah dan tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan (Mangkunegara, 2010).

Menurut Hasibuan (2010), motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Selanjutnya Moskowitz dalam Hasibuan (2010), motivasi secara umum didefinisikan sebagai inisiatif dan pengarahan tingkah laku. Sedangkan menurut Robbin, motivasi kerja didefinisikan sebagai suatu kerelaan untuk berusaha seoptimal mungkin dalam pencapaian tujuan organisasi yang dipengaruhi oleh kemampuan usaha untuk memuaskan beberapa kebutuhan.

Motivasi kerja adalah kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja (Mangkunegara, 2009).

Motivasi kerja terdiri dari dua kata yaitu motivasi dan kerja. Motivasi pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mampu bekerjasama dengan efektif dan terintegrasi dengan segala daya dan upayanya untuk mencapai kepuasan. Kerja adalah sejumlah aktivitas fisik dan mental untuk mengerjakan suatu pekerjaan (Hasibuan, 2010).

Dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud motivasi kerja adalah sesuatu yang dapat menimbulkan semangat atau dorongan bekerja individu atau kelompok terhadap pekerjaan guna mencapai tujuan.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian deskriptif dan kuantitatif dengan jumlah sampel 35 responden seluruh karyawan PT. Asuransi Jasa Indonesia. Data dikumpulkan dengan menggunakan metode kuesioner, uji instrumen data, dan analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda, korelasi ganda dan koefisien determinasi. Uji hipotesis (Uji F).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Uji Kualitas Data

Berdasarkan penelitian pada bab-bab sebelumnya serta data yang diperoleh, maka untuk dapat menentukan apakah benar variabel Pendidikan, Pelatihan dan Motivasi Kerja Karyawan dapat dijadikan pengukur terhadap Kinerja Karyawan, namun sebelum data diolah terlebih dahulu dilakukan pengujian terhadap variabel yang digunakan yaitu pendidikan, pelatihan dan motivasi kerja karyawan, dan kinerja karyawan untuk mengetahui apakah data tersebut

akurat dan dapat dipercaya. Untuk lebih jelasnya maka dibawah ini dapat kita lihat hasil dari survey, sebagai berikut:

1. Uji Validitas Data

Penguji validitas ini dilakukan untuk menguji apakah tiap-tiap butir pernyataan telah mewakili indikator yang akan diselidiki. Menurut Sunarto (2011), menyatakan bahwa syarat minimum untuk dianggap valid adalah $r = 0,30$. Jadi apabila korelasi antara butir-butir dengan skor total kurang dari 0,30 maka butiran dalam instrumen tersebut dinyatakan tidak valid. Uji validitas dilakukan dengan melihat korelasi antar skor masing-masing item pernyataan dengan skor total.

a. Uji Validitas Instrumen Pendidikan

Dari hasil perhitungan korelasi skor tiap butir pernyataan instrumen pendidikan dari 35 responden dengan jumlah pernyataan masing-masing variabel 5 pernyataan dengan total skor setiap responden diperoleh hasil disajikan dalam tabel berikut:

Tabel 1. Uji Validitas Variabel Pendidikan

Kuesioner	R_{hitung}	R_{kritis}	Kesimpulan
Instrumen No.1	0.634	0.300	Valid
Instrumen No.2	0.736	0.300	Valid
Instrumen No.3	0.682	0.300	Valid
Instrumen No.4	0.740	0.300	Valid
Instrumen No.5	0.575	0.300	Valid

Sumber: Data Primer, diolah tahun 2017

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa dari 5 butir pernyataan dari variabel pendidikan hasilnya adalah valid.

b. Uji Validitas Instrumen Pelatihan

Dari hasil perhitungan koefisien korelasi skor tiap butir pernyataan instrumen pelatihan dari 35 responden dengan jumlah pernyataan masing-masing variabel 8 pernyataan dengan total skor

setiap responden hasil disajikan dalam tabel berikut:

