

**PENGARUH TINGKAT PENDIDIKAN DAN PELATIHAN
TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PT. BANK RAKYAT INDONESIA (PERSERO), Tbk CABANG MANADO**

*RELATIONSHIP OF TRAINING AND EDUCATION TO EMPLOYEE PERFORMANCE
AT PT. BANK RAKYAT INDONESIA (PERSERO), Tbk CABANG MANADO*

Oleh :

Evert Fandi Mandang ¹
Bode Lumanauw ²
Mac D.B. Walangitan ³

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jurusan Manajemen
Universitas Sam Ratulangi Manado

email : ¹fandi0194@gmail.com
²bode.lumanauw@yahoo.com
³macd_walangitan@yahoo.com

Abstrak : Suatu organisasi dikatakan berhasil dalam mencapai tujuan tergantung kepada anggota organisasinya. Apabila organisasi dapat mengelola karyawan atau pegawai dengan baik, besar kemungkinan tujuan organisasi yang telah ditetapkan dapat dicapai dengan hasil yang memuaskan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh signifikan tingkat pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja karyawan secara simultan dan parsial. Jenis penelitian dalam studi ini adalah penelitian asosiatif yaitu mengukur asosiasi antara dua variabel atau lebih. Populasi pegawai yang ada berjumlah 168 pegawai dan yang memenuhi kriteria random sampling sehingga diperoleh sampel sebanyak 63 pegawai. Teknis analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pendidikan dan Pelatihan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank BRI Cabang Manado, Tingkat Pendidikan secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank BRI Cabang Manado, Pelatihan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank BRI Cabang Manado. Mengingat tingkat pendidikan dan pelatihan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Bank Rakyat Indonesia Tbk Cabang Manado, maka PT. Bank Rakyat Indonesia Tbk Cabang manado harus memperhatikan faktor pendidikan dan pelatihan.

Kata kunci: tingkat pendidikan, pelatihan, kinerja

Abstract: An organization is said to be successful in achieving goals depending on the members of its organization. If the organization can manage employees or employees well, it is likely that the goals of the organization that have been set can be achieved with satisfactory results. The purpose of this study is to determine whether there is significant influence level of education and training on employee performance simultaneously and partially. The type of research in this study is associative research that measures the association between two or more variables. The existing employee population amounted to 168 employees and who meet the random sampling criteria so that the sample of 63 employees. Technical analysis of data used in this research is multiple linear regression analysis. The results showed that Education and Training simultaneously have a significant effect on Employee Performance At PT Bank BRI Branch Manado, Education Level partially no significant effect on Employee Performance At PT Bank BRI Branch Manado, Training partially significant effect on Employee Performance At PT Bank BRI Manado Branch. Given the level of education and training have a significant effect on Employee Performance At PT. Bank Rakyat Indonesia Tbk Manado Branch, then PT. Bank Rakyat Indonesia Tbk Manado Branch must pay attention to education and training factor.

Anan

Keywords: education training on employee performance

PENDAHULUAN**Latar Belakang**

Dessler (2011: 5) mendefinisikan manajemen sumber daya manusia sebagai kebijakan dan praktik menentukan aspek manusia atau sumber daya manusia dalam posisi manajemen, termasuk merekrut, menyaring, melatih, memberi penghargaan dan penilaian. Sedangkan Andrew dalam Mangkunegara (2011: 4) berpendapat bahwa perencanaan sumber daya manusia atau perencanaan tenaga kerja didefinisikan sebagai proses menentukan kebutuhan tenaga kerja dan berarti mempertemukan kebutuhan tersebut agar pelaksanaannya berintegrasi dengan baik. Perusahaan atau organisasi dalam bidang sumber daya manusia tentunya menginginkan agar setiap saat memiliki sumber daya manusia yang berkualitas dalam arti memenuhi persyaratan kompetensi untuk didayagunakan dalam usaha merealisasi visi dan mencapai tujuan-tujuan jangka menengah dan jangka pendek. Guna mencapai tujuan manajemen sumber daya manusia yang telah dikemukakan, maka sumber daya manusia harus dikembangkan dan dipelihara agar semua fungsi organisasi dapat berjalan seimbang. Kegiatan sumber daya manusia merupakan bagian proses manajemen manajemen sumber daya manusia yang paling sentral dan merupakan suatu rangkaian dalam mencapai tujuan organisasi. Kegiatan tersebut akan berjalan lancar, apabila memanfaatkan fungsi-fungsi manajemen.

