

PENGARUH PENDIDIKAN, PELATIHAN KERJA, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA**KARYAWAN PADA PT. BANK TABUNGAN NEGARA Tbk (PERSERO) KANTOR****CABANG MANADO***THE INFLUENCE OF EDUCATION, TRAINING, AND DISCIPLINE, ON EMPLOYEE**PERFORMANCE AT PT. BANK TABUNGAN NEGARA TBK (PERSERO) MANADO BRANCH*

Oleh :

Gabriel Ester Mandolang¹**Lotje Kawet²****Yantje Uhing³**

^{1,2,3}Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen
Universitas Sam Ratulangi Manado

E-mail :

[¹gabrielaestermandolang@gmail.com](mailto:gabrielaestermandolang@gmail.com)[²lotjekawet@yahoo.com](mailto:lotjekawet@yahoo.com)[³yantjeuhing@gmail.com](mailto:yantjeuhing@gmail.com)

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pendidikan, pelatihan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara Tbk (Persero) Kantor Cabang Manado. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang diperoleh melalui kuesioner dan dibagikan kepada karyawan yang bekerja pada PT. Bank Tabungan Negara Tbk (Persero) Kantor Cabang Manado. Metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda Hasil analisis regresi menunjukkan nilai $Y = 2,558 + 0,398X_1 + 0,129X_2 + 0,310X_3$. Hasil uji t menunjukkan dalam taraf nyata α 0,05 pendidikan, pelatihan kerja, dan disiplin kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara Tbk (Persero) Kantor Cabang Manado. Hasil pengujian hipotesis secara bersama, menunjukkan bahwa F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} dan signifikan lebih kecil alpha ($\alpha = 0,050$), maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Kesimpulan yang dapat diambil adalah bahwa ada pengaruh variabel pendidikan, pelatihan kerja, dan disiplin kerja secara berama-sama maupun sendiri terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara Tbk (Persero) Kantor Cabang Manado.

Kata Kunci: pendidikan, pelatihan kerja, disiplin kerja, kinerja karyawan

Abstrack: This study aimed to determine the effect of Education, training and discipline on employee performance at PT. Bank Tabungan Negara Tbk (Persero) Manado Branch. The data used in this study is primary data obtained through the questionnaire distributed to employees working at PT. Bank Tabungan Negara Tbk (Persero) Manado Branch. The analytical method used was multiple linear regression analysis Regression analysis showed the value of $Y = 2,558 + 0,398 + 0,129 + 0,310$. t test results showed the significance level α 0,05 education, training, and discipline is partially an effect on the performance of employees at PT. Bank Tabungan Negara Tbk (Persero) Manado Branch. The results of hypothesis testing together, show that a greater F_{hitung} F_{tabel} and smaller significance alpha ($\alpha = 0,050$), then H_0 is rejected and H_a accepted. This means that a variable aducation, training, and discipline same work collectively effect the performance of PT. Bank Tabungan Negara Tbk (Persero)Manado Branch.

Keywords: education, training, discipline, employee performance

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Globalisasi yang melanda dunia saat ini, menuntut perusahaan perbankan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia (SDM) untuk menjadi lebih baik, sebab peranan Bank sangatlah penting bagi perekonomian suatu negara dalam hal mendukung pembangunan, karena pembangunan ekonomi disuatu negara sangat bergantung pada dinamika perkembangan dan kontribusi nyata dari sektor perbankan. Persaingan yang ketat baik sesama bank maupun dengan berbagai lembaga keuangan lainnya serta perkembangan lingkungan industri keuangan yang semakin buruk, mengharuskan perusahaan memiliki sumber daya manusia yang mampu membawa perusahaan menuju keberhasilan. hal ini hanya bisa dilakukan oleh karyawan dengan perilaku kerja yang baik.

Karyawan merupakan kekayaan utama bagi perusahaan, dimana mereka akan menjadi perencana, pelaksana dan pengendali yang selalu memberikan peran aktif dalam mewujudkan tujuan perusahaan. Karyawan mempunyai pikiran, perasaan, dan keinginan yang dapat mempengaruhi sikap-sikapnya terhadap pekerjaan yang dilakukannya. Sikap ini akan menentukan seberapa besar kecintaannya terhadap pekerjaan yang dibebankan kepadanya, loyalitasnya kepada perusahaan dan tentu saja kepuasan kerjanya.