Tabel 2. Uji Validitas Variabel Pelatihan

Kuesioner	R _{hitung}	R _{kritis}	Kesimpulan
Instrumen No.1	0.678	0.300	Valid
Instrumen No.2	0.823	0.300	Valid
Instrumen No.3	0.642	0.300	Valid
Instrumen No.4	0.656	0.300	Valid
Instrumen No.5	0.684	0.300	Valid
Instrumen No.6	0.745	0.300	Valid
Instrumen No.7	0.743	0.300	Valid
Instrumen No.8	0.748	0.300	Valid

Sumber: Data Primer, diolah tahun 2017

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa dari 8 butir pernyataan dari variabel pelatihan hasilnya adalah valid.

c. Uji Validitas Instrumen Pelatihan

Dari hasil perhitungan koefisien korelasi skor tiap butir pernyataan instrumen motivasi kerja dari 35 responden dengan jumlah pernyataan masing-masing variabel 10 pernyataan dengan total skor setiap responden hasil disajikan dalam tabel berikut:

Tabel.3. Uji Validitas Instrumen Motivasi Kerja

Kuesioner	R _{hitung}	R _{kritis}	Kesimpulan
Instrumen No.1	0.387	0.300	Valid
Instrumen No.2	0.346	0.300	Valid
Instrumen No.3	0.411	0.300	Valid
Instrumen No.4	0.384	0.300	Valid
Instrumen No.5	0.586	0.300	Valid
Instrumen No.6	0.448	0.300	Valid
Instrumen No.7	0.597	0.300	Valid
Instrumen No.8	0.597	0.300	Valid
Instrumen No.9	0.557	0.300	Valid
Instrumen No.10	0.557	0.300	Valid

Sumber: Data Primer, diolah tahun 2017

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa dari 10 butir pernyataan dari variabel motivasi kerja hasilnya adalah valid.

d. Uji Validitas Instrumen Kinerja Karyawan

Dari hasil perhitungan koefisien korelasi skor tiap butir pernyataan instrumen kinerja karyawan dari 35 responden dengan jumlah pernyataan masing-masing variabel 14 pernyataan dengan total skor setiap responden hasil disajikan dalam tabel berikut :

Tabel 4. Uji Validitas Instrumen Kinerja Karyawan

Kuesioner	R_{hitung}	R_{kritis}	Kesimpulan
Instrumen No.1	0.626	0.300	Valid
Instrumen No.2	0.598	0.300	Valid
Instrumen No.3	0.716	0.300	Valid
Instrumen No.4	0.666	0.300	Valid
Instrumen No.5	0.610	0.300	Valid
Instrumen No.6	0.405	0.300	Valid
Instrumen No.7	0.786	0.300	Valid
Instrumen No.8	0.694	0.300	Valid
Instrumen No.9	0.653	0.300	Valid
Instrumen No.10	0.737	0.300	Valid
Instrumen No.11	0.595	0.300	Valid
Instrumen No.12	0.570	0.300	Valid
Instrumen No.13	0.646	0.300	Valid
Instrumen No.14	0.514	0.300	Valid

Sumber: Data Primer, diolah tahun 2017

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa dari 14 butir pernyataan dari variabel kinerja karyawan hasilnya adalah valid.

2. Uji Reliabilitas Data

Selanjutnya dilakukan uji reliabilitas untuk mengetahui sejauhmana hasil pengukurannya dapat diandalkan dan konsisten. Pada tabel hasil pengujian berikut diketahui bahwa semua variabel mempunyai alpha di atas 0.60 yang berarti bahwa semua variabel dalam penelitian ini dapat diandalkan.

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Nilai Kritis (α) = 5%	Keterangan
Pendidikan	0.695	0.600	Reliabel
Pelatihan	0.855	0.600	Reliabel
Motivasi Kerja	0.831	0.600	Reliabel
Kinerja karyawan	0.885	0.600	Reliabel

Sumber: Data Primer, diolah tahun 2017

Pembahasan

1. Pengaruh Secara Simultan Pendidikan, Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Asuransi Jasa Indonesia (Persero)

Secara lebih jelas hasil pengujian dapat dilihat pada table 6 berikut:

