

PENGARUH PENDIDIKAN, PELATIHAN, DAN BUDAYA ORGANISASI, TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BANK SULUTGO CABANG UTAMA DI MANADO*THE EFFECT OF EDUCATION, TRAINING, AND ORGANIZATIONAL CULTURE ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT. SULUTGO BANK MAIN BRANCH IN MANADO*

Oleh :
Gerry Rendy Husain¹
Rosalina Koleangan²
Imelda Ogi³

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen
Universitas Sam Ratulangi Manado

E-mail :

[1rendygerry34@yahoo.com](mailto:rendygerry34@yahoo.com)

[2rosalina_koleangan@unsrat.ac.id](mailto:rosalina_koleangan@unsrat.ac.id)

[3ogi_imelda@unsrat.ac.id](mailto:ogi_imelda@unsrat.ac.id)

Abstrak : Setiap perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang memenuhi syarat, salah satunya dengan meningkatkan kualitas kinerja karyawannya, agar lebih mampu dan terampil dalam bekerja. Kinerja yang tinggi yang dimiliki karyawan dapat membuat tujuan organisasi dapat tercapai, sebaliknya tujuan organisasi tidak dapat tercapai bila karyawannya tidak memiliki kinerja dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Kinerja adalah konsep multikomponen dan pada tingkat fundamental seseorang dapat membedakan aspek proses kinerja, yaitu, keterlibatan perilaku dari hasil yang diharapkan. Saat ini, pentingnya kinerja karyawan untuk keberhasilan organisasi tidak dapat dilebih-lebihkan. Karyawan adalah modal manusia organisasi dan kinerja mereka merupakan indikator kunci bagi organisasi untuk mencapai tujuannya. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh pendidikan, pelatihan, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan baik secara parsial ataupun simultan. Metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan secara parsial pendidikan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Bank Sulutgo Cabang Pusat di Manado tetapi secara simultan pendidikan, pelatihan dan budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sebaiknya PT. Bank SulutGo Pusat Manado meningkatkan pelatihan yang diberikan sehingga karyawan dapat mengembangkan *skill* dan pengetahuannya.

Kata Kunci : pendidikan, pelatihan, budaya organisasi, kinerja karyawan

Abstract : Every company needs qualified human resources, one of them is by improving the quality of the performance of its employees, to be more capable and skilled at work. High performance owned by employees can make organizational goals can be achieved, otherwise organizational goals cannot be achieved if employees do not have performance in carrying out tasks in accordance with the responsibilities given. Performance is a multicomponent concept and at a fundamental level one can distinguish aspects of the performance process, that is, the involvement of behavior from the expected results. At present, the importance of employee performance for organizational success cannot be overstated. Employees are the organization's human capital and their performance is a key indicator for the organization to achieve its goals. The purpose of this study is to determine the effect of education, training, and organizational culture on employee performance either partially or simultaneously. The analytical method used is multiple linear regression analysis. The results of this study indicate partially education has no effect on the performance of employees at PT. Bank Sulutgo Central Branch in Manado but simultaneously education, training and organizational culture influence employee performance. PT. Bank SulutGo Manado Center to improve training provided so that employees can develop their skills and knowledge.

Keywords: education, training, organizational culture, employee performance

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Kinerja adalah konsep multikomponen dan pada tingkat fundamental seseorang dapat membedakan aspek proses kinerja, yaitu, keterlibatan perilaku dari hasil yang diharapkan. Saat ini, pentingnya kinerja karyawan untuk keberhasilan organisasi tidak dapat dilebih-lebihkan. Karyawan adalah modal manusia organisasi dan kinerja mereka merupakan indikator kunci bagi organisasi untuk mencapai tujuannya. Kinerja karyawan adalah salah satu konstruksi terpenting dalam psikologi organisasi dan manajemen sumber daya manusia.