Pendidikan pada PT. Bank Tabungan Negara Tbk (Persero) Kantor Cabang Manado pada saat ini dipergunakan untuk mempersiapkan pegawai dalam memikul tanggung jawab yang berbeda atau lebih tinggi didalam organisasi. Masalah inti mengenai pendidikan pada PT. Bank Tabungan Negara Tbk (Persero) Kantor Cabang yang ada di Manado yaitu ketidaksesuaian jabatan antara tingkat pendidikan dengan penempatan jabatan yang diberikan kepada karyawan yang ada di perusahaan tersebut. Pegawai yang memiliki pendidikan lebih tinggi seharusnya mendapatkan jabatan yang sesuai dengan tingkat pendidikannya yang ia tempuh, begitu pula dengan pegawai yang hanya mengikuti pendidikan yang lebih rendah ditempatkan pada jabatan yang sesuai.

Pelatihan untuk karyawan yang di PT. Bank Tabungan Negara Tbk (Persero) Kantor Cabang Manado masih perlu untuk ditingkatkan lagi, karena banyak pegawai yang ada di PT. Bank Tabungan Negara Tbk (Persero) Kantor Cabang Manado yang memiliki bakat, dan kemampuan untuk bekerja lebih efektif, tetapi masih terhalang karena kurangnya program pelatihan yang diikuti. Karyawan-karyawan yang ada di PT. Bank Tabungan Negara Tbk (Persero) Kantor Cabang Manado mengharapkan program pelatihan untuk meningkatkan keahlian-keahlian, pengalaman, pengetahuan, dan sikap untuk mengoreksi setiap kekurangan-kekurangan kinerja dengan ketidakcocokan antara keahlian-keahlian dengan posisi atau penempatan jabatan yang tidak sesuai, serta perilaku aktual dengan perilaku yang diharapkan.

Disiplin kerja yang ada di PT. Bank Tabungan Negara Tbk (Persero) Kantor Cabang Manado perlu adanya upaya untuk lebih ditingkatkan, karena permasalahan mengenai kedisiplinan yang ada di PT. Bank Tabungan Negara Tbk (Persero) Kantor Cabang Manado masih banyak yang harus diperbaharui kembali yaitu menyangkut dengan cara berpakaian, ketepatan waktu, tindakan karyawan pada saat di lingkungan kerja, dan penggunaan peralatan kantor yang tidak sesuai dengan peraturan. Dengan adanya kelalaian yang disebabkan oleh karyawan-karyawan tertentu yang tidak memperhatikan kedisiplinan, akan menyebabkan ketidakseimbangan antara karyawan yang satu dengan karyawan yang lainnya sehingga dapat menimbulkan suatu kesenjangan dan tentunya sikap saling membantu, kerja sama, dan kekompakan dalam kinerja tidak akan berjalan dengan baik.

Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh:

1. Pendidikan, pelatihan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara Tbk (Persero) kantor Cabang Manado.
2. Pendidikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Tabungan Negara Tbk (Persero) kantor Cabang Manado.
3. Pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bank Tabungan Negara Tbk (Persero) kantor Cabang Manado.
4. Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bank Tabungan Negara Tbk (Persero) kantor Cabang Manado.

TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen adalah suatu proses perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan, dan pengendalian upaya dari anggota organisasi serta penggunaan sumber daya yang ada pada organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya. Manajemen Sumber Daya Manusia adalah rancangan sistem-sistem formal dalam sebuah organisasi untuk memastikan penggunaan bakat manusia secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan organisasi. Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni dalam memanfaatkan kemampuan manusia dan sumber-sumber daya lainnya untuk tercapainya tujuan yang ditetapkan.

Pendidikan

Kesesuaian jurusan dengan tingkat pendidikan, dapat membangkitkan daya kinerja yang baik seseorang dapat ditempatkan pada posisi jabatan yang sesuai dengan kualifikasi pendidikannya tersebut. Dengan demikian karyawan dapat memberikan kinerja yang baik bagi perusahaan. Herry (2010:273) menyampaikan bahwa pendidikan adalah suatu persyaratan pekerjaan yang dapat ditentukan dalam hubungannya dengan keahlian dan pengetahuan berdasarkan aktivitas yang sesungguhnya dilaksanakan pada pekerjaan.