Tabel 6. Coefficients Simultan

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	12.847	4.197		3.061	.005		
1 JMLPD	.685	.358	.320	1.912	.065	.145	6.879
JMLPL	.233	.114	.288	2.041	.050	.205	4.879
JMLMOT	.337	.153	.364	2.206	.035	.150	6.674

a. Dependent Variable: JMLKIN

Berdasarkan pada hasil perhitungan uji asumsi klasik dapat dikatakan bahwa model persamaan $Y = 12,847 + 0,685 X_1 + 0,233 X_2 + 0,337 X_3$ sudah masuk dalam kategori *Best Linier Unbias Estimator* sehingga model regresi tersebut dapat digunakan untuk memprediksi dalam penelitian ini.

Secara lebih rinci model regresi tersebut mengandung makna sebagai berikut: 1). Koefisien regresi variabel pendidikan (X_1) sebesar 0,685, artinya jika variabel pendidikan (X_1) mengalami kenaikan 1 kali dan pelatihan (X_2) dan motivasi kerja (X_3) tetap, maka kinerja karyawan PT. Asuransi Jasa Indonesia (Persero) (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,685 kali. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara pendidikan dengan kinerja karyawan di PT. Asuransi Jasa Indonesia (Persero). Semakin baik pendidikan semakin tinggi pula kinerja karyawan di PT. Asuransi Jasa Indonesia (Persero). 2). Koefisien regresi variabel pelatihan (X_2) sebesar 0,233, artinya jika variabel pelatihan (X_2) mengalami kenaikan 1 kali dan pendidikan (X_1) motivasi kerja (X_3)

tetap, maka kinerja karyawan PT. Asuransi Jasa Indonesia (Persero) (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,233 kali. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara pendidikan dengan kinerja karyawan di PT. Asuransi Jasa Indonesia (Persero). Semakin baik pelatihan yang pernah diikuti semakin baik pula kinerja karyawan di PT. Asuransi Jasa Indonesia (Persero). 3). Koefisien regresi variabel motivasi (X_3) sebesar 0,337, artinya jika variabel motivasi kerja (X_3) mengalami kenaikan 1 kali dan variabel pendidikan (X_1) dan pelatihan (X_2) tetap, maka kinerja karyawan PT. Asuransi Jasa Indonesia (Persero) (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,337 kali. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan di PT. Asuransi Jasa Indonesia (Persero). Semakin baik motivasi semakin baik pula kinerja karyawan di PT. Asuransi Jasa Indonesia (Persero). 4). Untuk mengetahui sejauh mana variabel pendidikan, pelatihan dan motivasi kerja mampu menjelaskan atau berpengaruh terhadap kinerja karyawan digunakan uji F.

Tabel 7. Hasil Uji Signifikansi Simultan

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	737.710	3	245.903	71.336	.000 ^b
Residual	106.861	31	3.447		
Total	844.571	34			

a. Dependent Variable : JMLKIN

b. Predictors: (Constant), JMLMOT, JMLPL, JMLPD

Hasil analisis pada tabel 7 diperoleh F hitung: 71.336 dengan

tingkat signifikansi sebesar 99%, hal ini menunjukkan bahwa pendidikan, pelatihan dan motivasi kerja

berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Asuransi Jasa Indonesia (Persero).

Tabel 8. Output Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R.Square	Adjusted R.Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.935 ^a	.873	.861	1.85665	2.221

a. Predictors: (Constant), JMLMOT, JMLPL, JMLPD

b. Dependent Variable : JMLKIN

Besarnya kontribusi pendidikan, pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dapat diketahui dari nilai koefisien determinasi simultan (R^2) sebesar 0,873. Dengan demikian menunjukkan bahwa kontribusi pendidikan, pelatihan dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan PT. Asuransi Jasa Indonesia (Persero) sebesar 87,3%. Sedangkan sisanya sebesar 12,7% disumbangkan variabel lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini.

