

Transformasi Manajemen Kinerja: Kontribusi Perencanaan, Pelatihan, dan Penilaian Terhadap Efektivitas Manajemen Kinerja Pegawai

Dhevi Meilinda, Sutianingsih

Program Studi Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Atma Bhakti, Surakarta

dhevimeilinda09@gmail.com

ABSTRACT

This inquire about is quantitative inquire about utilized to see the impact of arranging, preparing and evaluation on the viability of execution administration. This inquire about test utilized 30 respondents, with a soaked inspecting strategy. The figure factors of this investigate are arranging, preparing and arranging, the influenced variable is the adequacy of execution administration. The comes about of this investigate found that arranging had an impact on execution administration of 0.190%, preparing had an impact on the viability of execution administration of 0.457%, evaluation had an impact on the adequacy of execution administration of 0.379%. And based on the comes about of the F test, it appears that the relapse show utilized is suitable since the investigate information produces a critical esteem underneath 0.05. The comes about of the coefficient of assurance too appear a esteem of 53.6%. It can be said that execution arranging, execution preparing and execution evaluation have an impact of 53.6% and the other 46.4% is impacted by other components.

Keywords: *planning, training, assessment, performance*

ABSTRAK

Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif digunakan untuk melihat pengaruh antara perencanaan, pelatihan dan penilaian terhadap efektivitas manajemen kinerja. Sampel penelitian ini menggunakan 30 responden, dengan teknik pengambilan sampel jenuh. Variabel faktor dari penelitian ini yaitu perencanaan, pelatihan dan perencanaan, variabel terpengaruhnya berupa efektivitas manajemen kinerja. Perolehan penelitian ini menemukan jika perencanaan memiliki pengaruh terhadap manajemen kinerja sebesar 0,190%, pelatihan memiliki pengaruh terhadap efektivitas manajemen kinerja sebesar 0,457%, penilaian memiliki pengaruh terhadap efektivitas manajemen kinerja sebesar 0,379%. Serta berdasarkan hasil uji F menunjukkan jika model regresi yang digunakan sesuai karena data penelitian menghasilkan nilai signifikan dibawah 0,05. Hasil koefisien determinasi juga menunjukkan nilai 53,6%, dapat dikatakan jika perencanaan kinerja, pelatihan kinerja dan penilaian kinerja memberikan pengaruh senilai 53,6% dan 46,4% lainnya dapat berasal dari faktor lainnya.

Kata kunci: perencanaan, pelatihan, penilaian, kinerja

PENDAHULUAN

Secara garis besar untuk mencapai suatu efektivitas suatu perusahaan harus dibantu dengan sumber daya yang baik. Kualitas suatu perusahaan tergantung

dengan kualitas organisasi didalamnya yang salah satunya yaitu sumber daya manusianya (Sutianingsih and Handayani 2023). Sehingga dapat dikatakan pegawai merupakan salah satu aspek terpenting dalam suatu instansi (Retnowati et al. 2023). Pegawai adalah aspek terpenting dalam suatu instansi karena memiliki tanggung jawab dalam kegiatan peningkatan suatu perusahaan, dengan begitu kualitas pegawai sangat diperhatikan. Karena terdapat banyak kendala yang terjadi dalam suatu kinerja sehingga diperlukan pegawai yang kompeten (Anas et al. 2023). Yudea dan Sutianingsih, (2022) menyatakan bahwa kompetensi mempunyai efek nyata terhadap kinerja pegawai.

Manajemen kinerja merupakan suatu upaya atau proses untuk mencapai keefektivitasan suatu instansi. Suatu instansi dikatakan memiliki manajemen kinerja yang efektif apabila tercapainya tugas secara tepat, cepat, teratur dan dapat diperhitungkan. Terdapat beberapa hal yang menjadi faktor pendukung untuk tercapainya keberhasilan suatu instansi untuk memiliki manajemen kinerja yang efektif. Faktor pentingnya berupa sumber daya alam, finansial, manusia, pengetahuan dan teknologi. Berdasarkan hasil penelitian terdahulu penelitian yang dilakukan (Anas et al., 2023) perencanaan kinerja memiliki pengaruh terhadap hasil kinerja, pada penelitian sebelumnya oleh (Lestari *et al.*, 2023) pelatihan kinerja memiliki pengaruh yang sangat parsial terhadap hasil kinerja dan telah dilakukan penelitian oleh (Nur Aziz *et al.*, 2022) dan menyimpulkan jika penilaian kinerja juga mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai.

