

## **PENGARUH TEKANAN KERJA, PENDIDIKAN DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. SINAR KENCANA AGUNG MALANG**

**Eny Lestari Widarni, Bambang Hadi Prabowo, Affandi Min Fadillah**

STIE Jaya Negara Tamansiswa Malang

### **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh tekanan kerja, pendidikan, dan pelatihan terhadap kinerja karyawan PT. Sinar Kencana Agung Malang, baik secara parsial maupun simultan. Kinerja karyawan merupakan faktor penting dalam mendukung keberhasilan operasional perusahaan, khususnya pada sektor produksi yang menuntut ketepatan waktu, kualitas, dan efisiensi kerja. Tekanan kerja, tingkat pendidikan, serta pelatihan kerja diduga menjadi faktor-faktor yang memengaruhi capaian kinerja karyawan.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode sensus. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan bagian produksi PT. Sinar Kencana Agung Malang yang berjumlah 63 orang, dan seluruhnya dijadikan sebagai sampel penelitian. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner, sedangkan teknik analisis data menggunakan uji regresi linier berganda untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa tekanan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sinar Kencana Agung Malang. Selain itu, pendidikan dan pelatihan juga terbukti memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan, tekanan kerja, pendidikan, dan pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini menunjukkan bahwa pengelolaan tekanan kerja yang tepat, peningkatan pendidikan, serta pelaksanaan pelatihan yang berkelanjutan merupakan faktor penting dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan.

**Kata kunci:** tekanan kerja, pendidikan, pelatihan, kinerja karyawan

### **PENDAHULUAN**

Peran Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) dalam organisasi modern telah mengalami perubahan signifikan dan diprediksi akan terus berkembang seiring dengan dinamika lingkungan pasar yang semakin kompetitif. Dalam konteks ini, manajemen SDM tidak lagi hanya berfokus pada fungsi-fungsi administratif dan operasional yang tradisional, seperti pengelolaan aktivitas kerja, hubungan perburuhan, atau kesejahteraan karyawan. Sebaliknya, manajemen SDM kini dituntut untuk berperan sebagai mitra strategis dalam perencanaan dan pengambilan keputusan organisasi.

Perubahan ini didorong oleh kesadaran bahwa keberhasilan organisasi sangat tergantung pada kemampuan untuk menarik, mempertahankan, dan mengembangkan karyawan dengan talenta tinggi. Talenta ini menjadi aset penting dalam upaya perusahaan untuk bersaing di pasar yang semakin global dan kompleks. Jika perusahaan gagal dalam menarik dan mempertahankan karyawan berbakat, maka konsekuensinya adalah kegagalan dalam mencapai keunggulan kompetitif yang berujung pada menurunnya performa perusahaan di pasar.

Untuk bisa bersaing secara efektif, organisasi harus menjadi lebih adaptif, ulet, dan responsif terhadap perubahan lingkungan, baik itu di tingkat lokal maupun global.

Dalam menghadapi kompetisi yang semakin ketat, fokus pada pelanggan menjadi sangat penting. Di sinilah peran manajemen SDM semakin krusial. Manajemen SDM harus terintegrasi dengan manajemen organisasi secara keseluruhan, khususnya dalam proses perencanaan strategis. Hal ini memastikan bahwa strategi pengembangan SDM selaras dengan tujuan jangka panjang organisasi.

Selain itu, keberagaman tenaga kerja juga menjadi faktor penting yang harus dikelola dengan bijaksana. Di berbagai belahan dunia, seperti Amerika, Eropa, dan Asia, komposisi tenaga kerja semakin beragam. Di Amerika Serikat, misalnya, yang dulu didominasi oleh pekerja pria kulit putih, kini semakin beragam dengan meningkatnya partisipasi kelompok minoritas seperti pekerja kulit hitam, wanita, dan golongan lanjut usia. Tren keberagaman ini diprediksi akan terus meningkat, sehingga menuntut manajemen SDM untuk memiliki strategi inklusif yang mampu memanfaatkan potensi dari beragam latar belakang karyawan.

Selain keberagaman, tantangan lain yang dihadapi manajemen SDM di masa mendatang termasuk perubahan regulasi pemerintah, restrukturisasi organisasi, perkembangan teknologi, dan munculnya pendekatan-pendekatan manajemen baru. Manajemen SDM perlu terus berinovasi dan beradaptasi dengan perubahan ini untuk memastikan bahwa perusahaan tetap kompetitif dan relevan dalam menghadapi tantangan masa depan. Dengan peran yang semakin strategis dan beragam, manajemen SDM harus menjadi elemen kunci dalam mencapai keberhasilan jangka panjang organisasi.

Saat ini, industri manufaktur di Indonesia menunjukkan pertumbuhan yang sangat pesat, mencerminkan dinamika positif dalam perekonomian nasional. Perusahaan-perusahaan manufaktur, khususnya di sektor makanan dan minuman ringan, telah berhasil menunjukkan kebangkitan yang signifikan. Mereka tidak hanya berhasil menguasai pasar dalam negeri tetapi juga mampu bersaing di pasar internasional dengan berbagai produk inovatif dan berkualitas tinggi.

Salah satu contoh yang mencolok dari kebangkitan ini adalah PT. Sinar Kencana Agung, sebuah perusahaan yang telah menjadi pelopor dalam industri makanan ringan di Jawa Timur. Berdiri sejak tahun 1972, PT. Sinar Kencana Agung telah berkembang menjadi salah satu perusahaan terkemuka di Indonesia, bersaing dengan raksasa industri lainnya seperti PT. Indofood, PT. Mayora, PT. Garuda Food, dan PT. Wingsfood. Keberhasilan ini tidak hanya diukur dari skala produksi atau pertumbuhan pasar, tetapi juga dari kemampuan perusahaan dalam berinovasi dan mengembangkan produk yang sesuai dengan selera dan kebutuhan konsumen.

PT. Sinar Kencana Agung dikenal karena berbagai produk makanan ringan yang telah menjadi favorit di kalangan konsumen, baik di dalam negeri maupun di luar negeri. Dengan pabrik utamanya yang berlokasi di Malang, Jawa Timur, perusahaan ini terus berinovasi dalam menciptakan produk-produk baru yang menarik dan sesuai dengan tren pasar. Berkat inovasi yang konsisten, PT. Sinar Kencana Agung tidak hanya berhasil mempertahankan pangsa pasarnya tetapi juga berhasil memperluas jangkauan pasar ke berbagai negara di dunia.

Keberhasilan PT. Sinar Kencana Agung dan perusahaan-perusahaan sejenisnya merupakan cerminan dari potensi besar industri makanan dan minuman ringan di Indonesia. Industri ini tidak hanya berperan penting dalam memenuhi kebutuhan pangan masyarakat tetapi juga memberikan kontribusi signifikan terhadap perekonomian nasional, baik melalui penciptaan lapangan kerja, peningkatan ekspor, maupun pengembangan industri pendukung lainnya.