Permasalahan-permasalahan atau isu-isu yang ditemukan dalam menyangkut dengan faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan seperti pendidikan, pelatihan, dan budaya organisasi. Dimana masalah tentang pendidikan dan pelatihan yang ditemukan menurut observasi saya pada objek penelitian ini ditemukan bahwa meski pihak PT. Bank Sulutgo Cabang Utama di Manado sudah melaksanakan pendidikan dan pelatihan terhadap karyawan, namun masih ditemukan bahwa beberapa daripada karyawan-karyawan PT. Bank Sulutgo Cabang Utama di Manado yang pemahaman dan wawasannya dalam hal bekerja belum terlalu baik, sehingga kemungkinan berpengaruh terhadap kinerjanya dalam perusahaan.

Hal ini pun serupa dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Turere (2013) mengenai Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Pada Balai Pendidikan dan Pelatihan Kalasey yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh faktor pendidikan dan pelatihan terhadap peningkatan kinerja karyawan yang ada di Balai Pendidikan dan Pelatihan Kalasey. Metode yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan analisis regresi linier berganda. Penelitian ini menunjukkan bahwa variabel pendidikan dan pelatihan mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan. Variasi (naik-turunnya) kinerja karyawan yang dijelaskan oleh variabel pelatihan sebesar 67,9% sedangkan sisanya 32,1% dijelaskan oleh faktor-faktor lain. Malini (2017) mengenai Pengaruh Budaya Organisasi Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Pos Indonesia (Persero) Kantor Pos Baturaja 32100. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Budaya Organisasi Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Pos Indonesia (Persero) Kantor Pos Baturaja 32100. Metode yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Budaya Organisasi dan variabel Pelatihan Kerja secara bersama-sama ada pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Zahriyah, Utami, dan Ruhana (2015) mengenai Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian dan analisis data dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh signifikan secara parsial antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan sebesar $0,0001 < 0,05$. Hal ini menggambarkan bahwa budaya organisasi yang diterapkan pada PT. PLN memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian diatas maka dapat disimpulkan bahwa diduga adanya pengaruh Pendidikan, Pelatihan, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sulutgo Cabang Utama di Manado

Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh:

1. Pendidikan, Pelatihan, dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Sulutgo Cabang Utama di Manado.
2. Pendidikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Sulutgo Cabang Utama di Manado.
3. Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Sulutgo Cabang Utama di Manado.
4. Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Sulutgo Cabang Utama di Manado.

TINJAUAN PUSTAKA

Pendidikan

Menurut Ranupandojo (2015:89), pendidikan adalah suatu kegiatan yang dilaksanakan untuk meningkatkan pengetahuan umum karyawan termasuk didalamnya adalah peningkatan penguasaan teori dan keterampilan untuk menyelesaikan masalah-masalah untuk mencapai tujuan Berdasarkan kutipan tersebut dapat disimpulkan bahwa pendidikan merupakan program pemberian ilmu dan penguasaan teori serta praktek yang diberikan guna mengembangkan skill daripada sumber daya manusia dalam sebuah perusahaan.

Pelatihan

Menurut Mathis (2016:67), Pelatihan adalah suatu proses dimana orang-orang mencapai kemampuan tertentu untuk membantu mencapai tujuan organisasi. Berdasarkan kutipan tersebut dapat disimpulkan bahwa pelatihan adalah usaha untuk menyediakan para pegawai dengan pengetahuan yang spesifik dan dapat diketahui serta keterampilan yang digunakan dalam pekerjaan mereka saat ini.

Budaya Organisasi

Menurut Mangkunegara (2014:132), budaya organisasi adalah suatu pola dari asumsi-asumsi dasar yang ditemukan, diciptakan, atau dikembangkan oleh suatu kelompok tertentu dengan maksud agar organisasi belajar mengatasi atau menanggulangi masalah-masalahnya yang timbul akibat adaptasi eksternal dan integrasi internal yang sudah berjalan dengan cukup baik, sehingga perlu diajarkan kepada anggota-anggota baru sebagai cara yang benar untuk memahami, memikirkan dan merasakan berkenaan dengan masalah-masalah tersebut.

Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2014:89), Kinerja adalah hasil seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Berdasarkan kutipan tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan dengan tepat baik itu meliputi kuantitas ataupun kualitas.