2. Pengaruh Secara Parsial Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Asuransi Jasa Indonesia (Persero)

Tabel 9. Koefisien Parsial (X_1)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig-
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.190	3.452		.924	.362
	JMLPD	1.931	.160	.903	12.056	.000

a. Dependent Variable: JMLKIN

Berdasarkan pada hasil perhitungan koefisien regresi parsial (X_1) di atas didapat model persamaan $Y = 3.190 + 1.931 X_1$. Persamaan tersebut menunjukkan bahwa arah garis tersebut linier dan merupakan hubungan yang positif. Atau dengan kata lain bahwa ada hubungan searah antara pendidikan, dengan kinerja karyawan PT. Asuransi Jasa Indonesia (Persero).

Secara lebih rinci model regresi tersebut mengandung makna sebagai

Uji ini digunakan untuk mengetahui adanya pengaruh pendidikan (X_1) terhadap kinerja karyawan di PT. Asuransi Jasa Indonesia (Persero). Pengujian secara parsial ini dapat dilihat pada lampiran, dan lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel 9 berikut :

berikut : Koefisien regresi variabel pendidikan (X_1) sebesar 1.931, artinya jika variabel pendidikan (X_1) mengalami kenaikan 1 kali, maka kinerja karyawan PT. Asuransi Jasa Indonesia (Persero) (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 1.931 kali. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara pendidikan dengan kinerja karyawan di PT. Asuransi Jasa Indonesia (Persero). Semakin baik pendidikan semakin tinggi pula kinerja karyawan PT. Asuransi Jasa Indonesia (Persero).

Untuk mengetahui sejauh mana variabel pendidikan mampu menjelaskan atau berpengaruh terhadap kinerja karyawan digunakan uji t. Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel 9 menunjukkan bahwa untuk variabel pendidikan diperoleh t hitung sebesar 12.056 sedangkan t tabel = 2.035 (t hitung > t tabel) atau dengan tingkat signifikan 0,000 karena tingkat

signifikan yang diperoleh lebih dari 0,05 ($0,000 > 0,05$) maka menunjukkan bahwa nilai t yang diperoleh tersebut signifikan, hal ini berarti bahwa variabel pendidikan (X_1) berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Asuransi Jasa Indonesia (Persero) (Y) maka H_a diterima.

Tabel 10. Output Koefisien Determinasi (X_1)

Model	R	R Square	Adjusted R.Square	Std.Error of the Estimate
1	.903 ^a	.815	.809	2.17609

a. Predictors: (Constant), JMLPD

b. Dependent Variable: JMLKIN

Besarnya kontribusi pendidikan dengan kinerja karyawan dapat diketahui dari nilai koefisien determinasi sebesar 0.815. Dengan demikian menunjukkan bahwa kontribusi pendidikan terhadap kinerja karyawan PT. Asuransi Jasa Indonesia (Persero) sebesar 81.5%, sedangkan sisanya sebesar 18.5% disumbangkan atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini.

3. Pengaruh Secara Parsial Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Asuransi Jasa Indonesia (Persero)

Selanjutnya untuk mengetahui adanya pengaruh pelatihan (X_2) terhadap kinerja karyawan di PT. Asuransi Jasa Indonesia (Persero). Dilakukan pengujian secara parsial yang dapat dilihat pada lampiran, dan lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel 11 berikut ini:

Tabel 11. Koefisien Parsial (X_2)

Model		Unstandarrized Coefficients		Standardized Coefficients	
		B	Std. Error	Beta	t
1	(Constant)	29.296	1.461		20.048
	JMLPL	.715	.066	.884	10.867

a. Dependent Variable: JMLKIN

Berdasarkan pada hasil perhitungan koefisien regresi Parsial (X_2) di atas didapat model persamaan $Y = 29.296 + 0.715 X_2$. Persamaan tersebut menunjukkan bahwa arah garis tersebut linier dan merupakan hubungan yang positif. Atau dengan kata lain bahwa ada hubungan yang searah antara pelatihan, dengan kinerja karyawan di PT. Asuransi Jasa Indonesia (Persero).