Perusahaan perbankan yang ada di Indonesia saat ini menghadapi persaingan yang cukup tajam pada bidang sumberdaya manusia untuk lebih mampu bertanggung jawab dan menguasai secara maksimal tugas yang dijalankannya. Bank BRI adalah salah satu perusahaan perbankan yang menjadi bank komersial terkemuka yang selalu mengutamakan kepuasan nasabah serta memberikan pelayanan terbaik kepada nasabah melalui jaringan kerja yang tersebar luas dan didukung oleh kinerja karyawan yang professional agar dapat memberikan keuntungan dan manfaat yang optimal kepada pihak-pihak yang berkepentingan.

Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan pelaksanaan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja Bank Rakyat Indonesia merupakan hasil dari upaya-upaya yang dilakukan oleh seluruh komponen sumber daya yang ada dalam organisasi Bank Rakyat Indonesia dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi tersebut. Nawawi (1997: 89) Kinerja adalah "Hasil dari pelaksanaan suatu pekerjaan, baik yang bersifat fisik/mental maupun non fisik/non mental." Mangkunegara (2000: 164) berpendapat bahwa kinerja adalah "Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya."

Faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah pendidikan dan pelatihan. Pendidikan bukan merupakan sesuatu yang asing bagi masyarakat Indonesia. Pendidikan diperlukan oleh semua orang, bahkan dapat dikatakan bahwa pendidikan itu dialami oleh semua manusia dari semua golongan. Tetapi seringkali, orang melupakan makna dan hakikat pendidikan itu sendiri. Layaknya hal lain yang sudah menjadi rutinitas, Karena itu benarlah kalau dikatakan bahwa setiap orang yang terlibat dalam dunia pendidikan sepatutnya selalu merenungkan makna dan hakikat pendidikan, merefleksikannya di tengah-tengah tindakan/aksi dalam dunia yang digelutinya. Pendidikan merupakan perkara penting untuk mencapai kesejahteraan dan kesempurnaan hidup manusia. Andrew E. Sikula dalam Hardjanto (2012: 69) disebutkan bahwa "Pendidikan adalah berhubungan dengan peningkatan umum dan pemahaman terhadap lingkungan kehidupan manusia secara menyeluruh dan proses pengembangan pengetahuan, kecakapan/keterampilan, pikiran, watak, karakter dan sebagainya." Menurut Undang- Undang RI Nomor 2 Tahun 1989 tentang Sistem Pendidikan Nasional, yang dimaksud pendidikan adalah "Usaha sadar untuk mempersiapkan peserta didik melalui kegiatan bimbingan, pengajaran, dan/atau latihan bagi peranannya di masa yang akan datang."

Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh :

1. Tingkat pendidikan dan pelatihan secara simultan terhadap kinerja karyawan PT Bank BRI Cabang Manado.
2. Tingkat pendidikan secara parsial terhadap kinerja karyawan PT Bank BRI Cabang Manado.

3. Pelatihan secara parsial terhadap kinerja karyawan PT Bank BRI Cabang Manado.

TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia

Menejemen Sumber Daya Manusia, yaitu ilmu dan seni dalam mengatur proses hubungan dan proses tenaga kerja agar efektif dan efisien serta membantu terwujudnya tujuan perusahaan, pegawai, dan masyarakat Hasibuan (2012: 2). Manajemen Sumber Daya Manusia sebagai suatu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan kegiatan – kegiatan pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pelepasan sumber daya manusia agar tercapai berbagai tujuan individu , organisasi dan masyarakat Mangkumanegara (2011: 2).