Pelatihan Kerja

Pelatihan diperlukan untuk membantu pegawai menambah kecakapan dan pengetahuan yang berhubungan erat dengan pekerjaan dimana pegawai tersebut bekerja. Byars & Rue, dikutip dalam Fajar & Heru (2013:100) pelatihan adalah proses pembelajaran yang melibatkan penguasaan keterampilan konsep, aturan-aturan atau sikap untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Disiplin Kerja

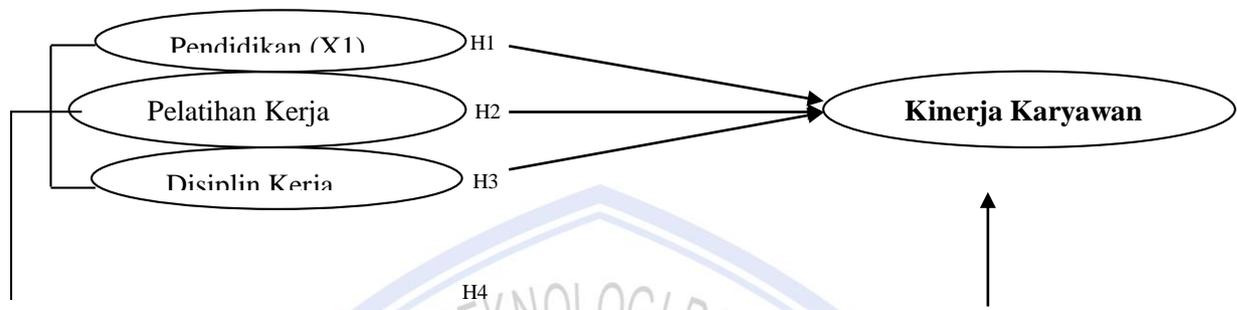
Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan-peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku dalam suatu organisasi, kedisiplinan merupakan fungsi operatif Manajemen Sumber Daya Manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin seseorang, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal. Tohardi, di kutip dalam Sutrisno (2010:87) disiplin merupakan alat penggerak karyawan. Agar tiap pekerjaan dapat berjalan dengan lancar, maka harus diusahakan agar ada disiplin yang baik.

Penelitian Terdahulu

Erma Safitri (2013) dengan judul Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja karyawan. Penelitian ini untuk mencari tahu pengaruh pelatihan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Untuk menguji permasalahan tersebut, penelitian ini menggunakan model regresi berganda sehingga harus dipenuhi asumsi-asumsi klasik persamaan regresi berganda yaitu berdistribusi normal, tidak adanya problem

multikolinieritas, tidak terjadinya heteroskedastisitas, dan hubungan yang linier antar variabel. Secara simultan pelatihan (X_1) dan disiplin kerja (X_2) signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hal tersebut dapat dibuktikan dengan nilai f sebesar 9,387 dan nilai signifikan 0,001 yaitu lebih kecil dari 0,05. Dan korelasi dari variabel pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan didapat dari nilai R yang ada pada hasil pengolahan data yang dilakukan sebesar 0,591 atau 59,1%.

Kerangka Konseptual



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Sumber: Kajian Teori 2017

Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan jawaban sementara yang disusun oleh peneliti, yang kemudian akan diuji kebenarannya melalui penelitian yang dilakukan. Hipotesis merupakan pernyataan mengenai konsep yang dapat dinilai benar atau salah jika menunjuk kepada suatu fenomena yang diamati dan diuji secara empiris.

Hipotesis harus konsisten dengan tujuan penelitian. Berdasarkan kajian teori dan kerangka berpikir penelitian, maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H4 : Diduga Pendidikan, Pelatihan Kerja, dan Disiplin Kerja berpengaruh dan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan

H1 : Diduga Pendidikan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

H2 : Diduga Pelatihan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

H3 : Diduga Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Penelitian dikategorikan pada jenis penelitian asosiatif. Menurut Sugiyono (2015) penelitian asosiatif adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Dalam kaitannya dengan penelitian ini untuk menganalisis pengaruh pendidikan, pelatihan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT.Bank Tabungan Negara Tbk (Persero) Kantor Cabang Manado. Periode waktu penelitian adalah sejak April 2017-Juni 2017.

Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek-subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Bank Tabungan Negara Tbk (Persero) Kantor Cabang Manado yang berjumlah 76 orang. Pengertian sampel menurut Santoso S. (2014) yaitu, sebagian dari populasi. Sampel terdiri atas sejumlah anggota yang di pilih dari populasi. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 58 responden. Penjelasaannya: Pada saat pembagian kuisioner yaitu sebanyak 76 lembar. Tetapi, pada saat pengembalian kembali kuisioner yang di bagikan hanya kembali sebanyak 58 responden, dikarenakan Direktur dan Pemimpin-pemimpin dari setiap Unit Perusahaan tidak mengisi kuisioner dan hanya para pegawai yang mengisi kuisioner yang dibagikan, itu sebabnya sampel dalam penelitian ini berjumlah 58 responden.