Inovasi menjadi kunci dalam keberhasilan perusahaan-perusahaan ini. PT. Sinar Kencana Agung, misalnya, terus melakukan penelitian dan pengembangan untuk menghadirkan produk-produk baru yang tidak hanya lezat tetapi juga sehat dan sesuai dengan preferensi konsumen modern. Perusahaan ini juga memanfaatkan teknologi terkini dalam proses produksinya, yang tidak hanya meningkatkan efisiensi tetapi juga memastikan standar kualitas yang tinggi.

Selain itu, keberhasilan PT. Sinar Kencana Agung juga dapat dilihat dari kemampuannya untuk mempertahankan loyalitas konsumen di tengah persaingan yang semakin ketat. Dengan strategi pemasaran yang efektif dan distribusi yang luas, produk-produk PT. Sinar Kencana Agung kini dapat ditemukan di hampir setiap pelosok Indonesia dan juga diekspor ke berbagai negara, termasuk di Asia, Afrika, dan Timur Tengah.

Dalam konteks yang lebih luas, pertumbuhan pesat PT. Sinar Kencana Agung juga menunjukkan bagaimana perusahaan-perusahaan di Indonesia mampu bersaing di era globalisasi. Dengan terus berfokus pada inovasi, kualitas, dan efisiensi, perusahaan ini telah membuktikan bahwa industri makanan ringan di Indonesia memiliki daya saing yang tinggi di pasar global. Keberhasilan ini tidak hanya menguntungkan perusahaan tetapi juga memperkuat citra industri manufaktur Indonesia di mata dunia.

PT. Sinar Kencana Agung, sebagai salah satu perusahaan terkemuka di industri makanan dan minuman ringan di Indonesia, telah lama dikenal karena produknya yang mendominasi pasar. Perusahaan ini, yang didirikan sebagai pelopor industri makanan ringan di Jawa Timur, telah mencapai berbagai pencapaian signifikan sepanjang sejarahnya. Namun, seperti banyak perusahaan besar lainnya, PT. Sinar Kencana Agung, juga menghadapi tantangan yang mempengaruhi performa operasional dan kinerja secara keseluruhan.

Salah satu indikator penting untuk mengukur keberhasilan operasional sebuah perusahaan adalah Key Performance Indicator (KPI). KPI merupakan alat pengukur kinerja yang digunakan untuk menilai efektivitas perusahaan dalam mencapai tujuan strategisnya. Pada PT. Sinar Kencana Agung, data menunjukkan bahwa dari tahun 2021 hingga 2023, terjadi fluktuasi yang cukup signifikan dalam KPI perusahaan. Pada tahun 2021, KPI perusahaan tercatat stabil di angka 95,1, menunjukkan performa yang baik dan konsisten. Namun, pada tahun 2022, terjadi penurunan KPI menjadi 88,5, dan pada tahun 2023, KPI kembali menurun secara drastis menjadi 6,8.

Penurunan KPI ini menjadi sinyal adanya masalah serius yang mempengaruhi kinerja perusahaan. Salah satu faktor utama yang berkontribusi terhadap penurunan ini adalah penurunan kinerja karyawan. Menurut penelitian Nguyen (2020), kinerja karyawan yang menurun telah menjadi penyebab utama merosotnya KPI PT. Sinar Kencana Agung selama periode tersebut. Ada beberapa kemungkinan alasan di balik penurunan kinerja karyawan yang berdampak pada KPI perusahaan salah satunya adalah tekanan kerja. Peningkatan tekanan kerja dapat terjadi, jika jumlah pegawai tidak sesuai dengan tingkat kebutuhan pegawai (Simamora, 2016)..

Tekanan kerja yang ditimbulkan akibat tidak sesuainya kualifikasi dan kompetensi SDM, yang dalam hal ini pegawai melaksanakan pekerjaan yang bukan kompetensinya dan atau perangkap fungsi, sehingga mengakibatkan tekanan kerja berlebih waktu pengerjaan yang lama dan kemungkinan adanya kesalahan pengambilan kesimpulan. Meskipun Kegiatan pendidikan diberikan untuk memperoleh pengetahuan dan mengembangkan kapasitas mereka agar bekerja dengan lebih baik lagi dimasa mendatang

Selain itu, dalam menghadapi penurunan Key Performance Indicator (KPI) yang disebabkan oleh penurunan kinerja karyawan, PT. Sinar Kencana Agung perlu mengambil langkah-langkah strategis untuk memperbaiki situasi ini. Salah satu langkah penting yang bisa diambil adalah meningkatkan program pelatihan dan pengembangan karyawan. Program ini bukan hanya berfungsi untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan karyawan, tetapi juga berperan penting dalam mendorong motivasi dan loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Dengan memastikan bahwa karyawan memiliki kompetensi yang tepat, PT. Sinar Kencana Agung dapat meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja yang pada akhirnya akan berkontribusi positif terhadap KPI perusahaan.

Program pelatihan dan pengembangan harus dimulai dengan melakukan analisis kebutuhan pelatihan untuk mengidentifikasi kesenjangan keterampilan yang ada. Dari sini, perusahaan dapat merancang program pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan spesifik karyawan serta tujuan strategis perusahaan. Pelatihan ini bisa mencakup berbagai aspek, mulai dari peningkatan keterampilan teknis hingga pengembangan soft skills seperti kepemimpinan dan komunikasi. Selain itu, pelatihan juga harus dirancang secara fleksibel dan berkelanjutan, memungkinkan karyawan untuk terus belajar dan berkembang seiring dengan perubahan dalam industri.

Pelaksanaan program pelatihan yang efektif memerlukan instruktur yang kompeten dan metode pelatihan yang interaktif. PT. Sinar Kencana Agung juga bisa memanfaatkan teknologi seperti e-learning untuk memperluas jangkauan pelatihan dan memastikan bahwa semua karyawan mendapatkan akses yang setara ke program pengembangan ini. Setelah pelatihan selesai, penting untuk melakukan evaluasi untuk menilai efektivitas program dan dampaknya terhadap kinerja karyawan. Umpan balik dari peserta pelatihan dan penilaian kinerja akan membantu perusahaan dalam memperbaiki dan menyempurnakan program pelatihan di masa mendatang.

Dengan adanya program pelatihan dan pengembangan yang terstruktur dan berkelanjutan, PT. Sinar Kencana Agung, dapat melihat berbagai dampak positif, termasuk peningkatan produktivitas, inovasi yang lebih besar, dan loyalitas karyawan yang lebih tinggi. Semua ini akan membantu perusahaan dalam memperbaiki KPI yang sebelumnya mengalami penurunan, serta memastikan bahwa PT. Sinar Kencana Agung tetap kompetitif di pasar yang semakin dinamis dan kompleks. Membentuk budaya pembelajaran berkelanjutan di seluruh organisasi juga akan memberikan keuntungan jangka panjang, menjadikan perusahaan lebih adaptif dan siap menghadapi tantangan di masa depan.