Perencanaan kinerja adalah segala upaya mempersiapkan segala tindakan yang akan menimbulkan sesuatu yang sesuai sasaran yang dicapai, sehingga perencanaan kinerja sangat diperlukan untuk memperoleh keberhasilan dalam suatu kegiatan disebuah instansi dan segala perencanaan harus disepakati oleh berbagai unsur dalam suatu instansi (Siti Nur Azizah 2021). Selain itu pelatihan kinerja dan penilaian kinerja juga dibutuhkan untuk mencapai keefektifan manajemen kinerja suatu perusahaan.

Perkembangan teknologi dapat digunakan sebagai aplikasi atau perantara dalam kegiatan peningkatan produktivitas suatu perusahaan. Perkembangan di era digital saat ini sangat pesat yang menjadikan perubahan-perubahan secara berkala, yang terkadang memberikan hambatan bagi pegawai perusahaan yang mungkin lebih dahulu bekerja. Permasalahan tersebut dapat diatasi dengan pemberian pelatihan dan penilaian yang ditunjukkan agar pegawai dapat bekerja lebih efektif dan mengikuti perkembangan yang ada sehingga dapat memanfaatkan adanya pembaruan teknologi pada saat ini. Pelatihan kinerja adalah suatu proses yang dilakukan untuk menjamin dan meningkatkan kualitas suatu pegawai disuatu perusahaan atau instansi. Sedangkan penilaian kinerja adalah suatu kegiatan mengevaluasi atau memantau kinerja pegawai secara sistematis, pelaksanaannya dilakukan secara resmi dan sesuai standar yang berlaku (Kustiany, 2022). Menurut (Suwandi et al., 2021) penilaian kinerja dikategorikan sangat penting karena kualitas

seorang pegawai tidak hanya dilihat dari pengalamannya saja namun perlunya ada penilaian untuk memastikan kemampuan seorang pegawai. Selain diperuntukkan untuk melihat kualitas pegawai kegiatan penilaian dapat digunakan untuk memberikan pegawai jabatan sesuai dengan kualitasnya secara adil dan objektif, sehingga tidak terjadi masalah terkait jabatan. Selain itu juga kegiatan penilaian dapat digunakan untuk mengetahui kebutuhan pegawainya, seperti keterampilan yang baru dan hambatan yang dilalui pegawai. Semua kegiatan seperti pelatihan, penilaian dan perencanaan diupayakan untuk peningkatan efektifitas perusahaan.

Dinas Perindustrian di Kabupaten Grobogan merupakan salah satu instansi pemerintah di Grobogan. Instansi ini berada pada Jalan Ahmad Yani No.357, Nglejok, Kuripan, Kecamatan Purwodadi, Kabupaten Grobogan, Jawa Tengah 58112. Diketahui dinas perindustrian memiliki fungsi penting dalam suatu daerah untuk mencapai kemakmuran masyarakat. Karena instansi ini bertugas sebagai upaya untuk meningkatkan dan membangun sebuah pertumbuhan ekonomi daerah (Wahyudi, 2022). Dikarenakan tugas penting Dinas Perindustrian di Kabupaten Grobogan perlunya untuk memastikan manajemen kinerja pegawainya harus efektif. Dengan begitu penulis melakukan analisis apakah tiga faktor berupa perencanaan kinerja, pelatihan kinerja dan penilaian kinerja memiliki pengaruh terhadap efektivitas manajemen kinerja pegawai Dinas Perindustrian Kab. Grobogan.