Metode Pengumpulan Data

Metode yang digunakan dalam pengumpulan data dalam penelitian ini adalah penelitian lapangan dengan cara melakukan Survey, Penulis mengadakan survei langsung pada objek penelitian, Wawancara, Data penelitian ini diperoleh melalui wawancara langsung dengan karyawan dan pimpinan PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Kantor Cabang Manado, dan sejumlah Daftar pertanyaan.

Metode Analisis Data

Validitas menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur (instrumen) itu menunjukkan apa yang ingin diukur. Sebuah konsep tersusun dari beberapa komponen atau variabel. Oleh karena itu apabila pada uji validitas instrumen ditemukan sebuah komponen tersebut tidak konsisten dengan komponen-komponen lain untuk mendukung sebuah konsep. Valid tidaknya suatu item instrumen dapat diketahui dengan membandingkan indeks korelasi prodek, moment pearson dengan level signifikasi 5%. Bila signifikasi hasil korelasi $< 0,05$ (5%) maka dinyatakan valid dan sebagainya dikatakan tidak valid.

Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi linear berganda adalah suatu metode statistik umum yang digunakan untuk meneliti hubungan antara sebuah variabel dependen dengan beberapa variabel independen. Adapun formula untuk metode Analisis Regresi Berganda menurut Rangkuti (2006:66-67) adalah sebagai berikut:

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

Dimana :

Y	=	Kinerja Karyawan
X ₁	=	Pendidikan
X ₂	=	Pelatihan Kerja
X ₃	=	Disiplin Kerja

Uji Koefisien Korelasi (R)

Analisis ini digunakan untuk mengukur tingkat hubungan antara variabel bebas (X) terhadap variabel (Y).

Determinasi (R²)

Dalam analisis korelasi terdapat suatu angka yang disebut dengan koefisien determinasi. Koefisien ini disebut koefisien penentu karena varian yang terjadi variabel dependen dapat dijelaskan melalui varian yang terjadi pada variabel independen (Sugiyono 2010:216). Dengan mengetahui nilai koefisien determinasi kita akan bisa menjelaskan kebaikan dari model regresi dalam memprediksi variabel dependen (Santoso 2008:144). Koefisien determinasi diperlukan untuk mengukur seberapa besar pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y).

Pengujian Hipotesis

Hipotesis adalah suatu penjelasan sementara tentang perilaku, fenomena atau keadaan tertentu yang telah terjadi atau akan terjadi. Selanjutnya untuk menguji hipotesis yang diajukan, maka digunakan statistic uji t dan uji F.

Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk menguji tingkat signifikan koefisien regresi variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen.

Uji Parsial (Uji t)

Uji t adalah untuk menguji pengaruh variabel bebas secara parsial atau sendiri-sendiri dengan kriteria pengujian apabila signifikan $< 0,05$ maka H_0 ditolak. Untuk menguji pengaruh variabel bebas secara parsial atau masing-masing.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Tabel 1. Uji Validitas dan Reabilitas

Variabel	r		Korelasi (r)		Koefisien	
	(hitung)	(tabel)	Sig	Status	Alpha Cronbach	Status
Pendidikan (X1)						
X1.1	0,884	0,260	0,000	Valid	.886	Reliabel
X1.2	0,847		0,000	Valid		Reliabel
X1.3	0,829		0,000	Valid		Reliabel
X1.4	0,895		0,000	Valid		Reliabel
Pelatihan Kerja (X2)						
X2.1	0,593	0,260	0,000	Valid	.685	Reliabel
X2.2	0,798		0,000	Valid		Reliabel
X2.3	0,897		0,000	Valid		Reliabel
X2.4	0,537		0,000	Valid		Reliabel
Disiplin Kerja (X3)						
X3.1	0,877	0,260	0,000	Valid	.818	Reliabel
X3.2	0,822		0,000	Valid		Reliabel
X3.3	0,841		0,000	Valid		Reliabel
X3.4	0,704		0,000	Valid		Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)						
X4.1	0,848	0,260	0,000	Valid	.767	Reliabel
X4.2	0,744		0,000	Valid		Reliabel
X4.3	0,740		0,000	Valid		Reliabel
X4.4	0,760		0,000	Valid		Reliabel

Sumber: Data Hasil Olahan 2017

Tabel 1 menunjukkan bahwa nilai signifikan untuk setiap pernyataan adalah nilai R lebih besar dari nilai cut off yaitu nilai 0,3 ($>0,3$) maka dapat disimpulkan bahwa setiap pernyataan dikatakan valid. Alpha cronbach untuk setiap pernyataan $>0,6$ maka dapat disimpulkan bahwa setiap pernyataan dikatakan reliabel.