Penempatan karyawan yang sesuai dengan kompetensi dan keahlian yang dimilikinya adalah faktor penting yang menentukan keberhasilan sebuah perusahaan. Jika perusahaan gagal menempatkan karyawan pada posisi yang tepat, kinerja mereka mungkin tidak optimal, yang pada gilirannya dapat menghambat pencapaian tujuan perusahaan. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan harus menjadi perhatian utama manajemen karena berperan besar dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia di dalam perusahaan. Beberapa faktor tersebut meliputi pendidikan, motivasi, pelatihan, kompetensi, dan lingkungan kerja, yang kesemuanya saling berkaitan dan dapat memengaruhi hasil kerja karyawan secara signifikan.

Pendidikan dan motivasi merupakan dua faktor fundamental yang sering kali dianggap sebagai pilar utama dalam peningkatan kinerja karyawan. Pendidikan memberikan dasar pengetahuan yang diperlukan bagi karyawan untuk melaksanakan tugas-tugas mereka dengan efektif, sementara motivasi mendorong mereka untuk

mencapai performa terbaik. Studi yang dilakukan oleh Dewi, Suwendra, & Yulianthini (2016) menegaskan bahwa karyawan yang memiliki latar belakang pendidikan yang baik dan tingkat motivasi yang tinggi cenderung memiliki kinerja yang lebih baik. Hal ini karena pendidikan yang kuat memberikan pemahaman yang lebih baik tentang tugas dan tanggung jawab, sementara motivasi yang tinggi mendorong karyawan untuk berusaha lebih keras dalam mencapai tujuan perusahaan.

Selain pendidikan dan motivasi, pelatihan dan pengembangan karyawan juga memainkan peran penting dalam meningkatkan kinerja. Pelatihan yang tepat dan terstruktur membantu karyawan mengembangkan keterampilan yang diperlukan untuk menjalankan tugas-tugas mereka dengan lebih efisien dan efektif. Penelitian oleh Elizar & Tanjung (2018) menunjukkan bahwa pelatihan dan pengembangan kompetensi karyawan dapat meningkatkan kemampuan mereka untuk beradaptasi dengan perubahan dan tuntutan pekerjaan yang terus berkembang. Lingkungan kerja yang mendukung juga penting dalam hal ini, karena lingkungan yang positif dan kolaboratif dapat meningkatkan produktivitas dan kinerja karyawan.

Namun, meskipun pendidikan dan pelatihan sering dianggap sebagai faktor kunci dalam peningkatan kinerja, hasil penelitian tidak selalu konsisten. Misalnya, Pakpahan (2003) menemukan bahwa pelatihan tidak selalu memiliki dampak signifikan terhadap kinerja karyawan, sementara Farida, Sunandar, & Aryanto (2019) menemukan bahwa pendidikan tidak secara langsung mempengaruhi kinerja. Perbedaan hasil ini menunjukkan bahwa pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja karyawan mungkin tidak selalu langsung terlihat dan bisa dipengaruhi oleh berbagai faktor lain, seperti kualitas pelatihan, relevansi pendidikan terhadap pekerjaan, dan dukungan manajerial.

Perbedaan hasil penelitian ini memberikan peluang untuk melakukan penelitian lebih mendalam guna memahami lebih baik bagaimana pendidikan dan pelatihan mempengaruhi kinerja karyawan. Tidak adanya pengaruh langsung mungkin disebabkan oleh beberapa faktor, seperti waktu yang dibutuhkan untuk menerapkan pengetahuan baru atau kurangnya dukungan lingkungan kerja yang mendukung penerapan keterampilan yang baru diperoleh. Oleh karena itu, perusahaan perlu terus mengevaluasi dan menyesuaikan strategi pengembangan karyawan mereka, termasuk menempatkan karyawan di posisi yang sesuai dengan keahlian mereka, untuk memastikan bahwa pendidikan dan pelatihan yang diberikan benar-benar berkontribusi pada peningkatan kinerja dan pencapaian tujuan perusahaan.

Kinerja karyawan PT. Sinar Kencana Agung Malang di dukung juga oleh kualitas sumber daya manusia yang baik, dimana salah satu indikatornya adalah pendidikan pegawai yang bekerja pada perusahaan tersebut. Pelatihan pegawai sangat berperan penting dalam menentukan keberhasilan sebuah perusahaan dimasa yang akan datang. Serta kompetensi yang mendukung akan memberikan hasil yang maksimal pada kinerja. Sebab dengan meningkatnya kinerja pegawai diharapkan produktivitas juga akan meningkat. Menurut Yuliati (2019) menjelaskan bahwa pelatihan merupakan suatu kegiatan yang ditujukan untuk menjaga dan meningkatkan prestasi kerja saat ini. Setiap usaha untuk memperbaiki kinerja pekerja pada pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggung jawabnya, atau satu pekerjaan yang ada kaitannya dengan pekerjaannya. Pelatihan merupakan suatu wadah lingkungan bagi setiap pegawai dimana mereka memperoleh atau mempelajari sikap, kemampuan, keahlian, pengetahuan, dan perilaku spesifik yang berkaitan dengan pekerjaan yang dilakukan di perusahaan tersebut. Pelatihan sebagai usaha untuk meningkatkan kinerja pegawai

dalam pekerjaannya sekarang atau dalam pekerjaan lain yang akan dijabatkan segera

Research gap penelitian ini ditunjukkan hasil penelitian Agustina dan Cahyono (2020) menyimpulkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai BRI Syariah Kantor Cabang Sidoarjo. Penelitian ini senada dengan penelitian yang dilakukan oleh Faris (2020) yang menyimpulkan bahwa pelatihan berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja dosen tetap UNPRI. Namun, beberapa hasil penelitian menunjukkan hasil yang tidak konsisten antara penelitian satu dengan penelitian yang lain. Pada penelitian yang dilakukan oleh Gultom, dkk., (2019) menyimpulkan bahwa pelatihan secara parsial tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. Perkebunan Nusantara II (Tanjung Morawa Medan) Produksi Kelapa Sawit. Penelitian ini senada dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Wahendra, dkk., (2021) menyimpulkan bahwa pelatihan tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PT PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Bangka Belitung. Terdapat beberapa penelitian yang menganalisis pengaruh tekanan kerja dengan kinerja karyawan. Ada beberapa hasil yang menunjukkan pengaruh dari tekanan kerja dan kinerja karyawan. Penelitian Thamrin (2018) dengan hasil penelitian, terdapat pengaruh yang signifikan antara tekanan kerja dan pergantian posisi karyawan di hotel grand rocky Bukittinggi. Penelitian yang dilakukan oleh Soelton (2018) penelitian ini menyatakan bahwa tekanan kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

Berkenaan dengan hal tersebut, penelitian ini dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh tekanan kerja, pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja karyawan PT. Sinar Kencana Agung Malang. Selain terdapat fenomena permasalahan kinerja, ternyata juga terdapat Research Gap yaitu adanya penelitian lain yang menunjukkan hasil yang berbeda, sehingga dengan adanya fenomena masalah dan Research Gap penelitian terdahulu, maka dianggap perlu untuk lebih mengetahui lebih dalam terkait pengaruh Tekanan kerja, Pendidikan dan pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinar Kencana Agung Malang

## **Landasan Teori**

### **Tekanan kerja**

Tekanan kerja mengacu pada semua aktivitas yang melibatkan pegawai, waktu yang diperlukan untuk melaksanakan tugas dan pekerjaan baik secara langsung maupun tidak langsung (Johari *et al.*, 2018). Tekanan kerja adalah sejumlah proses atau kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi secara sistematis dalam jangka waktu tertentu untuk mendapatkan informasi tentang efisiensi dan efektifitas kerja suatu unit organisasi (Yuniarsih dan Suwatno dalam Priyanto, 2018). Sedangkan Kasmir (2019: 40) menyatakan bahwa tekanan kerja adalah perbandingan antara total waktu baku untuk menyelesaikan tugas dan pekerjaan terhadap total waktu standar. Pengertian tentang tekanan kerja juga dinyatakan Munandar (Harini *et al.*, 2018) bahwa tekanan kerja adalah tugas-tugas yang harus diselesaikan oleh pegawai dalam waktu tertentu dengan memanfaatkan potensi dan keterampilan yang dimiliki.