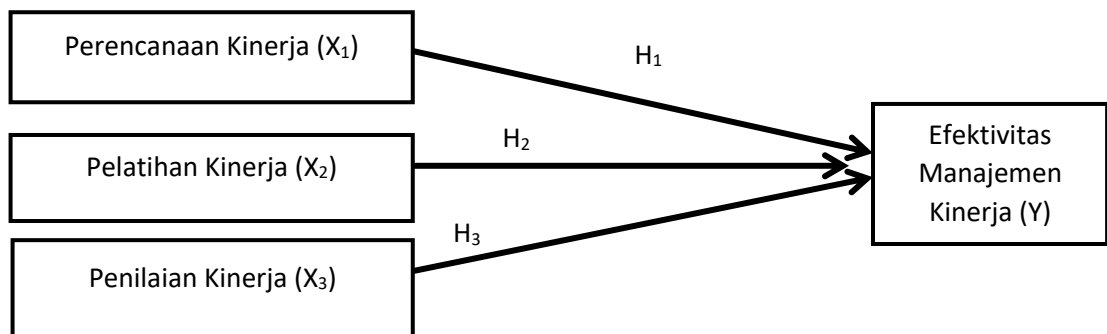
METODE PENELITIAN

Metode penelitian adalah penelitian atau pengujian secara ilmiah yang ditunjukkan untuk memperoleh atau mengumpulkan data yang digunakan untuk tujuan tertentu yang sudah ditentukan sebelumnya. Penelitian ini memakai penelitian dengan metode kuantitatif. Pemilihan metode kuantitatif karena menurut (Suwarsa, 2021) merupakan metode penelitian yang dengan filsafat positivisme sebagai dasar teorinya. Metode ini digunakan untuk meneliti baik populasi maupun sampel yang sudah ditentukan oleh peneliti dengan pengumpulan data dengan bantuan instrumen penelitian, proses analisis data digunakan untuk penentuan hipotesis. Data penelitian diperoleh dengan penyebaran sebuah kuesioner pada setiap sampel penelitian atau responden. Dengan kategori penilaian menggunakan skala likert yang merupakan standar yang sering dipakai dalam penelitian menggunakan kuesioner (Rahayu et al, 2022).

Dalam penelitian variabel terpengaruh adalah efektivitas manajemen kinerja, yaitu tercapainya tujuan perusahaan atau instansi secara maksimal dan efektif. Menurut (Aryadi 2020) indikator efektivitas manajemen kinerja terdiri dari aspek kualitas hasil kerja, manajemen ketepatan waktu, mumpuni dalam penyelesaian pekerjaan, dan kemampuan membina kerja sama dengan pihak lain. Variabel independen dalam penelitian ini variabel perencanaan kinerja, variabel pelatihan kinerja dan variabel penilaian kinerja. Perencanaan kinerja adalah perumusan proses kerja sebagai usaha atau upaya untuk mencapai hasil kerja yang maksimal. Indikator

perencanaan kinerja yaitu hasil kerja, perilaku kerja dan rencana perkembangan karyawan (Anas et al., 2023). Pelatihan kerja adalah kegiatan untuk meningkatkan kualitas seorang pegawai. Indikator pelatihan kerja berupa materi yang diperlukan, metode yang dipilih kemampuan pelatih, waktu pelatihan dan pendukung lainnya (Lestari et al., 2023). Penilaian kinerja adalah evaluasi kerja seorang pegawai. Indikator penilai kinerja terdiri dari penilaian kualitas kinerja, kemampuan, waktu yang dibutuhkan untuk menyelesaikan pekerjaan, efektif serta mandiri (Nur Aziz and Dewanto 2022).

Gambar 1. Kerangka Penelitian



Tempat dan Waktu Penelitian

Tempat penelitian dilakukan di kantor Dinas Perindustrian Kabupaten Grobogan yang dilaksanakan pada April – Juni 2024.

Populasi dan Sampel

Populasi adalah segala aspek secara keseluruhan yang ada dalam suatu ruang lingkup. Populasi penelitian pegawai Dinas Perindustrian Kabupaten Grobogan yang terfokus pada pegawai negeri sipil yang terdiri dari 30 pegawai. Pengambilan sampel dengan sampling jenuh dipilih, pengambilan sampel didalam penelitian ini menjadikan sampel yang dipergunakan adalah keseluruhan anggota yang ada pada populasi yang tersedia. Sampel penelitian ini 30 responden (Sari et al, 2021)

Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian data primer dipakai yang diperoleh dari hasil kuesioner yang diserahkan responden atau pada setiap sampel penelitian. Dengan kategori penilaian menggunakan skala likert yang merupakan standar yang sering dipakai dalam penelitian menggunakan kuesioner (Rahayu et al, 2022).

Analisis Data

Analisis kuantitatif adalah metode untuk analisis menggunakan angka-angka yang diketahui dapat dilakukan pengukuran baik dihitung maupun diukur. Analisis ini mampu dipakai untuk melihat terdapatnya seberapa besar pengaruh dalam penelitian (Jumaisah et al, 2023).

1. Uji Validitas

Pengujian ini dipakai atau digunakan dalam melihat kualitas data penelitian dikatakan valid untuk dilanjutkan sebagai data penelitian yang akan digunakan (Sanaky 2021).