Tingkat Pendidikan

Pendidikan adalah suatu proses, tehnik, dan metode belajar mengajar dengan maksud mentransfer suatu pengetahuan dari seseorang kepada orang lain melalui prosedur yang sistematis dan terorganisir yang berlangsung dalam jangkawaktu yang relative lama. Sedangkan menurut pusat bahasa departemen pendidikan nasional, pendidikan adalah proses mengubah sikap dan tata cara seseorang atau kelompok orang dalam usaha mendewasakan manusia melalui upaya pengajaran dan pelatihan (Harsono,2011:162). Hasibuan yang dikutip dari Flippo (2002:69), pendidikan adalah berhubungan dengan peningkatan pengetahuan umum danpemahaman atas lingkungan kita secara menyeluruh. Ruky dalam Setiawan (2006 : 78), pendidikan/belajar adalah tindakan yang dilakukan oleh pihak karyawan dalam upaya menguasai, keterampilan, pengetahuan, dan sikap tertentu yang mengakibatkan perubahan yang relative bersifat permanen dalam perilaku kerja mereka.

Pelatihan

Simamora (2006: 273), berpendapat bahwa pelatihan (*training*) merupakan proses pembelajaran yang melibatkan perolehan keahlian, konsep, peraturan, atau sikap untuk meningkatkan kinerja karyawan. Sejalan dengan pendapat tersebut, Handoko (2010: 104), latihan (*training*) dimaksudkan untuk memperbaiki penguasaan berbagai ketrampilan dan teknik pelaksanaan kerja tertentu, terinci dan rutin. Pelatihan adalah proses sistematis untuk mengubah perilaku karyawan, yang diarahkan untuk mencapai tujuan – tujuan organisasi. Payaman Simanjuntak (2005 : 43), mendefinisikan pelatihan merupakan bagian dari investasi SDM (human investment) untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan kerja sehingga meningkatkan kinerja pegawai. Pelatihan biasanya dilakukan dengan kurikulum yang disesuaikan dengan kebutuhan jabatan, diberikan dalam waktu yang relatif pendek, untuk membekali seseorang dengan keterampilan kerja.

Kinerja

Wibowo (2011:7), kinerja berasal dari pengertian *performance*, yang memiiki pengertian sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. Tetapi sebenarnya kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya hasil kerja, tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung. Kinerja 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 hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Penelitian Terdahulu**Penelitian Edi Saputra Pakpahan, Siswidiyanto, Sukanto (2014)**

Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Malang). Salah satu cara untuk meningkatkan kualitas sumber daya aparatur ialah melalui pendidikan dan pelatihan yang dilaksanakan secara terencana dan sistematis. Dengan kata lain pentingnya pendidikan dan pelatihan dalam organisasi adalah perbaikan kinerja pegawai yang meliputi pengetahuan dan ketrampilan yang mendukung, serta pembentukan sikap setiap para pegawai sesuai yang diinginkan oleh organisasi. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian eksplanatori dengan pendekatan kuantitatif. Variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendidikan (X1) dengan indikator pendidikan formal dan non-formal, dan pelatihan (X2) dengan indikator diklat kepemimpinan, diklat fungsional dan diklat teknis. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja dengan indikator kuantitas, kualitas, dan sikap/kehandalan. Penelitian ini menghasilkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja pegawai ditunjukkan nilai $F_{hitung} = 9,222 > F_{tabel} = 3,195$ demikian pula dengan uji parsial dengan uji t, untuk variabel pendidikan (X1) diperoleh nilai t_{hitung} tersebut lebih besar daripada t_{tabel} ($3.298 > 2.011$) dan nilai signifikan lebih kecil daripada $\alpha = 0.05$. Pengujian ini menunjukkan bahwa pendidikan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Untuk variabel pelatihan (X2) diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 0.593 dengan signifikansi sebesar 0.556. Nilai t_{hitung} tersebut lebih kecil daripada t_{tabel} ($0.593 < 2.011$) dan nilai signifikan lebih besar daripada $\alpha = 0.05$. Pengujian ini menunjukkan bahwa variabel pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Penelitian Irawaty (2017)

Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji dan menjelaskan pendidikan, pelatihan dan kompensasi finansial berpengaruh terhadap kinerja penyuluh kehutanan baik secara parsial maupun simultan di Dinas Kehutanan Kabupaten Muna. Desain penelitian ini adalah survei dengan pendekatan explanatory research. Pengumpulan data dilakukan secara cross-section dengan menggunakan instrumen berupa Angket. Responden penelitian ini adalah seluruh tenaga penyuluh di Dinas Kehutanan Kabupaten Muna yang berjumlah 33 orang. Alat analisis yang digunakan untuk pengujian hipotesis adalah Multivariate Regression Analysis (MRA). Hasil penelitian menunjukkan bahwa pendidikan, pelatihan dan kompensasi finansial baik secara parsial maupun secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja penyuluh kehutanan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa perubahan peningkatan pendidikan, pelatihan dan kompensasi finansial yang direfleksikan atau diprioritaskan dalam pelaksanaannya yaitu kesesuaian latar belakang pendidikan terakhir sebagai penyuluh, kemampuan pelatih/instruktur dalam memberikan materi pelatihan sesuai kualifikasi dan membangkitkan motivasi pada peserta pelatihan, serta kompensasi finansial tidak langsung secara parsial maupun simultan dapat memberikan kontribusi yang positif dan signifikan dalam mendukung peningkatan kinerja penyuluh kehutanan.

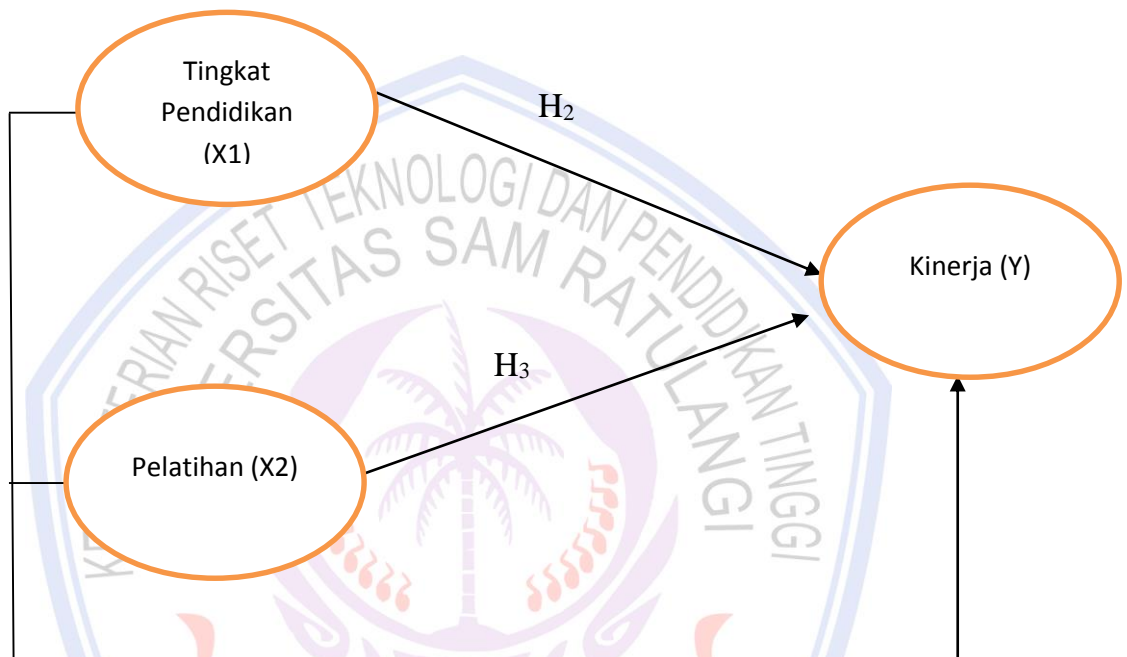
Penelitian Ramya (2016)