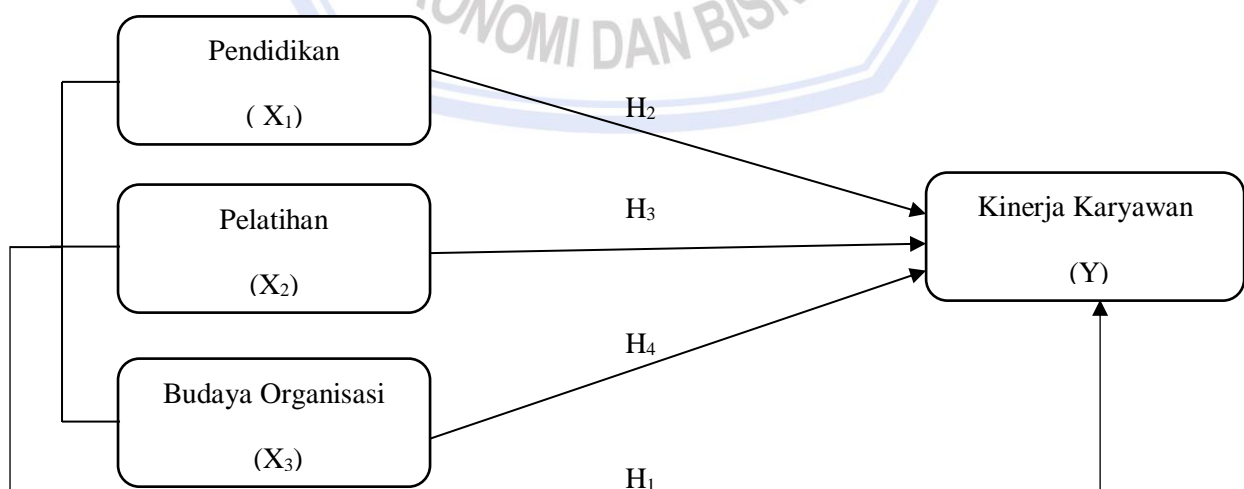
Penelitian Terdahulu

Turere (2013) mengenai Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Pada Balai Pendidikan dan Pelatihan Kalasey yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh faktor pendidikan dan pelatihan terhadap peningkatan kinerja karyawan yang ada di Balai Pendidikan dan Pelatihan Kalasey. Metode yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan analisis regresi linier berganda. Penelitian ini menunjukkan bahwa variabel pendidikan dan pelatihan mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Malini (2017) mengenai Pengaruh Budaya Organisasi Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Pos Indonesia (Persero) Kantor Pos Baturaja 32100. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Budaya Organisasi Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Pos Indonesia (Persero) Kantor Pos Baturaja 32100. Metode yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Budaya Organisasi dan variabel Pelatihan Kerja secara bersama-sama ada pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Zahriyah, Utami, dan Ruhana (2015) mengenai Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian dan analisis data dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh signifikan secara parsial antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

Kerangka Konseptual Penelitian



Gambar 1. Kerangka Hipotesis Penelitian

Sumber : Kajian Teori, 2019

Hipotesis Penelitian

- H₁: Diduga pendidikan, pelatihan, dan budaya organisasi, secara simultan berpengaruh pada kinerja karyawan pada PT. Bank SulutGo Cabang Utama di Manado.
- H₂: Diduga pendidikan berpengaruh secara parsial pada kinerja karyawan pada PT. Bank SulutGo Cabang Utama di Manado.
- H₃: Diduga pelatihan berpengaruh secara parsial pada kinerja karyawan pada PT. Bank SulutGo Cabang Utama di Manado.
- H₄: Diduga budaya organisasi berpengaruh secara parsial pada kinerja karyawan pada PT. Bank SulutGo Cabang Utama di Manado.

METODE PENELITIAN**Jenis Penelitian**

Studi ini ditinjau dari jenisnya adalah studi asosiatif, dan ditinjau dari pendekatan analisisnya diklasifikasikan kedalam penelitian kuantitatif. Penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh ataupun juga hubungan antara dua variabel atau lebih (Sugiyono 2010:112). Penelitian dilaksanakan di di PT. Bank Sulutgo Cabang Utama di Manado.

Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian dilakukan di PT. Bank Sulutgo Cabang Utama di Manado pada bulan April 2019 sampai dengan juni 2019

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT. Bank Sulutgo Cabang Utama di Manado yang berjumlah 189 orang karyawan tetap. Pada penelitian ini peneliti akan menggunakan teknik probability sampling. Teknik yang akan digunakan oleh peneliti dalam penelitian ini yaitu, menggunakan Rumus Slovin untuk populasi yang tidak diketahui (Suryani dan Hendryadi, 2015:18). Berdasarkan rumus tersebut maka sampel yang didapatkan adalah sejumlah 130 responden.

Metode Pengumpulan Data

Pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan kuesioner. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk menjawabnya. Kuesioner dapat berupa pertanyaan terbuka atau tertutup dan dapat diberikan kepada responden secara langsung ataupun tidak langsung (Sugiyono, 2010:188). Kuesioner pada penelitian ini akan dibagikan kepada jumlah sampel yang telah penulis tentukan yaitu Karyawan PT. Bank Sulutgo Cabang Utama di Manado. Pengukuran data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah skala Likert.

Metode Analisis Data**Uji Validitas**

Uji validitas merupakan derajat kecepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek penelitian dengan data yang dapat dilaporkan oleh peneliti. Dengan demikian data yang valid adalah data “yang tidak berbeda” antara data yang dilaporkan peneliti dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek penelitian (Sugiyono, 2010:201).

Uji Realibilitas

Reliabilitas/keandalan (derajat konsistensi) adalah ukuran yang menunjukkan seberapa tinggi suatu instrumen dapat dipercaya atau dapat diandalkan, artinya reabilitas menyangkut ketepatan (dalam pengertian konsisten) alat ukur (Mustafa, 2009:87).

Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Suatu analisis dikatakan tidak terjadi gejala multikolinearitas jika nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) < 10 (Ghozali, 2009:97).

Uji Heterokedastisitas

Uji hesterokedastitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastitas dan jika berbeda disebut heteroskedastitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastitas atau tidak terjadi heteroskedastitas (Ghozali, 2009:103).

Uji Normalitas

Pengujian ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu memiliki distribusi normal (Ghozali, 2009:110). Cara termudah untuk melihat normalitas yaitu analisis grafik. Analisis grafik digunakan untuk melihat normalitas data dilakukan dengan melihat grafik histogram dan kurva normal *probability plot*.

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda diperlukan guna mengetahui koefisien-koefisien regresi serta signifikan sehingga dapat dipergunakan untuk menjawab hipotesis.

Uji t (secara parsial)

Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa besar pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen (Ghozali, 2009:115). Kriteria yang digunakan adalah: (Ghozali, 2013:67).

a) $H_0 : b_1 = 0$

Artinya, tidak ada pengaruh yang signifikan secara parsial pada masing-masing variabel independen.

b) $H_a : b_1 > 0$

Artinya, ada pengaruh yang signifikan secara parsial pada masing-masing variabel independen.

Sedangkan kriteria pengujiannya adalah sebagai berikut:

a) Taraf Signifikan ($\alpha = 0,01$)

b) Distribusi t dengan derajat kebebasan (n)

c) Apabila t hitung $>$ t tabel maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

d) Apabila t hitung $<$ t tabel maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

Uji F (secara simultan)

Uji F bertujuan untuk menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan ke dalam model secara simultan atau bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen (Ghozali, 2013).

Membuat hipotesis untuk kasus pengujian F-test di atas yaitu:

a. $H_0 : b_1, b_2, b_3 = 0$

Artinya, tidak ada pengaruh yang signifikan dari variabel independen yaitu Pendidikan (X_1), Pelatihan (X_2), Budaya Organisasi (X_3) dependen yaitu Kinerja karyawan (Y).

b. $H_a : b_1, b_2, b_3 > 0$

Artinya, ada pengaruh yang signifikan dari variabel independen yaitu Pendidikan (X_1), Pelatihan (X_2), Budaya Organisasi (X_3) dependen yaitu Kinerja karyawan (Y).