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah melihat jarak suatu data tetap sama atau konsisten setelah diberikan perlakuan secara berulang-ulang dengan sifat dan kondisi yang serupa. Standar penilaian reabilitas dapat dilihat pada nilai koefisien reabilitasnya, suatu data dikatakan memenuhi apabila memiliki nilai pada tabel reabilitas $>0,06$ dikatakan sudah memenuhi uji reabilitas (Ghozali 2020).

3. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji yang dipakai dalam melihat pola sebaran data penelitian. Pengujian ditunjukkan untuk melihat sebaran data terdistribusi normal. Penentuan diketahui normal apa tidaknya menggunakan aplikasi SPSS 25, dengan melihat nilai 0,05 (Wijaya *et al.*, 2022).

b. Uji Multikolinieritas

Pengujian diperuntukkan untuk melihat regresi yang dibuat terbentuk korelasi yang sesuai atau sempurna antar masing-masing variabel atau tidak. Apabila terdapat hubungan korelasi yang dikatakan tinggi maka dikatakan ada hubungan terjadinya multikolier dalam penelitian. Namun apabila penelitian didapatkan nilai VIF semua variabel faktornya <10 dapat didapatkan kesimpulan jika data aman dan tidak terganggu gejala multikolinieritas (Setiawati 2021).

c. Uji Heterokedastisitas

Pengujian ini dipakai untuk melihat adanya penyimpangan asumsi klasik. Pengertian heterokedastisitas adalah kejadian perbedaan varian residual untuk pengamatan selanjutnya pada model regresi. Data dikatakan tidak terjadi heterokedastisitas apabila pada tabel signifikansi muncul nilai $>0,05$ data dikatakan aman tidak ada gangguan heterokedastisitas (Firsti *et al.*, 2022).

4. Uji Hipotesis

a. Persamaan Regresi Linier Berganda

Hasil yang diperoleh dari penelitian dapat dipakai dalam melihat adanya pengaruh variabel faktor terhadap variabel terpengaruh. Berikut persamaan model regresi linier berganda :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \dots + b_nX_n$$

Dengan :

Y = variabel terikat

a = konstanta

b_1, b_2 = koefisien regresi

X_1, X_2 = variabel bebas

b. Uji Partial (uji t)

Merupakan uji yang ditunjukkan dalam melihat hubungan antar variabel dalam suatu penelitian, sehingga dapat menyatakan hipotesis yang sudah dijabarkan oleh peneliti dapat diterima atau tidak. Penilaian dengan uji t dengan melihat nilai hitung t dan membandingkan nilai pada t tabel. Hipotesis dapat diterima apabila nilai yang diperoleh dari t tabel < dari nilai t tabel (Firsti *et al.*, 2022).

c. Uji Simultan (uji F)

Pengujian ditunjukkan dalam penentuan atau melihat kemampuan jika variabel penelitian memiliki pengaruh secara parsial atau tidak. Hasil pengujian ini dengan melihat angka F hitung pada tabel F, dikatakan memiliki pengaruh secara bersama-sama apabila nilai perolehan F hitung dari olah data penelitian > dari nilai F tabel (Ghozali 2020).

d. Uji Koefisien Determinasi

Pengujian koefisien determinasi melihat jarak kesuksesan model dalam menjabarkan masing-masing variabel dependen. Apabila terdapat nilai atau angka koefisien determinasi nol dapat dibuat kesimpulan jika variabel yang dipilih atau dipergunakan pada suatu penelitian tidak dapat memberikan penjelasan setiap variabel, tetapi jika terdapat nilai lebih dari satu dapat diartikan jika seluruh variabel memiliki kemampuan sebagai pengaruh variabel terpengaruh (Sinaga *et al.*, 2022).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Sumber : Output SPSS

Variabel	Pernyataan	r item	r tabel (N-2)
Efektivitas manajemen kinerja	Y1	0,405	0,374
	Y2	0,486	0,374
	Y3	0,427	0,374
	Y4	0,641	0,374
	Y5	0,565	0,374
Perencanaan Kinerja	X1.1	0,733	0,374
	X1.2	0,862	0,374
	X1.3	0,847	0,374
Pelatihan Kinerja	X2.1	0,426	0,374
	X2.2	0,471	0,374
	X2.3	0,461	0,374
	X2.4	0,671	0,374
	X2.5	0,637	0,374
	X3.1	0,426	0,374

Penilaian Kinerja	X3.2	0,408	0,374
	X3.3	0,529	0,374
	X3.4	0,621	0,374
	X3.5	0,616	0,374

Pengujian validitas dapat menghasilkan data untuk melihat data penelitian valid atau tidak, setelah dilakukan pengujian pada data penelitian ini diperoleh jika seluruh data dihasilkan valid karena nilai r item < r tabel.