Employee is a blood stream of any business The accomplishment or disaster of the firm depends on its employee performance. Hence, top management realized the importance of investing in training and development for the sake of improving employee performance. This conceptual paper aimed at studying the effect of training on employee performance and investigates the importance of training, identify the significance of employee performance and to provide suggestion as to how firm can improve its employee performance through effective training programs. . Training has an important role to play and it is expected to inculcate positive changes in knowledge, skills and attitudes. Employees' training tries to improve skills so that employee is better equipped to do his present job. Training programmes are necessary in any organization for improving the quality of work of the employees at all levels particularly in a world of fast changing technology and environment. For the organization, training and development leads to improve profitability while cultivating more positive attitudes toward profit orientation. Training and development is defined as the planned learning experiences that teach employees how to perform current and future jobs. This paper is based on Primary data which Consists of Questionnaire.

Kerangka Pemikiran

Gambar tersebut memiliki dua variabel yaitu variabel dependen dan variabel independen.

1. Variabel terikat (dependen) adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel independen. Dalam hal ini variabel dependennya adalah kinerja karyawan (Y).
2. Variabel bebas (independen) adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahan atau timbulnya variabel dependen. Variabel independen dalam penelitian ini adalah tingkat pendidikan dan pelatihan. Kerangka pemikiran di atas menunjukkan bahwa tingkat pendidikan (X_1) dan pelatihan (X_2) merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan (Y). Berikut ini adalah kerangka pemikiran dalam penelitian ini :



Gambar 1. Kerangka Konsep

Sumber : Data Skripsi 2017

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian dalam studi ini adalah penelitian asosiatif yaitu mengukur asosiasi antara dua variabel atau lebih. Dalam penelitian ini maka akan di dapatkan suatu teori yang dapat berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan, dan mengontrol suatu gejala Sugiyono (2011:36).

Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada kantor Cabang PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Manado sedangkan waktu penelitian yang digunakan untuk penelitian ini selama 3 bulan.

Populasi dan Sampel

Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Karyawan pada PT Bank BRI Cabang Manado. Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiono 2012 : 53). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Bank BRI cabang Manado yang berjumlah 168 karyawan.

Sampel

Sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik pengambilan sampel secara acak atau simple random sampling. Sugiyono (2011 : 34) Sampel merupakan bagian dari populasi yang menjadi sumber data dalam penelitian, yang mana adalah merupakan bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Penelitian ini mengambil sampel dengan menggunakan rumus Slovin (Sugiyono 2012 : 54) sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

$$n = \frac{168}{1 + 168(0.1)^2}$$

n = 62,68 dibulatkan menjadi 63 responden

Metode Analisis

Teknis analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas dan reliabilitas kuisioner penelitian analisis regresi linier berganda, uji hipotesis F dan t, koefisien korelasi dan koefisien determinasi.

Teknik Analisis Data

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk menaksir bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen, bila dua atau lebih variabel dependen sebagai faktor predictor dinaik turunkan nilainya. (Sugiyono, 2011) Secara matematis bentuk persamaan dari regresi linier berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Keterangan:

- Y = Karir Pegawai
- a = konstanta
- b = koefisien regresi
- X1 = Pendidikan
- X2 = Kinerja
- E = Error

Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

Definisi Operasional

Sumadi Suryabrata (2012:29) definisi operasional variabel adalah definisi yang didasarkan atas sifatsifat hal yang didefinisikan yang dapat diamati (diobservasi). Konsep dapat diamati atau observasi ini penting, karena hal yang

dapat diamati itu membuka kemungkinan bagi orang lain selain peneliti untuk melakukan hal yang serupa, sehingga apa yang dilakukan oleh peneliti terbuka untuk diuji kembali oleh orang lain. Berikut ini adalah definisi operasional variabel yang digunakan dalam penelitian ini :

1. Tingkat Pelatihan, Simamora (2006 : 69) mengemukakan pelatihan adalah usaha dalam meningkatkan mutu sumber daya manusia dalam dunia kerja serta proses dimana pegawai mencapai keterampilan tertentu untuk membantu mencapai tujuan organisasi dan meningkatkan kinerja karyawan.
 - Materi
 - Pelatih
 - Metode Pelatihan
 - Peserta
2. Pendidikan, Flippo (2002 ; 121) dan Andrew Sikula (2011 : 55) bahwa pendidikan adalah peningkatan pengetahuan dan pemahaman atas lingkungan kita secara menyeluruh dan proses pengembangan pengetahuan, kecakapan/keterampilan, pikiran, watak, karakter dan sebagainya dalam upaya meningkatkan kinerja.
 - Prestasi
 - Pencapaian Study
 - Peserta Didik
3. Kinerja, Sedarmayanti (2011:76) pengertian kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan.
 - Orientasi Pelayanan
 - Integritas
 - Komitmen
 - Kedisiplinan
 - Kerjasama
 - Kepemimpinan

Pengukuran Variabel

Dalam melakukan pengukuran atas jawaban dari kuesioner-kuesioner tersebut diajukan kepada responden, skala yang digunakan adalah skala *Likert*. Berikut adalah skor untuk setiap jawaban skala likert :

Tabel 1. Skor untuk jawaban skala likert

No	Keterangan	Skor
1	Sangat Setuju	5
2	Setuju	4
3	Netral	3
5	Tidak Setuju	2
6	Sangat Tidak Setuju	1

Sumber: Sugiyono (2011)

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASA

Hasil Penelitian

Analisis Regresi Liner Berganda

Tabel 2. Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	13.187	3.373		3.910	.000		
1 Tingkat Pendidikan	-.195	.143	-.160	-1.364	.178	.991	1.009
Pelatihan	.395	.120	.385	3.286	.002	.991	1.009

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber Olahan Data, 2017

Persamaan regresi $Y = 13,185 - 0,195X_1 + 0,395X_2$ menggambarkan bahwa variabel bebas (independen) Tingkat Pendidikan (X_1) dan Pelatihan (X_2) dalam model regresi tersebut dapat dinyatakan jika satu variabel independen berubah sebesar 1 (satu) dan lainnya konstan, maka perubahan variabel terikat (dependen) Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar nilai koefisien (b) dari nilai variabel independen tersebut.

Konstanta (α) sebesar 13,185 memberikan pengertian bahwa jika Tingkat Pendidikan (X_1) dan Pelatihan (X_2) secara serempak atau bersama-sama tidak mengalami perubahan atau sama dengan nol (0) maka besarnya Kinerja Karyawan (Y) sebesar 13,185 satuan. Jika nilai b_1 yang merupakan koefisien regresi dari Tingkat Pendidikan (X_1) sebesar -0,195 yang artinya mempunyai pengaruh negatif terhadap variabel dependen (Y) mempunyai arti bahwa jika variabel Tingkat Pendidikan (X_1) bertambah 1 satuan, maka Kinerja Karyawan (Y) juga akan mengalami penurunan sebesar 0,195 satuan dengan asumsi variabel lain tetap atau konstan. Jika nilai b_2 yang merupakan koefisien regresi dari Pelatihan (X_2) sebesar 0,395 yang artinya mempunyai pengaruh positif terhadap variabel dependen (Y) mempunyai arti bahwa jika variabel Pelatihan (X_2) bertambah 1 satuan, maka Kinerja Karyawan (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,395 satuan dengan asumsi variabel lain tetap atau konstan.