Menentukan F tabel dan F hitung dengan tingkat kepercayaan sebesar 95% atau taraf signifikansi sebesar 5% ($\alpha = 0,1$), maka:

Jika F hitung $>$ F tabel, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, berarti masing-masing variabel independen secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.

Jika F hitung $<$ F tabel, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, berarti masing-masing variabel independen secara bersama-sama tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**Hasil Penelitian****Uji Validitas dan Reabilitas**

Instrumen yang digunakan pada penelitian ini adalah kuesioner. Oleh sebab itu instrumen penelitian harus diuji terlebih dahulu dengan menggunakan uji validitas dan reliabilitas. Uji validitas menggunakan koefisien korelasi pearson. Jika nilai korelasi di atas 0,3 mengindikasikan Instrumen yang digunakan telah valid. Uji reliabilitas menggunakan koefisien alpha cronbach. Jika nilai alpha di atas 0,6 mengindikasikan instrumen yang digunakan telah reliabel.

Hasil uji validitas dan reliabilitas pada instrumen penelitian menggunakan software SPSS versi 25.0 adalah sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	Pearson Correlation	r tabel	Sig	Alpha	Status
Pendidikan (X ₁)	X _{1.1}	0,813	0.3610	0,000	0,05	Valid
	X _{1.2}	0,864	0.3610	0,000	0,05	Valid
	X _{1.3}	0,925	0.3610	0,000	0,05	Valid
	X _{1.4}	0,706	0.3610	0,000	0,05	Valid
Pelatihan (X ₂)	X _{2.1}	0,712	0.3610	0,000	0,05	Valid
	X _{2.2}	0,664	0.3610	0,000	0,05	Valid
	X _{2.3}	0,693	0.3610	0,000	0,05	Valid
	X _{2.4}	0,459	0.3610	0,005	0,05	Valid
Budaya Organisasi (X ₃)	X _{3.1}	0,806	0.3610	0,000	0,05	Valid
	X _{3.2}	0,642	0.3610	0,000	0,05	Valid
	X _{3.3}	0,561	0.3610	0,000	0,05	Valid
	X _{3.4}	0,743	0.3610	0,000	0,05	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y ₁	0,580	0.3610	0,000	0,05	Valid
	Y ₂	0,774	0.3610	0,000	0,05	Valid
	Y ₃	0,851	0.3610	0,000	0,05	Valid
	Y ₄	0,770	0.3610	0,000	0,05	Valid

Sumber: Hasil olahan data SPSS 25.0, 2019

Hasil dari Tabel 1 menunjukkan bahwa setiap variabel yang diteliti sudah valid. Hal ini ditunjukkan lewat nilai *Pearson Correlation* yang lebih dari nilai r tabel.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Pendidikan (X ₁)	0,843	Sangat Reliabel
Pelatihan (X ₂)	0,833	Sangat Reliabel
Budaya Organisasi (X ₃)	0,626	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,872	Sangat Reliabel

Sumber: Hasil olahan data SPSS 25.0, 2019

Tabel 2 menunjukkan bahwa variabel yang diteliti sudah reliabel, ini ditunjukkan lewat nilai *Cronbach Alpha* dari setiap variabel yang lebih dari 0,60

Uji Multikolinearitas**Tabel 3. Hasil Uji Multikolinearitas**

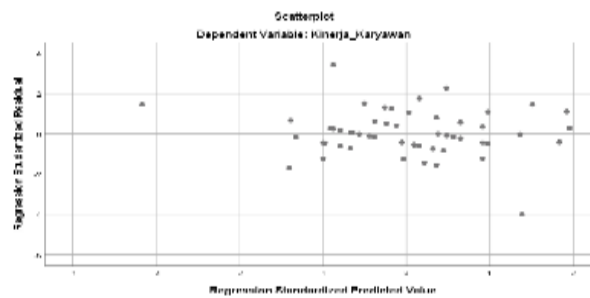
Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Pendidikan (X ₁)	0.731	1.367	Non multikolinieritas
Pelatihan (X ₂)	0.694	1.441	Non multikolinieritas
Budaya Organisasi (X ₃)	0.790	1.265	Non multikolinieritas

Sumber: Hasil olahan data SPSS 25.0, 2019

Hasil dari perhitungan terlihat pada Tabel 3, menghasilkan nilai VIF untuk seluruh variabel X (X₁ Pendidikan, X₂ Pelatihan, dan X₃ Budaya Organisasi) kurang dari 10 (<10) dan nilai *Tolerance* untuk seluruh

variabel X (X₁ Pendidikan, X₂ Pelatihan, dan X₃ Budaya Organisasi) lebih dari 0,1. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinieritas dalam model penelitian ini.