Hasil Uji Reliabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Sumber : Output SPSS

Variabel	Cronbachs alpha	syarat	Hasil
Y	0,670	>0,06	Reabel
X1	0,738		Reabel
X2	0,688		Reabel
X3	0,690		Reabel

Pada uji reliabilitas dari perolehan data dari penelitian ini dikatakan sudah memenuhi standar karena seluruh variabel memiliki nilai alfa >0,60.

Hasil Uji Asumsi Klasik

Tabel 3. Uji Normalitas

Sumber : Output SPSS

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,13991745
Most Extreme Differences	Absolute	,090
	Positive	,069
	Negative	-,090
Test Statistic		,090
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

Dari analisis diatas diperoleh nilai signifikansi 0,200 atau >0,05, dapat dikatakan data penelitian ini memenuhi syarat uji normalitas.

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas

Sumber : Output SPSS

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Perencanaan Kinerja	,936	1,068
	Pelatihan Kinerja	,951	1,052

	Penilaian Kinerja	,932	1,072
a. Dependent Variable: ABS_RES			

Hasil pengujian multikolinearitas didapatkan nilai VIF setiap variabel memenuhi syarat yaitu kurang dari 10, menjadikan data disimpulkan tidak mengalami gangguan multikolinearitas.

Tabel 5. Hasil Uji Heterokedastisitas

Sumber : Output SPSS

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,584	1,611		,362	,720
	Perencanaan Kinerja	,063	,047	,257	1,339	,192
	Pelatihan Kinerja	-,075	,064	-,224	-1,175	,251
	Penilaian Kinerja	,053	,061	,168	,873	,390
a. Dependent Variable: ABS_RES						

Pengujian heterokedastisitas mendapatkan hasil yaitu untuk semua variabel memperoleh nilai signifikansi >0,05 sehingga data tidak terganggu heterokedastisitas. Untuk melanjutkan proses analisis data pengujian hipotesis, dilakukan pengujian asumsi klasik untuk melihat kualitas data penelitian. Uji tersebut berupa uji normalitas, multikolinearitas dan heterokedastisitas. Diketahui hasil dari seluruh pengujian sudah sesuai dengan standar masing-masing uji sehingga data dapat dilakukan analisis selanjutnya.

Regresi Linier Berganda

Pengujian ini dipakai untuk menganalisis pengaruh masing-masing variabel faktor dalam penelitian.

Tabel 6. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Sumber : Output SPSS

Coefficients ^a			
Model		Unstandardized Coefficients	
		B	Std. Error
1	(Constant)	3,561	2,961
	Perencanaan Kinerja	,190	,087
	Pelatihan Kinerja	,457	,118
	Penilaian Kinerja	,379	,112

a. Dependent Variable: Efektivitas Manajemen Kinerja

Dari hasil pengujian diatas menghasilkan persamaan :

$$Y = 3,561 + 0,190 X_1 + 0,457 X_2 + 0,379X_3 + e$$

Pembahasan :

- a) Nilai a atau nilai konstan = 3,561 memiliki arti apa bila variabel perencanaan kinerja, pelatihan kinerja dan penilaian kinerja tidak terdapat didalam penelitian maka efektivitas kinerja pegawai masih meningkat sebesar 3,561%.
- b) Nilai $b_1 = 0,190$, sehingga dapat disimpulkan jika variabel perencanaan kinerja meningkatkan efektivitas kinerja pegawai sebesar 0,190%.
- c) Nilai $b_2 = 0,457$, perolehan nilai tersebut menyatakan jika variabel pelatihan kinerja mempengaruhi efektivitas kinerja pegawai sebesar 0,457%.
- d) Nilai $b_3 = 0,379$ hasil tersebut dapat dibuat kesimpulan jika variabel penilaian kinerja dapat meningkatkan efektivitas kinerja pegawai 0,379%

Uji T

Tabel 7. Hasil Uji T

Sumber: *Output SPSS*

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3,561	2,961		1,202	,240
	Perencanaan Kinerja	,190	,087	,286	2,189	,038
	Pelatihan Kinerja	,457	,118	,502	3,872	,001
	Penilaian Kinerja	,379	,112	,441	3,369	,002

a. Dependent Variable: Efektivitas Manajemen Kinerja

Uji T dapat mengetahui kebenaran atau ketepatan koefisien regresi atau konstanta. Dalam pengujian t hasil yang dibaca yaitu pada t tabel. Syarat dari pengujian ini jika diperoleh angka signifikansi <0,05 maka Ho ditolak dan koefisien regresi signifikan, namun jika koefisien regresi >0,05, maka Ho diterima dan koefisien regresi tidak signifikan. Dalam data penelitian ini diperoleh t tabel 2,05553.