Mengacu pada banyaknya definisi, dapat disimpulkan bahwa tekanan kerja adalah persepsi dari pekerja mengenai kegiatan yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu serta upaya dalam menghadapi permasalahan dalam pekerjaan. Tekanan kerja dapat diukur dengan total waktu yang dibutuhkan untuk penyelesaian tugas tertentu (Akob, 2016). Apabila seorang pekerja mampu menyelesaikan dan menyesuaikan diri terhadap sejumlah tugas yang diberikan,

maka hal tersebut tidak menjadi suatu tekanan kerja. Namun, jika pekerja tidak berhasil maka tugas dan kegiatan tersebut menjadi suatu tekanan kerja. Tekanan kerja adalah sesuatu yang dirasakan berada di luar kemampuan pegawai untuk melakukan pekerjaan. Kapasitas seseorang yang dibutuhkan untuk mengerjakan tugas sesuai dengan harapan berbeda dengan kapasitas yang tersedia pada saat itu. Perbedaan diantara keduanya menunjukkan taraf kesukaran tugas yang mencerminkan tekanan kerja. Sementara Lestari dan Ratnasari (2018) dalam penelitiannya membedakan tekanan kerja menjadi kuantitatif mengacu pada terlalu banyak yang harus dilakukan dan kualitatif mengacu pada pekerjaan yang terlalu sulit dilakukan.

Tekanan kerja seseorang sudah ditentukan dalam bentuk standar kerja perusahaan menurut jenis pekerjaannya. Apabila sebagian besar pegawai bekerja sesuai dengan standar perusahaan, maka tidak menjadi masalah. Sebaliknya, jika pegawai bekerja dibawah standar maka tekanan kerja yang diemban berlebih. Sementara jika pegawai bekerja di atas standar, dapat berarti estimasi standar yang ditetapkan lebih rendah dibanding kapasitas pegawai sendiri. Kebutuhan SDM dapat dihitung dengan mengidentifikasi seberapa banyak output perusahaan pada divisi tertentu yang ingin dicapai. Kemudian hal itu diterjemahkan dalam bentuk lamanya (jam dan hari) pegawai yang diperlukan untuk mencapai output tersebut, sehingga dapat diketahui pada jenis pekerjaan apa saja yang terjadi deviasi negatif atau sesuai standar. Analisis tekanan kerja sangat erat kaitannya dengan fluktuasi permintaan pasar akan barang dan jasa perusahaan sekaligus dengan pemenuhan SDM yang diperlukan untuk memenuhi permintaan pasar komoditi. Semakin tinggi permintaan pasar terhadap komoditi tertentu, perusahaan akan segera memenuhinya dengan meningkatkan produksinya. Sejalan dengan itu jumlah tenaga kerja yang dibutuhkan semakin banyak (Mangkuprawira dalam Astianto, 2018).

## **Pendidikan**

Pendidikan seringkali diartikan dan dimaknai orang secara beragam, bergantung pada sudut pandang masing-masing dan teori yang dipegangnya. Terjadinya perbedaan penafsiran pendidikan dalam konteks akademik merupakan sesuatu yang lumrah, bahkan dapat semakin memperkaya khazanah berfikir manusia dan bermanfaat untuk pengembangan teori itu sendiri.

Pendidikan menurut Lestari dalam Wirawan (2016:3) adalah “merupakan suatu kegiatan seseorang dalam mengembangkan kemampuan, sikap, dan bentuk tingkah lakunya, baik untuk kehidupan masa yang akan datang dimana melalui organisasi tertentu ataupun tidak terorganisasi”. Pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik 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 ( Republik Indonesia. 2003. Undang- Undang No 20 Tahun 2003 Tentang Pendidikan. No 1. ) Feni dalam Kosilah & Septian (2020,1139) “Pendidikan merupakan bimbingan atau pertolongan yang diberikan oleh orang dewasa kepada perkembangan anak untuk mencapai kedewasaannya dengan tujuan agar anak cukup cakap melaksanakan tugas hidupnya sendiri tidak dengan bantuan orang lain”

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional menjelaskan bahwa Pendidikan adalah usaha sadar dan

terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukandirinya, masyarakat, bangsa dan Negara.

Pendidikan pegawai negeri adalah pendidikan yang dilakukan bagi pegawai negeri untuk meningkatkan kepribadian, pengetahuan dan kemampuannya sesuai dengan tuntutan persyaratan jabatan dan pekerjaannya sebagai pegawai negeri. (Moesanef, 1996). Berdasarkan definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa pendidikan merupakan suatu usaha sadar dan terencana guna meningkatkan pengetahuan, pengertian atau sikap para pegawai sehingga mereka dapat lebih menyesuaikan dengan lingkungan kerja.

### **Pelatihan**

Pelatihan yaitu proses mendidik dan melengkapi karyawan dengan menambahkan keterampilan, kemampuan, pengetahuan, dan perilaku untuk melakukan pekerjaan dapat dilakukan lebih cepat, efisien dan lebih rasional. Suatu perusahaan harus memberikan pelatihan kepada karyawannya. Perusahaan mempersiapkan karyawan untuk melakukan tugas dan pengembangan karyawan yang membutuhkan pengetahuan, keterampilan dan sikap (Sedarmayanti, 2018).

Terdapat berbagai macam pengertian yang diberikan oleh para ahli tentang pelatihan. Berikut ini disajikan beberapa pendapat ahlimengenai definisi pelatihan. Chan dalam Priansa (2016:175) menyatakan bahwa "pelatihan merupakan pembelajaran yang disediakan dalam rangka meningkatkan kinerja terkait dengan pekerjaan saat ini". Terdapat dua implikasi dalam pengertian tersebut. Pertama, kinerja saat ini perlu di tingkatkan - ada kesenjangan antara pengetahuan dan kemampuan pegawai saat ini, dengan pengetahuan dan kemampuan yang dibutuhkan saat ini. Kedua, pembelajaran bukan untuk memenuhi kebutuhan masa depan, namun untuk dimanfaatkan dengan segera. Caple dalam Priansa (2016:175) menyatakan bahwa "pelatihan merupakan upaya yang sistematis dan terencana untuk mengubah atau mengembangkan pengetahuan/keterampilan/ sikap melalui pengalaman belajar dalam rangka meningkatkan efektivitas kinerja kegiatan atau berbagai kegiatan". Pelatihan juga merupakan upaya pembelajaran yang diselenggarakan oleh organisasi baik pemerintah, maupun lembaga swadaya masyarakat ataupun perusahaan dengan tujuan untuk memenuhi kebutuhan organisasi dan mencapai tujuan organisasi. Pelatihan sebagai bagian dari pendidikan yang mengandung proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan, waktu yang relatif singkat dan metode yang lebih mengutamakan praktek dari pada teori.