Koefisien regresi variabel pelatihan (X_2) sebesar 0,715, artinya jika variabel pelatihan (X_2) mengalami kenaikan 1 kali, maka kinerja karyawan di PT. Asuransi Jasa Indonesia (Persero) (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,715 kali. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara pelatihan dengan kinerja karyawan di PT. Asuransi Jasa Indonesia (Persero). Semakin baik pelatihan yang pernah

diikuti semakin baik pula kinerja karyawan di PT. Asuransi Jasa Indonesia (Persero).

Untuk mengetahui sejauh mana variabel pelatihan mampu menjelaskan atau berpengaruh terhadap kinerja karyawan digunakan uji t. Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel 11 menunjukkan bahwa untuk variabel pelatihan diperoleh t hitung sebesar

10.867 sedangkan t tabel = 2.035 (t hitung > t tabel) atau dengan tingkat signifikan 0,000 yang diperoleh lebih dari 0,05 ($0,000 > 0,05$) maka menunjukkan bahwa nilai t yang diperoleh tersebut signifikan, hal ini berarti bahwa variabel pelatihan (X_2) berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Asuransi Jasa Indonesia (Persero) (Y) maka H_a diterima.

Tabel 12. Output Koefisien Determinasi (X_1)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.884 ^a	.782	.775	2.36422

a. Predictors: (Constant), JMLPD

b. Dependent Variable: JMLKIN

Besarnya kontribusi pelatihan terhadap kinerja karyawan dapat diketahui dari nilai koefisien determinasi simultan (R^2) sebesar 0.782. Dengan demikian menunjukkan bahwa kontribusi pelatihan terhadap kinerja karyawan PT. Asuransi Jasa Indonesia (Persero) sebesar 78.2%, sedangkan sisanya sebesar 21.8% disumbangkan oleh variabel lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini.

4. Pengaruh Secara Parsial Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Asuransi Jasa Indonesia (Persero)

Kemudian untuk mengetahui adanya pengaruh motivasi kerja (X_3) terhadap kinerja karyawan PT. Asuransi Jasa Indonesia (Persero). Dilakukan pengujian secara parsial yang dapat dilihat pada dilihat pada tabel 13:

Tabel 13. Koefisien Parsial (X_3)

Model	Unstandarrized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	14.565	1.474			5.886	.000
JMLMOT	.839	.068	.906		12.260	.000

a. Dependent Variable: JMLKIN

Berdasarkan pada hasil perhitungan koefisien regresi Parsial (X_3) di atas didapat model persamaan $Y = 14.565 + 0.839 X_3$. Persamaan tersebut menunjukkan bahwa arah garis tersebut linier dan merupakan hubungan yang positif. Atau dengan kata lain bahwa ada hubungan yang searah antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan di PT. Asuransi Jasa Indonesia (Persero).

Koefisien regresi variabel motivasi kerja (X_3) sebesar 0,839, artinya jika variabel motivasi kerja (X_3) mengalami kenaikan 1 kali, maka kinerja karyawan di PT. Asuransi Jasa Indonesia (Persero) (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,839 kali. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan di PT. Asuransi Jasa Indonesia (Persero). Semakin tinggi

motivasi kerja semakin baik pula kinerja karyawan PT. Asuransi Jasa Indonesia (Persero).

Untuk mengetahui sejauh mana variabel motivasi kerja mampu menjelaskan atau berpengaruh terhadap kinerja karyawan digunakan uji t. Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel 13 menunjukkan bahwa untuk variabel motivasi kerja diperoleh $t_{hitung} = 12.260$, sedangkan $t_{tabel} =$

2.035 ($t_{hitung} > t_{tabel}$) atau dengan tingkat signifikan 0,000, karena tingkat signifikan yang diperoleh lebih dari 0,05 ($0,000 > 0,05$) maka menunjukkan bahwa nilai t yang diperoleh tersebut signifikan, hal ini berarti bahwa variabel motivasi kerja (X_3) berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Asuransi Jasa Indonesia (Persero) (Y) maka H_a diterima.