Setelah dilakukan pengujian pada data penelitian ini didapatkan nilai t hitung pada variabel perencanaan kerja 2,189 dan sig 0,035 sehingga H_1 diterima. Pada nilai t pelatihan kerja didapatkan 3,872 dan sig 0,001 dapat disimpulkan jika variabel pelatihan kinerja berpengaruh sehingga H_2 diterima. Sedangkan pada variabel penilaian kinerja memperoleh nilai t sebesar 3,369 dan sig 0,002, disimpulkan bahwa variabel penilaian kinerja memiliki pengaruh pada efektivitas manajemen kinerja pegawai.

Uji F

Tabel 8. Hasil Uji F

Sumber: *Output SPSS*

M						
	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	52,984	3	17,661	12,186	,000 ^b
	Residual	37,683	26	1,449		
	Total	90,667	29			
a. Dependent Variable: Efektivitas Manajemen Kinerja						
b. Predictors: (Constant), Penilaian Kinerja, Pelatihan Kinerja, Perencanaan Kinerja						

Pengujian ini dipakai untuk menentukan atau melihat pengaruh sesama antar variabel faktor dalam memberikan pengaruh pada variabel terpengaruh atau bisa disebut pengujian kelayakan model regresi (uji simultan model), pengujian ini dilakukan untuk menilai kelayakan suatu regresi. Dikatakan memiliki kelayakan apabila memiliki kemampuan dapat menjelaskan terdapatnya faktor atau pengaruh variabel faktor terhadap variabel terpengaruhnya. Berdasarkan data dari pengujian diatas didapatkan sig 0,000 atau <0,05 dinyatakan model regresi diterima. Sehingga disimpulkan jika variabel perencanaan, pelatihan dan penilaian kinerja memiliki pengaruh yang signifikan.

Koefisien Determinasi

Tabel 9. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Sumber: *Output SPSS*

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,764 ^a	,584	,536	1,204
a. Predictors: (Constant), Penilaian Kinerja, Pelatihan Kinerja, Perencanaan Kinerja				

Koefisien determinasi atau uji r digunakan untuk menentukan jarak variabel faktor mempengaruhi variabel terpengaruh. Dilihat hasil uji diatas jika hasil 0,536 menunjukkan jika variabel perencanaan, pelatihan dan penilaian memiliki pengaruh sebesar 53,6 % terhadap efektivitas manajemen kinerja.

Pembahasan

Pengaruh Perencanaan Terhadap Efektivitas Manajemen Kerja

Hasil analisis data didapatkan jika perencanaan memiliki pengaruh terhadap efektivitas manajemen kinerja, hal tersebut diketahui karna nilai signifikansi variabel perencanaan memiliki nilai 0,035>0,05 sehingga dikatakan signifikan. Sehingga dengan perencanaan kinerja yang baik akan menguntungkan perusahaan karena

akan menjadikan manajemen kinerja yang efektif. Hasil tersebut didukung penelitian (Anas *et al.* 2023) yang menyatakan jika perencanaan memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai.

Perencanaan merupakan langkah mulai dalam memulai kegiatan untuk mencapai tujuan kinerja yang sesuai tujuan yang diinginkan, pembuatan perencanaan kinerja digunakan untuk menghadapi tantangan dalam persaingan bisnis di dunia saat ini. Pembuatan perencanaan harus diberikan atau dibuat dengan pemikiran yang matang, karena didalamnya berisi hal penting (Yeni Setiani 2023).