Perusahaan menyelenggarakan pelatihan agar karyawan dapat melakukan lebih banyak hal yang berkualitas untuk mencapai tujuan perusahaan. Para karyawan yang memiliki kesempatan untuk berpartisipasi dalam program pelatihan akan ada kesempatan dalam mengembangkan karier lebih tinggi (Adnyani & Dewi, 2019). Pelatihan adalah cara untuk peningkatan kinerja dalam perusahaan. Adanya pelatihan yang diberikan perusahaan dengan tepat kepada karyawan, maka kinerja karyawan semakin meningkat sehingga akan lebih baik dan jika diberikan tanggung jawab yang besar maka karyawan akan sanggup utuk melakukannya dengan baik membuat karier karyawan semakin meningkat dengan adanya tambahan tanggung jawab yang diberikan (Adnyani & Dewi, 2019)

### **Kinerja.**

Nurjaya (2021) menyatakan bahwa kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Kinerja perusahaan adalah tingkat pencapaian hasil dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan. Putri (2021) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil-hasil fungsi pekerjaan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi pada periode waktu tertentu yang merefleksikan seberapa baik seseorang atau kelompok tersebut memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan dalam usaha pencapaian tujuan organisasi. Menurut Kasmir (2016) menyebutkan: “Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggungjawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu”. Menurut Rivai & Basri dalam Masram (2017) menyatakan: “Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama”. Kinerja (performance) adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan norma maupun etika (Pratama dan Soekarno, 2021)

Kinerja adalah pencapaian tujuan organisasi yang dapat diwujudkan dalam bentuk keluaran kuantitatif atau kualitatif, kreativitas, fleksibilitas, kehandalan atau hal lain yang dapat diinginkan oleh organisasi. Penekanan kinerja dapat bersifat jangka pendek atau jangka panjang, juga pada tingkat individu, kelompok atau organisasi. Kinerja individu berkontribusi pada kinerja kelompok yang pada gilirannya berkontribusi pada kinerja organisasi. (Fariyani, Pertiwi dan Anwar : 2023)

Hal ini juga sesuai dengan penelitian Ashari, Gendut S. dan Hesty P. R, (2021) yang menyatakan bahwa kinerja perusahaan sangat ditentukan dari performance pegawainya sendiri, performance pegawai dapat menentukan baik atau buruknya performance dari sebuah perusahaan

Aziz dan Fauzah (2018) menyatakan bahwa Kinerja merupakan gambaran tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi.

## **METODE PENELITIAN**

Populasi merupakan gabungan dari seluruh elemen yang berbentuk peristiwa, hal atau orang yang memiliki karakteristik yang serupa yang menjadi pusat perhatian seorang peneliti karena itu dipandang sebagai sebuah semesta penelitian (Ferdinand 2016). Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan produksi PT. Sinar Kencana Agung Malang sebanyak 63 karyawan PT. Sinar Kencana Agung Malang.

Menurut Sugiyono, (2016) sampel adalah sebagian dari populasi yang karakteristik hendak diteliti, dan dianggap bisa mewakili keseluruhan populasi (jumlahnya lebih sedikit dari jumlah populasinya). Metode yang digunakan dalam penarikan sampel ini adalah sampling jenuh atau sensus. Pengertian dari sampling jenuh atau sensus menurut Sugiyono (2016), adalah: “Sampling jenuh atau sensus adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel”. Berdasarkan dari pengertian tersebut, maka dapat diketahui bahwa sampling jenuh atau sensus teknik penentuan sampel dengan menggunakan semua anggota populasi. Dalam penelitian ini karena jumlah populasinya sedikit (terbatas) sehingga tidak memungkinkan untuk menggunakan sampel, sehingga peneliti mengambil jumlah

sampel sama dengan jumlah populasi atau disebut dengan sensus yaitu sebanyak 63 karyawan produksi PT. Sinar Kencana Agung Malang

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian adalah dengan menggunakan uji statistik regresi linier berganda, dengan bentuk persamaannya adalah sebagai berikut:

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

dimana:

$\beta_0$	=	Nilai Konstanta
$X_1$	=	Tekanan kerja
$X_2$	=	Pendidikan
$X_3$	=	Pelatihan
$Y$	=	Kinerja Pegawai
$\beta_1, \beta_2, \beta_3$	=	Koefisien Regresi
$e_z, e_y$	=	Variabel residu

### Uji Hipotesis

#### • Uji F

Untuk mengetahui signifikan tidaknya pengaruh variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat secara serempak maka digunakan uji F dengan rumus sebagai berikut :

$$F_{hitung} = \frac{R^2(n-k-1)}{k(1-R^2)}$$

Keterangan:

Fhitung	:	F hasil perhitungan
$R^2$	:	Koefisien determinasi
k	:	Jumlah variabel independen
n	:	Jumlah sampel

- $H_0 : \beta_1 = \beta_2 = \beta_3 = 0$  ; tidak ada pengaruh yang nyata variabel bebas terhadap variabel terikat.  
 $H_1 : \beta_1 \neq \beta_2 \neq \beta_3 \neq 0$  ; ada pengaruh yang nyata variabel bebas terhadap variabel terikat
- Nilai Kritis dalam distribusi F dengan tingkat signifikan ( $\alpha$ ) 5% = 0,05
- Kriteria pengujian yang dipakai dalam uji F adalah :
  - Jika  $F_{hitung} > F_{Tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak  $H_1$  diterima
  - Jika  $F_{hitung} \leq F_{Tabel}$ , maka  $H_0$  diterima  $H_1$  ditolak

#### • Uji t

Untuk mengetahui signifikan tidaknya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial digunakan uji T dengan rumus sebagai berikut :

$$t_{hitung} = \frac{b_i}{se(b_i)}$$

Keterangan :

t hitung	:	t hasil perhitungan
$b_i$	:	koefisien regresi
se	:	standar error

- $H_0 : b_i = 0$  ; tidak ada pengaruh yang nyata variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial.

$H_1 : b_i \neq 0$  ; ada pengaruh yang nyata variabel bebas terhadap variabel terikat.

b. Tingkat signifikan 5% = 0,05

c. Kriteria pengujian :

1) Jika  $t_{hitung} \leq t_{tabel}$  maka  $H_1$  ditolak dan  $H_0$  diterima.

2) Jika  $t_{hitung} < -t_{tabel}$  atau  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka  $H_1$  diterima dan  $H_0$  ditolak.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Analisis Regresi Linier Berganda

Tujuan utama diadakannya regresi linier berganda adalah untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas Tekanan Kerja ( $X_1$ ), Pendidikan ( $X_2$ ) dan Pelatihan ( $X_3$ ) terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Pegawai ( $Y$ ).