Pengujian Hipotesis

Uji Hipotesis F

Tabel 3. Uji Hipotesis F

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	31.863	2	15.931	6.801	.002 ^b
	Residual	140.550	60	2.343		
	Total	172.413	62			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Pelatihan, Tingkat Pendidikan

Sumber: Hasil Olahan Data, 2017

Hasil analisis regresi menggunakan SPSS 20.0 di dapatkan signifikan p-value = 0,002 < 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak atau H_a diterima yang berarti bahwa Tingkat Pendidikan (X_1) dan Pelatihan (X_2) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Uji Hipotesis t

Tabel 4. Uji Hipotesis t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Tolerance	VIF
(Constant)	13.187	3.373		3.910	.000		
1 Tingkat Pendidikan	-.195	.143	-.160	-1.364	.178	.991	1.009
Pelatihan	.395	.120	.385	3.286	.002	.991	1.009

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Olahan Data, 2017

Dari hasil uji t pada tabel diatas dapat dilihat bahwa signifikansi p-value = 0,178 > 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa H_a ditolak dan menerima H_0 atau Tingkat Pendidikan (X_1) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Dari hasil uji t pada tabel diatas dapat dilihat bahwa signifikansi p-value = 0,002 < 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa H_a diterima dan menolak H_0 atau Pelatihan (X_2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Pembahasan

Pelatihan mampu meningkatkan kinerja karyawan mengenai pelatihan dan kinerja yang menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kerja karyawan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa dengan adanya pelatihan kerja seseorang sudah terlatih bakatnya sehingga dalam bekerja ia lebih dapat mengembangkan bakat yang dimilikinya tersebut sesuai dengan kemampuannya. Dari pelatihan tersebut akan berdampak pada peningkatan kerja karyawan yang secara langsung memperngaruhi kinerja perusahaan. Pelatihan mempunyai pengaruh yang besar dalam menentukan efektifitas dan efisiensi organisasi, karena pelatihan dapat membantu karyawan untuk bekerja dengan lebih baik lagi. Jika suatu program pelatihan dapat terselenggara dengan baik oleh organisasi, maka akan banyak manfaat yang dapat dipetik oleh organisasi, oleh berbagai kelompok kerja, dan oleh para karyawan. Dengan demikian apabila pelatihan yang telah dilaksanakan telah sesuai dengan kebutuhan dan telah mencapai sasaran maka akan dapat meningkatkan kinerja pegawai yang kemudian akan yang jauh lebih baik dari sebelumnya.

Pendidikan begitu penting karena pendidikan menjadi kebutuhan dasar bagi banyak perusahaan yang akan menerima seseorang untuk bekerja sesuai tingkat pendidikan, banyak perusahaan akan menerima pelamar kerja yg jenjang pendidikan nya lebih tinggi, jika pendidikan seseorang tinggi maka akan mendapat pekerjaan yang sesuai dengan tingkat pendidikan nya dan sebaliknya jika pendidikan seseorang rendah maka sedikit pintu yang terbuka untuk berkarir lebih baik. Sumber daya manusia atau karyawan yang menduduki suatu jabatan tertentu dalam organisasi, belum tentu mempunyai kemampuan yang sesuai dengan persyaratan yang diperlukan dalam jabatan tersebut. Hal ini terjadi karena sering seseorang menduduki jabatan tertentu bukan karena kemampuannya, melainkan karena tersedianya formasi. Oleh sebab itu pegawai atau staf baru ini perlupenambahan kemampuan yang mereka perlukan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat pendidikan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. artinya setiap terjadi peningkatan kinerja karyawan tidak dipengaruhi oleh tingkat pendidikan seorang karyawan. Hal tersebut dikarenakan oleh tingkat pendidikan seorang karyawan tidak menjamin kinerjanya dalam PT Bank BRI cabang Manado. Karyawan dengan tingkat pendidikan yang beragam tetap akan mengerjakan pekerjaanya secara maksimal sehingga kinerjanyaupun akan meningkat atau tetap terjaga. Hasil penelitian ini bertolak belakang dengan penelitian Pakpahan, Sukanto (2014) yang menemukan bahwa tingkat pendidikan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