Pengaruh Pelatihan Terhadap Efektivitas Manajemen Kerja

Variabel pelatihan memiliki hasil signifikansi 0,001 hal tersebut menyatakan jika pelatihan memiliki pengaruh terhadap efektivitas manajemen kinerja. Pengaruh tersebut terjadi karena diketahui pelatihan adalah upaya perkembangan sumber daya manusia. Temuan penelitian ini juga diperkuat oleh (Dirga and Sutioningsih 2024; Mastur 2021) yang menyatakan jika pelatihan yang efektif akan menghasilkan pegawai yang berkualitas yang memudahkan tercapainya tujuan perusahaan. Selain itu menurut (Adzansyah *et al.*, 2023) untuk mendapatkan prestasi yang bagus tidak hanya dengan perekrutan tenaga kerja yang berkualitas saja namun harus ada hal lain yang mendukung yaitu pelatihan, kegiatan ini dapat meningkatkan suasana hati pegawai sehingga menimbulkan jiwa yang positif, kepuasan kerja, pantang menyerah, percaya diri sehingga terbentuk komitmen yang kuat untuk mencapai tujuan perusahaan. Pelatihan juga meningkatkan hubungan antar pegawai dan atasan, hal tersebut menjadikan pentingnya pengadaan pelatihan kinerja disuatu perusahaan.

Pengaruh Penilaian Terhadap Efektivitas Manajemen Kerja

Setelah dilakukan analisis data variabel penilaian memperoleh nilai signifikan 0,002 yang menunjukkan terdapatnya pengaruh terhadap efektivitas manajemen kinerja. Hal tersebut terjadi karena penilaian adalah suatu proses yang menjadi kunci sebagai pengukur, penilai kinerja seorang pegawai (Samsudin *et al.* 2024). Hasil dari penelitian ini juga sebanding dengan penelitian (Suwandi *et al.*, 2021) mengatakan jika penilaian memiliki pengaruh terhadap kinerja yang dinyatakan dengan nilai *Adjusted R Square* sebesar 42,6 % sehingga dikatakan jika penilaian memiliki pengaruh secara besar terhadap kinerja seorang pegawai.

Penilaian kinerja adalah sistem formal yang terstruktur yang diberikan kepada pegawai sebagai evaluasi tanggung jawab kinerja mereka yang hasilnya diharapkan mampu meningkatkan kinerja pegawai. Penilaian kinerja adalah evaluasi terhadap pegawai dan menjabarkan dengan pegawai kembali, sehingga dapat dikatakan penilaian kinerja adalah kegiatan komunikasi pegawai dengan pimpinan. Selain itu dikatakan juga penilaian kinerja bisa sebagai standar dalam penilaian pegawai untuk peningkatan pegawai dalam suatu perusahaan. Dalam proses penilaian kinerja setiap perusahaan memiliki standar penilaian masing-masing.

Terdapat manfaat dari penilaian kinerja adalah memberikan motivasi serta penghargaan bagi pegawai yang kompeten (Darmawan *et al.*, 2021).

KESIMPULAN

Dari pembahasan diatas didapatkan hasil perencanaan memiliki pengaruh terhadap manajemen kinerja sebesar 0,190%, pelatihan memiliki pengaruh terhadap efektivitas manajemen kinerja sebesar 0,457%, penilaian memiliki pengaruh terhadap efektivitas manajemen kinerja sebesar 0,379%. Serta berdasarkan hasil uji F menunjukkan jika model regresi yang digunakan sesuai karena data penelitian menghasilkan nilai signifikan dibawah 0,05. Hasil koefisien determinasi juga menunjukkan nilai 53,6%, dapat dikatakan jika perencanaan kinerja, pelatihan kinerja dan penilaian kinerja memberikan pengaruh senilai 53,6% dan 46,4% lainnya dipengaruhi oleh faktor lain.

SARAN

Dari penelitian ini didapatkan jika perencanaan, pelatihan dan penilaian memiliki pengaruh 53,6% terhadap efektivitas manajemen kinerja dan 46,4% dari faktor lainnya. Sehingga saran dari peneliti adalah untuk melihat faktor-faktor lain yang mempengaruhi efektivitas manajemen kinerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Adzansyah, A., Fauzi, A. F., Putri, I., Fauziah, N. A., Klarissa, S., & Damayanti, V. B. (2023). Pengaruh pelatihan, motivasi kerja, dan kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan (Literature review manajemen kinerja). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 4(4), 498–505.
- Anas, A. M., Bado, B., Manda, D., Azis, M., & Najamuddin. (2023). Pengaruh perencanaan kinerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di KPRI UNM. *JIAN: Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Keuangan*, 2(1), 18–27.
- Darmawan, D., Mardikaningsih, R., Arifin, S., Sinambela, E. A., & Putra, A. R. (2021). Studi tentang peranan variabel kompetensi, penilaian kinerja, dan kondisi kerja terhadap perwujudan kepuasan kerja guru. *Jurnal Pendidikan Dan Kewirausahaan*, 9(2), 516–530. <https://doi.org/10.47668/pkwu.v9i2.317>
- Dirga, V. A. K., & Sutioningsih. (2024). Peran organizational citizenship behavior dalam meningkatkan pengaruh pelatihan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. *Edunomika*, 8(1), 1–7.
- Ghozali, I. (2020). *Processing data penelitian menggunakan SPSS*. E-Book 1, 154.
- Indri, F. Z., & Putra, G. H. (2022). Pengaruh ukuran perusahaan dan konsentrasi pasar terhadap kualitas laporan keuangan pada perusahaan sektor industri barang konsumsi yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia pada tahun 2016-2020. *Jurnal Ilmu Manajemen, Ekonomi Dan Kewirausahaan*, 2(2), 236–252. <https://doi.org/10.55606/jimek.v2i2.242>