Uji Heterokedastisitas

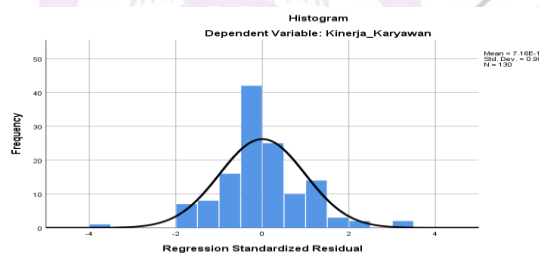


Gambar 2. Hasil Uji Heterokedastisitas
 Sumber: Olahan data SPSS 25.0, 2019

Gambar 2 menyatakan bahwa grafik Scatterplot yang ditampilkan untuk uji heterokedastisitas menampakkan titik-titik yang menyebar secara acak dan tidak ada pola yang jelas terbentuk serta dalam penyebaran titik-titik tersebut menyebar dibawah dan diatas angka 0 pada sumbu Y. Hal tersebut mengidentifikasikan tidak terjadinya heterokedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai untuk memprediksi variabel Kinerja karyawan (Y)

Uji Normalitas

Uji normalitas yang dilakukan melalui pendekatan grafik (*histogram dan P-Plot*) hasilnya sebagai berikut :



Gambar 3. Hasil Uji Normalitas
 Sumber: Olahan data SPSS 25.0, 2019

Gambar 3 menunjukkan bahwa kurva normal pada histogram diatas, dapat dikatakan bahwa model berdistribusi normal, karena membentuk lonceng.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 4. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model	Coefficients ^a						
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	4.431	1.526		2.904	.004		
Pendidikan	-.063	.082	-.062	-.766	.445	.731	1.367
Pelatihan	.214	.076	.233	2.822	.006	.694	1.441
Budaya_Organisasi	.558	.082	.529	6.846	.000	.790	1.265

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Sumber: Olahan data SPSS 25.0, 2019

Hasil pengujian Tabel 4 dapat ditulis dalam bentuk persamaan regresi bentuk *Standardized Coefficients* diperoleh persamaan sebagai berikut: $Y = 4,431 - 0,063X_1 + 0,214X_2 + 0,558X_3$

Dimana:

- X_1 = Pendidikan
 X_2 = Pelatihan
 X_3 = Budaya Organisasi
 Y = Kinerja karyawan

Hasil persamaan regresi berganda tersebut diatas memberikan pengertian bahwa :

1. Nilai constant sebesar 4,431 memberikan pengertian bahwa jika faktor Pendidikan, Pelatihan, dan Budaya Organisasi tidak dilakukan atau sama dengan nol (0) maka besarnya Kinerja Karyawan adalah 4,431%.
2. Untuk variabel Pendidikan (X_1) koefisien regresinya adalah negatif, hal ini dapat diartikan apabila Pendidikan (X_1) Menurun 1%, maka Kinerja Karyawan (Y) akan menurun sebesar -0,063%.
3. Untuk Variabel Pelatihan (X_2) koefisien regresinya adalah positif, hal ini dapat diartikan apabila Pelatihan (X_2) meningkat 1%, maka Kinerja Karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,214%.
4. Untuk Budaya Organisasi (X_3) koefisien regresinya adalah positif, hal ini dapat diartikan apabila Budaya Organisasi (X_3) meningkat 1%, maka Kinerja Karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,558%.

Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh secara simultan variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat.