PENUTUP

Kesimpulan

Dari hasil penelitian dan pembahasan di atas, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Tingkat Pendidikan dan Pelatihan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank BRI Cabang Manado.
2. Tingkat Pendidikan secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank BRI Cabang Manado.
3. Pelatihan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank BRI Cabang Manado.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan di atas, maka penulis memberi saran sebagai berikut :

1. Mengingat Pelatihan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank BRI Cabang Manado., maka PT Bank BRI cabang Manado harus memperhatikan faktor Pelatihan.
2. Hasil penelitian dapat digunakan untuk pengembangan ilmu pengetahuan manajemen Sumber Daya Manusia khususnya untuk Tingkat Pendidikan, Pelatihan, dan Kinerja Karyawan
3. Dalam penelitian ini yang diteliti hanya terbatas pada pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan Sedangkan faktor-faktor lain yang juga berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan yang belum diungkap berapa besar pengaruhnya, semoga pada penelitian selanjutnya dapat membahas faktor-faktor lain yang belum diteliti dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Anwar Prabu, Mangkunegara., 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Remaja Rosda Karya, Bandung.
- Dessler, Gary. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Kesepuluh Jilid 2.* : PT. Macanan Jaya. Jakarta
- Flippo, Erwin B. 2002. *Manajemen Personalia*, Terjemahan Moh. Masud. Cetakan Kedelapan. Erlangga, Jakarta
- Hasibuan, Malayu. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT BumiAskara, Jakarta.
- Hardjanto. 2012. *Manajemen Personalia & Sumber daya Manusia*. BPFE-Jakarta.
- Handoko, T. Hani. 2010. *Manajemen Personalia & Sumber daya Manusia*. BPFE-Yogyakarta.
- Nawawi, Hadari. 1997. *Evaluasi dan manajemen kinerja di lingkungan perusahaan dan industri*. Gadjah Mada Univercity Press. Yogyakarta
- Sedarmayanti 2011. *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja :Suatu Tinjauan Dari Aspek Ergonomi Atau Kaitan Antara Manusia Dengan Lingkungan Kerjanya*. Cetakan Ketiga: Mandar Maju. Bandung.
- Simamora, Henry. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi 2*, STIE YKPN. Yogyakarta
- Sumadi, Suryabrata, 2012. *Metodologi Penelitian*: PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D.*: Afabeta. Bandung.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D.*: Afabeta. Bandung

Wibowo. 2011. *budaya organisasi : sebuah kebutuhan untuk meningkatkan kinerja jangka panjang* , Jakarta: Rajawali Pers

Jurnal :

- Irawati. 2017. Pengaruh Pendidikan, Pelatihan Dan Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Penyuluh Di Dinas Kehutanan Kabupaten Muna. <http://download.portalgaruda.org/article.php?article>. *Jurnal Ilmu Manajemen. Universitas Halu Oleo, Kendari*. Diakses Tanggal 11 Agustus 2017. *Vol 14 No 2, 2017. Pp 267-271*.
- Pakpahan,Siswidiyanto,Sukanto. 2014. Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Malang). *Jurnal Administrasi Publik (JAP)*, Kota Malang, *eprints.ums.ac.id*. Diakses Tanggal 11 Agustus 2017. *Vol 2, No. 1: 116-121*.
- Ramya. 2012. The Effect Of Training On Employee Performance. (www.rdmodernresearch.com) *Volume I, Issue I, 2016* .*International Journal of Scientific Research and Modern Education (IJSRME)*. Manalora University, Mangalagangothri, Karnataka. Diakses Tanggal 11 Agustus 2017. *ISSN (Online): 2455 – 5630*.