- Jumaisah, S. W., & Elita, V. (2023). *Gambaran mekanisme koping keluarga dalam menghadapi perilaku agresif pada pasien skizofrenia* (Vol. 6).
- Mastur, M. (2021). Dampak efektivitas pelatihan kompetensi terhadap kinerja pegawai, komitmen pegawai sebagai variabel intervening pada pondok pesantren. *Technomedia Journal*, 7(1), 22–36. <https://doi.org/10.33050/tmj.v7i1.1758>
- Rahayu, W. I., & Shafina, M. R. (2022). Aplikasi analisis kelayakan sistem untuk pengukuran usability dengan menerapkan metode use questionnaire. *Jurnal Teknik Informatika*, 14(3), 152–160.
- Samsudin, A., Prabowo, B., Dwitama, I. K., Alexandre, G., Lutfiyah, N. D., & Hakim, Y. (2024). Penilaian prestasi kerja berpengaruh terhadap efektivitas kinerja karyawan. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 8, 2124–2131.
- Sanaky, M. M. (2021). Analisis faktor-faktor keterlambatan pada proyek pembangunan gedung asrama MAN 1 Tulehu Maluku Tengah. *Jurnal Simetrik*, 11(1), 432–439. <https://doi.org/10.31959/js.v11i1.615>
- Sari, P. A., & Ratmono, R. (2021). Pengaruh kemampuan kerja, kompensasi, disiplin kerja, dan pengawasan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) UP3 Kota Metro. *Jurnal Manajemen DIVERSIFIKASI*, 1(2), 319–331. <https://doi.org/10.24127/diversifikasi.v1i2.611>
- Setiani, Y., & Febrian, W. D. (2023). Pengaruh pelatihan kerja, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT Indomarco Prismatama Jakarta. *Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, 1(1), 279–292.
- Setiawati. (2021). Analisis pengaruh kebijakan deviden terhadap nilai perusahaan pada perusahaan farmasi di BEI. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 1(8), 1581–1590.
- Sinaga, W. A. L., Sumarno, S., & Sari, I. P. (2022). The application of multiple linear regression method for population estimation Gunung Malela District. *JOMLAI: Journal of Machine Learning and Artificial Intelligence*, 1(1), 55–64. <https://doi.org/10.55123/jomlai.v1i1.143>
- Sutianingsih, S., & Handayani, R. (2023). Individual characteristics in path-goal theory to increase productivity. *Jurnal Riset Bisnis Dan Manajemen*, 16(2), 142–151.
- Suwandi, S., Dasmadi, D., & Purwanto, H. (2021). Pengaruh penilaian kerja dan kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Merak Sentausa Abadi Kabupaten Boyolali. *EKOBIS: Jurnal Ilmu Manajemen Dan Akuntansi*, 9(2), 229–236. <https://doi.org/10.36596/ekobis.v9i2.474>
- Wahyudi, R. (2022). Peran dinas perindustrian dan perdagangan dalam pengembangan industri kecil menengah Kota Medan. *SIBATIK JOURNAL: Jurnal Ilmiah Bidang Sosial, Ekonomi, Budaya, Teknologi, Dan Pendidikan*, 1(5), 671–676. <https://doi.org/10.54443/sibatik.v1i5.75>
- Wijaya, A., & Noviana. (2022). Penetapan kadar air simplisia daun kemangi (*Ocimum basilicum* L.) berdasarkan perbedaan metode pengeringan. *Jurnal Riset Kefarmasian Indonesia*, 4(2), 185–199.