Tabel 5. Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

		ANOVA ^a				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	141.113	3	47.038	28.511	.000 ^b
	Residual	207.879	126	1.650		
	Total	348.992	129			

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan
 b. Predictors: (Constant), Budaya_Organisasi, Pendidikan, Pelatihan

Sumber: Hasil olahan data SPSS 25.0, 2019

Berdasarkan tabel 5 (tabel ANOVA yang dihasilkan dari analisis regresi dengan bantuan program SPSS 25.0). Hasil perhitungan didapatkan angka F hitung (28.511) > F tabel (26,7) sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya, Pendidikan (X_1), Pelatihan (X_2), Budaya Organisasi (X_3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan (Y).

Uji Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh secara parsial variabel bebas terhadap variabel terikat. sebagai nilai t hitung yang akan dibandingkan dengan nilai t tabel.

Tabel 6 Hasil Uji t-Test (uji parsial)

Model	Coefficients ^a						Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF	
	B	Std. Error	Beta					
(Constant)	4.431	1.526		2.904	.004			
1 Pendidikan	-.063	.082	-.062	-.766	.445	.731	1.367	
Pelatihan	.214	.076	.233	2.822	.006	.694	1.441	
Budaya_Organisasi	.558	.082	.529	6.846	.000	.790	1.265	

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Sumber: Olahan data SPSS 25.0, 2019

Hasil analisis regresi pada tabel 6 Menyatakan bahwa:

1. Nilai t_{hitung} untuk variabel Pendidikan (X_1) sebesar -0,766 lebih kecil dari nilai t_{tabel} sebesar 1.656 dengan tingkat signifikan 0,445 > 0,05, sehingga H_0 diterima artinya Pendidikan (X_1) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y), dengan demikian hipotesis dapat ditolak.

2. Nilai t_{hitung} untuk variabel Pelatihan (X_2) sebesar 2,822 lebih besar dari nilai t_{tabel} sebesar 1.656 dengan tingkat signifikan $0,006 < 0,05$, sehingga H_0 ditolak artinya Pelatihan (X_2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y), dengan demikian hipotesis dapat diterima.
3. Nilai t_{hitung} untuk variabel Budaya Organisasi (X_3) sebesar 6,846 lebih besar dari nilai t_{tabel} sebesar 1.656 dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$, sehingga H_0 ditolak artinya Budaya Organisasi (X_3) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y), dengan demikian hipotesis dapat diterima.

Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian yang di uraikan dalam uji t sebelumnya ditemukan bahwa variabel Pendidikan dalam penelitian ini memiliki pengaruh yang negatif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Bank SulutGo Pusat Manado. Dari hasil penelitian terlihat bahwa hipotesis penelitian yang menyatakan "Pendidikan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan" ditolak. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa Pendidikan dan Pelatihan tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini juga didukung dengan adanya penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Saranani (2017) yang berjudul *Effect Of Education And Training To Performance Mediated Career Development Inspectorate City Employees Kendari*" menyatakan bahwa pendidikan dan pelatihan tidak berpengaruh signifikan secara langsung terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pendidikan dan pelatihan berpengaruh negatif dan tidak signifikan.

Berdasarkan hasil penelitian yang di uraikan dalam uji t sebelumnya ditemukan bahwa variabel Pelatihan dalam penelitian ini memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Bank SULUTGO Pusat Manado. Penelitian ini juga diperkuat dengan penelitian dari Worotijan (2016) dalam penelitiannya yang berjudul "Tingkat Pendidikan, Pelatihan Dan Pengembangan Karir Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Sulawesi Utara)", yang menyatakan bahwa pelatihan tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil penelitian yang di uraikan dalam uji t sebelumnya ditemukan variabel Budaya Organisasi dalam penelitian ini memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank SulutGo Pusat Manado. Hasil penelitian ini sama dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Amanda, Budiwibowo, dan Amah (2017) pada PDAM Tirta Taman Sari Kota Madiun, dimana dalam penelitian tersebut menyatakan adanya pengaruh yang positif dan signifikan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirta Taman Sari Kota Madiun karena budaya organisasi yang baik dapat menciptakan situasi yang dapat mendorong karyawan peningkatan kinerja dan mendapatkan hasil yang maksimal.