**Tabel 4.14.Rekapitulasi Hasil Analisis Regresi Linier Berganda Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	13.890	2.961		4.691	.000
1 Tekanan Kerja	.297	.085	.354	3.475	.001
Pendidikan	.755	.170	.450	4.449	.000
Pelatihan	.222	.092	.213	2.406	.019

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Data primer yang diolah.

Berdasarkan Tabel 4.14 di atas, maka hasil yang diperoleh dimasukkan dalam persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

$$Y = 13.890 + 0.297X_1 + 0.755X_2 + 0.222X_3$$

- Nilai konstan sebesar 13.890 menyatakan bahwa apabila variabel bebas (Tekanan Kerja, Pendidikan dan Pelatihan) bernilai konstan (tidak berubah) atau sama dengan nol, maka tingkat Kinerja Pegawai meningkat.
- Besarnya koefisien regresi  $b_1$  adalah 0.297, hal ini menunjukkan bahwa dengan meningkatnya variabel Tekanan Kerja maka akan meningkatkan Kinerja Pegawai.
- Besarnya koefisien regresi  $b_2$  adalah 0.755, hal ini menunjukkan bahwa dengan meningkatnya variabel Pendidikan maka akan meningkatkan Kinerja Pegawai.
- Besarnya koefisien regresi  $b_3$  adalah 0.222, hal ini menunjukkan bahwa dengan meningkatnya variabel Pelatihan maka akan meningkatkan Kinerja Pegawai.

### Hasil Pengujian Hipotesis

#### Hasil Uji t (Uji Parsial)

Uji t digunakan untuk menguji apakah variabel bebas berpengaruh signifikan

terhadap variabel terikat secara parsial.

Kriteria pengujian :

- a. Apabila signifikansi lebih kecil dari 0.05 maka ada pengaruh secara parsial antara variabel Tekanan Kerja, Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai.
- b. Apabila signifikansi lebih besar dari 0.05 maka tidak ada pengaruh secara parsial antara variabel Tekanan Kerja, Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai.

Hasil uji t (uji parsial) pada penelitian ini tampak pada Tabel 4.15 sebagai berikut :

**Tabel 4.15 Hasil Uji t (Uji Parsial)**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardize d Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
	(Constant)	13.890	2.961		
1 Tekanan Kerja	.297	.085	.354	3.475	.001
Pendidikan	.755	.170	.450	4.449	.000
Pelatihan	.222	.092	.213	2.406	.019

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Berdasarkan Tabel 4.15. dapat diketahui :

- a. Tekanan Kerja memiliki nilai signifikansi lebih kecil < dari signifikansi (0.001 < 0.05) sehingga Tekanan Kerja mempengaruhi Kinerja Pegawai.
- b. Pendidikan memiliki nilai signifikansi lebih kecil < dari signifikansi (0.000 < 0.05) sehingga Pendidikan mempengaruhi Kinerja Pegawai.
- c. Pelatihan memiliki nilai signifikansi lebih kecil < dari signifikansi (0.019 < 0.05) sehingga Pelatihan mempengaruhi Kinerja Pegawai.

#### **Hasil Uji F (Uji Simultan)**

Uji F ditujukan untuk menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Keputusan terhadap pengujian hipotesis secara simultan (Uji F) :

- a. Apabila signifikansi lebih kecil dari 0.05 maka ada pengaruh secara simultan antara variabel Tekanan Kerja, Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai.
- b. Apabila signifikansi lebih besar dari 0.05 maka tidak ada pengaruh secara simultan antara variabel Tekanan Kerja, Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai.

Hasil uji F (Uji simultan) pada penelitian ini tampak pada Tabel 4.16 sebagai berikut :

**Tabel 4.16 Hasil Uji F (Uji Simultan)  
ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	186.344	3	62.115	23.713	.000 <sup>b</sup>
	Residual	154.544	59	2.619		
	Total	340.889	62			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Pelatihan, Pendidikan, Tekanan Kerja

Berdasarkan Tabel 4.16. tersebut diketahui bahwa nilai signifikansi  $0,000 \leq 0,05$  sehingga regresi dapat digunakan untuk pengujian hipotesis, yang menyatakan bahwa Tekanan Kerja, Pendidikan dan Pelatihan secara bersama-sama mempengaruhi Kinerja Pegawai.

## **Pembahasan**

### **Pengaruh Tekanan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan diperoleh hasil bahwa Tekanan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai, dapat diterima. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi tekanan kerja yang dihadapi oleh pegawai, semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan. Pegawai yang diberikan tekanan kerja yang sesuai mampu memanfaatkan waktu dan sumber daya secara lebih efisien, serta menunjukkan dedikasi yang lebih tinggi dalam menyelesaikan tugas-tugas mereka. Tekanan kerja yang menantang juga mendorong pegawai untuk mengembangkan keterampilan dan kemampuan baru, sehingga meningkatkan produktivitas dan kinerja secara keseluruhan. Peningkatan tekanan kerja juga bisa menjadi motivator intrinsik bagi pegawai. Ketika pegawai merasa diberi tanggung jawab yang lebih besar, mereka cenderung merasa lebih dihargai dan termotivasi untuk menunjukkan kinerja yang baik. Tekanan kerja yang tepat dapat membantu dalam pengembangan profesional pegawai, mendorong mereka untuk terus belajar dan beradaptasi dengan tantangan baru. Hal ini penting dalam lingkungan perusahaan, di mana tuntutan pekerjaan yang berkualitas tinggi sangat diperlukan.

Selain itu, tekanan kerja yang optimal dapat meningkatkan rasa tanggung jawab dan komitmen pegawai terhadap tugas-tugas mereka, yang pada gilirannya dapat berdampak positif pada hasil kerja yang lebih baik. Pegawai yang menghadapi tekanan kerja yang seimbang akan lebih mampu untuk merencanakan dan mengatur waktu mereka dengan efektif, serta mengurangi kemungkinan kesalahan dalam pekerjaan.

Hasil ini sesuai dengan penelitian penelitian Norawati et al., (2021) menunjukkan bahwa tekanan kerja dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Artinya bertambahnya target yang harus dicapai sebuah instansi maka, bertambah pula tekanan kerja pada pegawainya, menurut Setyawan dan Kuswati (2016:109) apabila tekanan kerja terus menerus bertambah tanpa adanya pembagian tekanan kerja yang sesuai maka kinerja pegawai akan menurun. Tekanan kerja merupakan salah satu unsur yang harus diperhatikan bagi seorang tenaga kerja untuk mendapatkan keserasian dan produktivitas kerja yang tinggi selain unsur tekanan tambahan akibat lingkungan kerja

dan kapasitas kerja (Sudiharto,2011;22). Pada dasarnya tekanan kerja merupakan sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Tekanan kerja merupakan parameter utama yang harus diperhatikan instansi dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai. Tekanan kerja pada pegawai yang sesuai akan memberikan output kinerja yang tinggi

### **Pengaruh Pendidikan Terhadap Kinerja Pegawai**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan diperoleh hasil bahwa pendidikan berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai, dapat diterima. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat pendidikan yang dimiliki oleh pegawai, semakin baik pula kinerja yang dihasilkan. Pegawai dengan tingkat pendidikan yang lebih tinggi cenderung memiliki pengetahuan yang lebih luas, keterampilan yang lebih baik, dan pemahaman yang lebih mendalam tentang tugas dan tanggung jawab mereka.