Uji Multikolinearitas

Tabel 2. Hasil Uji Multikolinearitas

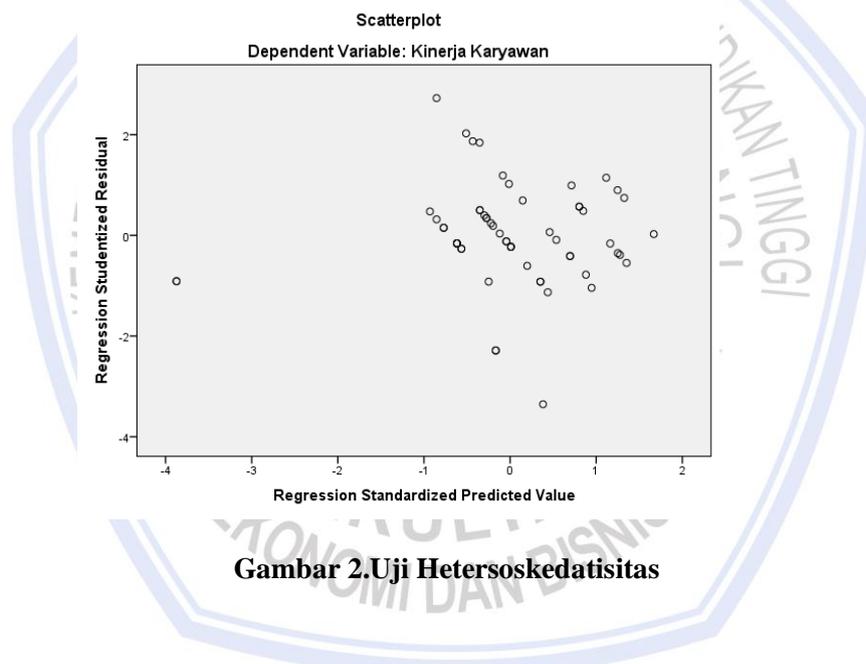
Variabel Bebas	VIF	Keterangan
Pendidikan (X1)	2,779	Non Multikolinearitas
Pelatihan Kerja (X2)	1,013	Non Multikolinearitas
Disiplin Kerja (X3)	2,771	Non Multikolinearitas

Sumber : Hasil Olahan Data (2017)

Data pada Tabel 2 terlihat bahwa nilai output pada *coefficients model* dikatakan tidak terjadi Multikolinearitas karena semua nilai VIF < 10.

Uji Heteroskedastisitas

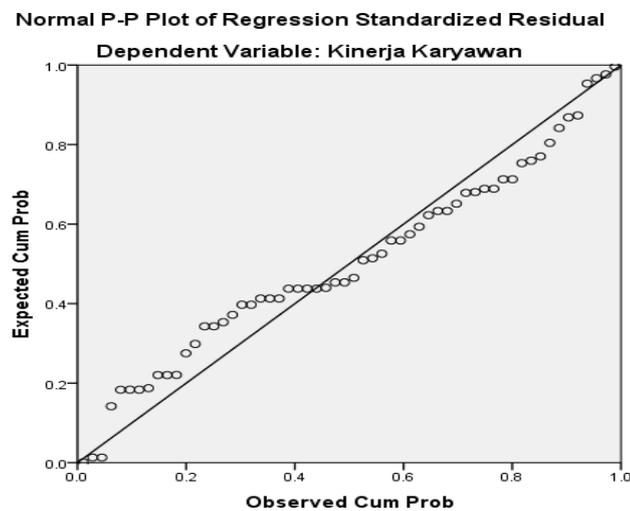
Gambar 2 menunjukkan bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas. Selain itu menunjukkan tidak ada pola yang terbentuk dengan kata lain grafik menggambarkan plot menyebar.



Gambar 2. Uji Heteroskedastisitas

Uji Normalitas

Gambar 3 menunjukkan bahwa grafik *Normal P-Plot Regression Standardized Residual* menggambarkan penyebaran data disekitar garis diagonal dan penyebaran data disekitar garis diagonal grafik tersebut. Dengan kata lain bahwa keberadaan titik-titik disekitar garis, tampak titik-titik menyebar disekitar garis linier, hal ini menunjukkan bahwa model berdistribusi normal.