Tabel 14. Output Koefisien Determinasi (X_3)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.906 ^a	.820	.815	2.14647

a. Predictors: (Constant), JMLPD

b. Dependent Variable: JMLKIN

Koefisien determinasi simultan (R^2) sebesar 0.820, hal ini menunjukkan bahwa kontribusi motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Asuransi Jasa Indonesia (Persero) sebesar 82.0%, sedangkan sisanya sebesar 18.0% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dapat diambil beberapa simpulan antara lain: 1). Secara bersama-sama pendidikan, pelatihan dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Asuransi Jasa Indonesia (Persero) 2). Secara parsial pendidikan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Asuransi Jasa Indonesia (Persero). 3). Secara parsial pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Asuransi Jasa Indonesia (Persero). 4). Secara parsial motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Asuransi Jasa Indonesia (Persero). .

Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan beberapa saran yang dapat penulis berikan antara lain: 1). Masih terdapat karyawan yang belum memenuhi standar kualifikasi seorang karyawan yang telah ditetapkan pemerintah, hendaknya karyawan memenuhi standar kualifikasi yang ditetapkan pemerintah dengan meningkatkan jenjang pendidikan yang lebih tinggi dan pendidikan dan pelatihan yang diadakan perusahaan. 2). Karyawan perlu meningkatkan intensitas lama pelatihan dengan mengatur waktu luang untuk mengikuti pelatihan-pelatihan yang dapat menunjang kinerjanya, seperti mengikuti MGMP dan pelatihan-pelatihan lain yang dapat menunjang kinerja karyawan. 3). Karyawan hendaknya memperhatikan hubungan antar sesama karyawan perusahaan, agar meningkatkan hubungan kasih sayang antar atasan dan bawahan sehingga membuat karyawan merasa nyaman saat melaksanakan tugasnya. Selain itu karyawan harus lebih termotivasi untuk mencapai prestasi yang maksimal agar dapat diakui kinerjanya.

DAFTAR PUSTAKA

- Anwar Prabu Mangkunegara. 2010. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*, Bandung. Penerbit Refika Aditama.
- Arikunto, Suharsimi. 2009. *Dasar-Dasar Evaluasi Pendidikan*. Jakarta. Penerbit Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta. Penerbit Bumi Aksara.
- Herman Sofyandi. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama.
- Iman Ghozali. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate: Dengan Program IBM SPSS 23*. Semarang. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Jonathan Sarwono, 2014. *Teknik Jitu Memilih Prosedur Analisis Skripsi*. Jakarta, Penerbit Elex Media Komputindo.
- Martinis Yamin. 2013. *Kiat Membelajarkan Siswa/GAU*. Jakarta. Penerbit Gaung Persada Press.
- Mulyasa. 2010. *Menjadi Guru Profesional (Menciptakan Pembelajaran Kreatif dan Menyenangkan)*. Bandung Rosda. Cetakan kesembilan.
- Nana Sudjana, 2005. *Penilaian Hasil Proses Belajar Mengajar*. Bandung. Penerbit PT. Remaja Rosdikarya.
- Notoatmodjo, S. 2005. *Metodelogi Penelitian Kesehatan*. Edisi Revisi. Yogyakarta. Penerbit PT. Rineka Cipta.
- Oemar Hamalik. 2007. *Kurikulum dan Pembelajaran*. Bandung. Penerbit PT. Remaja Rosdakarya.
- Pedoman Portofolio 2009
- Pedoman PPL Unnes, 2011
- Permendiknas No. 16 th 2007
- Riduwan & Sunarto, 2011, *Pengantar Statistik*, Bandung, Penerbit Alfabeta.
- Robbin, Stephen P, 2006. *Perilaku Organisasi*, Jakarta, Penerbit Indeks Gramedia.
- Saondi, Ondi. Suherman, Aris. 2010. *Etika Profesi Keguruan*. PT. Refika Aditama: Bandung
- Stoner dan Freeman, 2012. *Manajemen*. Surabaya.Gramedia
- Sugiyono, 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, Cetakan Ke-13, Bandung, Penerbit Alfabeta.
- UU Nomor 14 Tahun 2005
- UU Nomor 20 Tahun 2005
- UU Nomor 25 Tahun 2005
- Yamin, Martinis dan Maisah. 2010. *Standarisasi Kinerja Guru*. Jakarta: Persada Press.