Karyawan yang memiliki pendidikan yang lebih tinggi biasanya memiliki kemampuan analitis dan pemecahan masalah yang lebih baik, sehingga mampu menangani situasi yang kompleks dengan lebih efektif. Mereka juga lebih mampu mengikuti perkembangan terbaru dan menerapkan praktik-praktik terbaik dalam pekerjaan mereka. Pendidikan yang lebih tinggi juga membantu pegawai dalam memahami dan mematuhi standar dan prosedur operasional yang diperlukan untuk menyelesaikan pekerjaan. Selain itu, tingkat pendidikan yang lebih tinggi sering kali dikaitkan dengan sikap profesionalisme yang lebih kuat. Pegawai yang berpendidikan tinggi biasanya lebih disiplin, lebih bertanggung jawab, dan memiliki etika kerja yang lebih baik. Mereka cenderung memiliki motivasi yang lebih besar untuk mencapai prestasi tinggi dan berkontribusi secara positif terhadap tujuan organisasi.

Pegawai dengan pendidikan yang lebih tinggi juga cenderung lebih adaptif terhadap perubahan dan inovasi. Mereka lebih terbuka terhadap pembelajaran berkelanjutan dan pengembangan profesional, yang sangat penting. Kemampuan untuk terus belajar dan beradaptasi dengan perubahan akan meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja pegawai. Namun, penting untuk diingat bahwa pendidikan formal saja tidak cukup untuk menjamin kinerja yang optimal. Pengalaman kerja, pelatihan berkelanjutan, dan dukungan dari manajemen juga memainkan peran penting dalam menentukan kinerja pegawai. Oleh karena itu, manajemen perusahaan perlu memastikan bahwa pegawai tidak hanya memiliki pendidikan yang memadai, tetapi juga diberikan kesempatan untuk terus mengembangkan keterampilan dan pengetahuan mereka melalui program pelatihan dan pengembangan profesional.

Hasil penelitian sesuai dengan penelitian yang dilakukan Astriyan, Andi Sessu, dan Budi Permana Yusuf (2021) dengan judul Pengaruh Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan PT Jasamarga Tollroad Operator menyatakan bahwa hasil uji Hasil uji signifikansi parameter individual (Uji T) ditarik kesimpulan ada pengaruh positif tingkat pendidikan pada Kinerja Karyawan secara parsial. Sejalan dengan jurnal Jumawan (2021) berjudul Pengaruh Pengalaman Kerja dan Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Pegawai mengungkapkan bahwa Tingkat pendidika berpengaruh langsung dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

### **Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, diperoleh hasil bahwa

pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, dan hal ini dapat diterima. Hal ini menggambarkan bahwa pelatihan yang diberikan kepada karyawan mampu meningkatkan kompetensi, pengetahuan, dan keterampilan mereka dalam menjalankan tugas-tugasnya. Pelatihan yang efektif dapat membantu karyawan untuk lebih memahami prosedur kerja yang tepat, memperbarui pengetahuan mereka tentang perkembangan terbaru, serta mengasah keterampilan teknis dan non-teknis yang diperlukan dalam pekerjaan sehari-hari. Dengan demikian, pegawai yang mengikuti pelatihan cenderung lebih siap dan lebih percaya diri dalam melaksanakan tugas-tugas mereka, yang pada akhirnya meningkatkan kinerja secara keseluruhan. Selain itu, pelatihan juga dapat berfungsi sebagai sarana untuk meningkatkan motivasi dan semangat kerja pegawai. Ketika pegawai merasa bahwa mereka diberikan kesempatan untuk belajar dan berkembang, mereka cenderung merasa lebih dihargai dan termotivasi untuk berkontribusi lebih baik kepada organisasi. Pelatihan yang terencana dengan baik juga dapat membantu pegawai dalam mengidentifikasi dan mengatasi kelemahan atau kekurangan yang mereka miliki, sehingga mereka dapat bekerja lebih efisien dan efektif.

Pelatihan juga memiliki peran penting dalam mengembangkan kemampuan manajerial dan kepemimpinan bagi pegawai yang memiliki potensi untuk naik ke posisi yang lebih tinggi. Dengan pelatihan yang tepat, pegawai dapat memperoleh keterampilan dalam manajemen waktu, komunikasi, pengambilan keputusan, dan kepemimpinan, yang semuanya sangat penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan harmonis. Selain itu, pelatihan juga memungkinkan pegawai untuk lebih adaptif terhadap perubahan dan inovasi. Dalam Namun, untuk mencapai hasil yang optimal, pelatihan harus dirancang dan dilaksanakan dengan baik. Evaluasi terhadap efektivitas pelatihan juga perlu dilakukan secara berkala untuk memastikan bahwa pelatihan tersebut benar-benar memberikan dampak positif terhadap kinerja pegawai.

Hasil penelitian sesuai dengan penelitian yang dilakukan Rattu, dkk (2018), Pranata, dkk (2018) dan Aditya, dkk (2015) yang menemukan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pengelolaan sumber daya manusia yang dilakukan melalui pemberian pelatihan dapat mendorong para pegawai untuk bekerja lebih giat. Pemberian pelatihan ini merupakan proses mengubah perilaku pegawai baik sikap, kemampuan, keahlian, maupun pengetahuan dalam suatu arah guna meningkatkan tujuan operasional baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil pengujian dengan menggunakan analisis regresi berganda, untuk menguji pengaruh beberapa variabel terhadap Kinerja Pegawai maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Tekanan Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinar Kencana Agung Malang
2. Pendidikan berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinar Kencana Agung Malang
3. Pelatihan berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinar Kencana Agung Malang

4. Tekanan Kerja, Pendidikan dan Pelatihan berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinar Kencana Agung Malang

#### **Saran**

Sebagai implikasi dari hasil penelitian ini dapat dikemukakan beberapa saran yang dapat dipertimbangkan atau dimanfaatkan sebagai bahan dalam pengambilan keputusan, antara lain :