Gambar 3 Uji Normalitas

Pembahasan

Pengaruh Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan

Banyak praktisi dan ahli manajemen menekankan pentingnya peran manusia dalam menentukan keberhasilan sebuah institusi (organisasi), baik institusi di sektor swasta maupun sektor public. Pendidikan sekolah yang bersifat umum, pada dasarnya hanya mengakibatkan penguasaan pengetahuan tertentu, yang tidak dikaitkan dengan jabatan atau tugas tertentu. menempuh tingkat pendidikan tertentu menyebabkan seseorang pekerja memiliki pengetahuan tertentu. Dengan kemampuan dasar apabila mendapatkan kesempatan-kesempatan pelatihan dan pengembangan yang tepat, akan lebih mampu dan cakap untuk melaksanakan tugas-tugasnya dengan baik, dengan demikian jelas bahwa pendidikan akan mempengaruhi kinerja karyawan. Penelitian ini mendapatkan hasil bahwa Pendidikan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai yang ada di PT. Bank Tabungan Negara Tbk (Persero) Kantor Cabang Manado

Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Salah satu tujuan perusahaan yaitu untuk memperoleh laba semaksimal mungkin, dan tujuan tersebut dapat terwujud apabila sumber-sumber yang ada dalam organisasi perusahaan dikelola dengan baik. Sumber daya terpenting suatu organisasi adalah sumber daya manusia orang-orang yang memberikan tenaga, bakat, kreativitas dan usaha mereka kepada organisasi. Pelatihan pegawai saat ini merupakan hal penting dikarenakan pelatihan dapat mengurangi jumlah waktu belajar yang perlukan pekerja untuk mencapai suatu tingkat atau standar yang telah ditetapkan pada suatu pekerjaan tertentu. Metode pelatihan merupakan tata cara yang dilakukan selama pelatihan berlangsung dimana metode tersebut digunakan untuk mempermudah para peserta selama mengikuti pelatihan. Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh

Safitri dan Edi yang juga mendapatkan hasil penelitian mereka bahwa pelatihan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Disiplin kerja dapat dirumuskan sebagai ketaatan setiap anggota organisasi terhadap semua aturan yang berlaku di dalam organisasi tersebut. Disiplin merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia yang penting dan kunci terwujudnya tujuan dan tolak ukur yang sangat dominan dilingkungan organisasi. Siagian (2010;302) menyatakan bahwa disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong anggota organisasi memenuhi standar kerja yang ditetapkan, dalam hal ini yaitu melakukan kerja yang baik. Pada penelitian ini mendapatkan hasil bahwa disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai yang ada di PT. Bank Tabungan Negara Tbk (Persero) Kantor Cabang Manado. Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Safitri, Franco, dan Petrus. Mereka juga meneliti bahwa tidak ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

PENUTUP

Kesimpulan

Kesimpulan dalam penelitian ini adalah :

1. Secara Simultan terdapat pengaruh yang signifikan antara Pendidikan, Pelatihan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Tabungan Negara Tbk (Persero) Kantor Cabang Manado
2. Pendidikan secara parsial mempunyai hubungan positif dan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara Tbk (Persero) Kantor Cabang Manado
3. Pelatihan kerja secara parsial mempunyai hubungan positif dan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara Tbk (Persero) Kantor Cabang Manado
4. Disiplin kerja secara parsial mempunyai hubungan positif dan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara Tbk (Persero) Kantor Cabang Manado

DAFTAR PUSTAKA

- Erma Safitri 2013, Pengaruh Peatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Vol.11. 3* <https://www.ejournal.unesa.ac.id/article/8602/56/article>. Diakses 20 Maret 2014
- Fajar, S & Heru, T., (2013). *Manajemen sumber daya manusia (sebagai dasar meraih keunggulanbersaing)*. UPP STIM YKPM, Yogyakarta
- Herry A. Hermawan 2010, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Penerbit UT, Cet 15, Jakarta.
- Rangkuti, Freddy. 2006 *Riset Pemasaran*, Cetakan Keempat, Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Siagian, Sondang P 2010, *Manajemen Motivasi*, Cetakan pertama , CV Rineka Cipta Jakarta
- Sugiyono, 2015. *Metode Penelitian Bisnis*. CV Alfabeta, Bandung.
- Sutrisno, E. (2010), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenada Media Group, Jakarta