PENUTUP

Kesimpulan

Kesimpulan penelitian adalah:

1. Hasil uji hipotesis ditemukan bahwa secara simultan Pendidikan, Pelatihan, dan Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Sulutgo Cabang Utama di Manado.
2. Hasil uji hipotesis ditemukan bahwa secara parsial Pendidikan tidak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Sulutgo Cabang Utama di Manado.
3. Hasil uji hipotesis ditemukan bahwa secara parsial Pelatihan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Sulutgo Cabang Utama di Manado.
4. Hasil uji hipotesis ditemukan bahwa secara parsial Budaya Organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Sulutgo Cabang Utama di Manado.

Saran

Saran yang dapat diberikan adalah:

1. Untuk PT. Bank Sulutgo Cabang Utama di Manado agar lebih meningkatkan pelatihan-pelatihan yang diberikan sehingga karyawan yang ingin mngembangkan *skill* dan pengetahuannya ke tingkat yang lebih tinggi dapat lebih berkembang dengan baik.
2. Penelitian yang akan dilakukan selanjutnya supaya dapat memperluas penelitian dengan menambahkan faktor-faktor lain yang mungkin berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan yang belum diteliti dalam penelitian ini sehingga hasil penelitian dapat lebih menggambarkan kondisi sesungguhnya selama jangka panjang.

DAFTAR PUSTAKA

- Amanda, E. A., Budiwibowo S., dan Amah, N. 2017. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di PDAM Tirta Taman Sari Kota Madiun. *Jurnal Akuntansi dan Pendidikan*. Vol. 6 No. 1 Hlmn. 1-12 Madiun, April 2017 p-ISSN: 2302-6251 e-ISSN: 2477-4995. <http://e-journal.unipma.ac.id/index.php/assets/article/view/1289>. Diakses 14 Januari 2019.
- Ghozali, I. 2009. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- _____. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Malini, H. 2017. Pengaruh Budaya Organisasi dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Pos Baturaja 32100. *Jurnal Akuntansi dan Pendidikan*. Vol.3, No.1. Juni 2017 ISSN 2088-5644. <http://journals.stiedwisakti.ac.id/ojs/index.php/kolegial/article/download/32/31/>. Diakses 14 Januari 2019.
- Mangkunegara. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Andi, Yogyakarta
- Mathis, R. L. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat, Jakarta.
- Mustafa, Z. E. 2009. *Mengurai Variabel hingga Intrumentasi*. Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Ranupandojo, A. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pustaka Setia, Bandung.
- Saranani, F. 2015. Effect of Education and Training to Performance Mediated Career Development Inspectorate City Employees Kendari. *The International Journal Of Engineering And Science (IJES)*. Volume 4 Issue 3 Pages PP.28-36 2015 ISSN (e): 2319 – 1813 ISSN (p): 2319 – 1805. URL: <http://www.thejjes.com/papers/v4-i3/Version-2/E0432028036.pdf>. Diakses 14 Januari 2019.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta, Bandung.
- Suryani dan Hendryadi. 2015. *Metode Riset Kuantitatif Teori dan Aplikasi pada Penelitian Bidang Manajemen dan Ekonomi Islam*, Cetakan ke – 1. Prenadamedia Group, Jakarta
- Turere. 2013. Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan pada Balai Pelatihan Teknis Pertanian Kalasey. *Jurnal EMBA*. Vol.1 No.3 Juni 2013, Hal. 10-19, ISSN 2303-1174. URL: <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/1368>. Diakses 14 Januari 2019.
- Worotitjan, F. C., Adolfina., dan Walangitan, M. D. 2016. Tingkat Pendidikan, Pelatihan dan Pengembangan Karir Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Sulawesi Utara). *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*. <http://id.portalgaruda.org>. Diakses 14 Januari 2019.
- Zahriyah, U.W., Utami, H. N., dan Ruhana, I. 2015. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*. Vol. 2 No. 1 Februari 2015. URL: <http://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id/index.php/jab/article/view/780>. Diakses 14 Januari 2019.