1. Peneliti memberikan saran kepada PT. Sinar Kencana Agung Malang agar dapat mempertimbangkan mengenai proses rekrutmen untuk melihat latar belakang Pendidikan pegawai, karena Pendidikan memiliki hubungan yang sangat kuat dan memberi pengaruh yang signifikan terhadap kinerja, maka sebaiknya pada proses rekrutmen calon karyawan berdasarkan latar belakang pendidikan sesuai dengan spesifikasi posisi jabatan yang dibutuhkan, supaya memberikan kinerja yang diharapkan.
2. Pihak PT. Sinar Kencana Agung Malang hendaknya lebih memperhatikan, materi pelatihan yang diberikan instansi harus yang dapat membangun kinerja karyawan, kemampuan instruktur pelatihan harus sesuai dengan yang dibutuhkan pegawai. Instansi juga harus memberikan sarana pelatihan yang baik untuk para pegawainya.
3. Untuk peneliti selanjutnya, dapat menambahkan variabel lain yang mempengaruhi kinerja diluar variabel yang sudah digunakan dalam penelitian ini.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Aditama, P. B., & Widowati, N. (2017). Analisis Kinerja Organisasi Pada Kantor Kecamatan Blora. *Journal of Public Policy and Management Review*, 6(2), 283–295.
- Afandi, A., & Bahri, S. (2020). Pengaruh Tekanan Kerja Motivasi dan Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 235–246.
- Al-Shibami, A. H., Alateibi, N., Nusari, M., Ameen, A., Khalifa, G. S. A., & Bhaumik, A. (2019). Impact of organizational culture on transformational leadership and organizational performance. *International Journal of Recent Technology and Engineering*, 8(2), 653–664.
- Ali, F., & Wardoyo, D. T. W. (2021). Pengaruh Self Efficacy terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi PT. Ultrajaya Milk Industry, Tbk Surabaya Bagian Marketing). *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(1), 367–297.
- Anggriany, E. (2023). PENGARUH TEKANAN KERJA TRANSFORMASIONAL, SISTEM PENGENDALIAN INTERN, DAN INOVASI TERHADAP KINERJA ORGANISASI SEKTOR PUBLIK. *Jurnal Ekonomi Trisakti*, 3(1), 1239–1246.
- Aziz, N., & Putra, S. D. (2022). Pengaruh Gaya Tekanan Kerja dan motivasi terhadap kinerja guru pada sd kartika 1-11 Padang. *Jurnal Valuasi: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen Dan Kewirausahaan*, 2(2), 1276–1284.
- Bagus, N. (2023). PENGARUH PERILAKU GAYA TEKANAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR DESA. *REFORMASI*, 13(1), 15–24.
- CHAU, T. H. P., LE, T. D., & TRAN, Y. T. (2021). Transformational Leadership and Organizational Performance: the Mediating Role of Results-Oriented Culture in Vietnamese Public Organizations. *International Conference on Emerging Challenges: Business Transformation and Circular Economy (ICECH 2021)*, 164–

- 175.
- Dama, J., & Ogi, I. W. J. (2018). Pengaruh inovasi terhadap dan kreativitas terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Mandiri (Persero) Tbk. Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 6(1).
- Etikariena, A. (2020). Peran gaya Tekanan Kerja pada perilaku kerja inovatif karyawan pada organisasi berbasis teknologi digital. *Ecopsy*, 7(1), 375365.
- Etikariena, A., & Muluk, H. (2014). Correlation between organizational memory and innovative work behavior. *Makara Human Behavior Studies in Asia*, 18(2), 77–88.
- Getz, I., & Robinson, A. G. (2003). Innovate or die: is that a fact? *Creativity and Innovation Management*, 12(3), 130–136.
- Indrajita, I. K., Sadiartha, A. A. N. G., & Mahayasa, I. G. A. (2021). Pengaruh Kreativitas dan Inovasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tohpati Grafika Utama Denpasar. *WidyaAmrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan Dan Pariwisata*, 1(1), 1–13.
- Iqbal, M. (2018). *Pengaruh Servant Leadership dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Rektorat Universitas Andalas Padang*. Universitas Andalas.
- Jong, J. P. J. (2007). *Individual Innovation: The connection between leadership and employees' innovative work behavior*. EIM Amsterdam, The Netherlands:
- Khoiri, M., & Oktavia, N. R. (2019). Pengaruh Tekanan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Badan Pengawas Pemilu Kota Administrasi Jakarta Selatan. *Jurnal Ilmiah Mimbar Demokrasi*, 19(01), 80–98.
- Marjaya, I., & Pasaribu, F. (2019). Pengaruh Tekanan Kerja, motivasi, dan pelatihan terhadap kinerja pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 129–147.
- Mathori, M., Ambara, E., & Kusumastuti, D. A. (2022). Pengaruh Gaya Tekanan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Di Upt Pengelolaan Kawasan Cagar Budaya Dinas Kebudayaan (Kundha Kabudayan) Kota Yogyakarta. *Jurnal Riset Akuntansi Dan Bisnis Indonesia*, 2(4), 1263–1285.
- Mukhtar, A., & UA, A. N. A. (2020). Gaya Tekanan Kerja Dan Motivasi, Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai. *BALANCA: Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Islam*, 2(1), 35–43.
- Mutmainnah, M., Ramli, A., & Ruma, Z. (2022). Pengaruh Tekanan Kerja terhadap kinerja pegawai. *KINERJA: Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 19(4), 769–773.
- Noerchoidah, N., Aripriabowo, T., & Nurdina, N. (2022). Efikasi Diri Dan Perilaku Inovatif: Peran Dukungan Organisasi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(4), 1026–1036.
- Nuzul, A. A., Witjaksono, A. D., & Kistyanto, A. (2020). Empowering leadership and employee creativity: the mediating role of psychological empowerment. *SEISENSE Journal of Management*, 3(6), 14–25.
- Rivaldo, Y., & Ratnasari, S. L. (2020). Pengaruh Tekanan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Dimensi*, 9(3), 505–515.
- Sandhika, D., & Sobandi, A. (2018). Perilaku Kewargaan Organisasi (Organizational Citizenship Behavior) Sebagai Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai. *Manajerial: Jurnal Manajemen Dan Sistem Informasi*, 17(2), 174–183.
- Shanker, R., Bhanugopan, R., Van der Heijden, B. I. J. M., & Farrell, M. (2017). Organizational climate for innovation and organizational performance: The

- mediating effect of innovative work behavior. *Journal of Vocational Behavior*, 100, 67–77.
- Sudiyani, N. N., Sawitri, N. P. Y. R., & Fitriandari, M. (2021). Pengaruh Tekanan Kerja Terhadap Kinerja: Perilaku Inovasi Sebagai Mediasi. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Equilibrium*, 7(2), 193–205.
- Sutanjar, T., & Saryono, O. (2019). Pengaruh Motivasi, Tekanan Kerja dan Disiplin Pegawai terhadap Kinerja Pegawai. *Journal of Management Review*, 3(2), 321–325.
- Sutoro, M., Mawardi, S., & Sugiarti, E. (2020). Pengaruh Tekanan Kerja, Pendidikan, Budaya Organisasi, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil. *Scientific Journal Of Reflection: Economic, Accounting, Management and Business*, 3(4), 411–420.
- Thoha, M. (2017). *Ilmu administrasi publik kontemporer*. Kencana.
- Tolu, A., Mamentu, M., & Rumawas, W. (2021). Pengaruh gaya Tekanan Kerja, lingkungan kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 11(1), 7–13.
- Yanti, R., Fikri, K., & Nofirda, F. A. (2022). Pengaruh Gaya Tekanan Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Felousa Trimedika Indonesia (Studi Kasus Pada PT. Felousa Trimedika Indonesia). *ECOUNTBIS: Economics, Accounting and Business Journal*, 2(2), 377–386.