

**FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA KARYAWAN PADA PT. BANK SULUTGO CABANG UTAMA DI MANADO***FACTORS AFFECTING EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT. BANK SULUTGO MAIN BRANCH IN MANADO*

Oleh:

**Yesaya Devert Timporok<sup>1</sup>  
Rosalina A. M. Koleangan<sup>2</sup>  
Lucky Dotulong<sup>3</sup>**Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen  
Universitas Sam Ratulangi Manado

E-mail:

<sup>1</sup>[yesayatimporok22@gmail.com](mailto:yesayatimporok22@gmail.com)<sup>2</sup>[rosalina\\_koleangan@gmail.com](mailto:rosalina_koleangan@gmail.com)<sup>3</sup>[deandotulong@gmail.com](mailto:deandotulong@gmail.com)

**Abstrak:** Sumber daya manusia merupakan kekuatan dalam keberhasilan suatu organisasi, sehingga sumber daya yang berkualitas diperlukan kemauan dan kemampuan untuk mengubah dan berkembang seiring dengan tuntutan jaman dan perubahan yang harus dihadapi. Sumber daya manusia memiliki faktor kendali yang dapat menentukan keberlangsungan sebuah perusahaan. Dapat dikatakan demikian karena faktor sumber daya manusia dalam hal kualitasnya akan menentukan kualitas organisasi tersebut yang nantinya berpengaruh pada kelangsungan hidupnya. Penelitian ini bertujuan Untuk mengetahui pengaruh pendidikan, pelatihan, dan budaya organisasi terhadap kinerja pada PT. Bank Sulutgo Cabang Utama di Manado. Metode analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda. Hasil penelitian di temukan bahwa pendidikan, pelatihan, dan budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pada PT. Bank Sulutgo Cabang Utama di Manado baik secara parsial maupun simultan. Untuk PT. Bank Sulutgo Cabang Utama di Manado sebaiknya 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.

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

**Abstract:** Human resources are a strength in the success of an organization, so that quality resources require the will and ability to change and develop in line with the demands of the times and the changes that must be faced. Human resources have a control factor that can determine the sustainability of a company. It can be said that because the human resource factor in terms of quality will determine the quality of the organization which will affect its survival. This study aims to determine the effect of education, training, and organizational culture on performance at PT. Bank Sulutgo Main Branch in Manado. The analysis method used is multiple linear regression. The research found that education, training, and organizational culture have an effect on the performance of PT. Bank Sulutgo Main Branch in Manado, either partially or simultaneously. For PT. Bank Sulutgo Main Branch in Manado should further improve the training provided so that employees who wish to develop their skills and knowledge to a higher level can develop better.

**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 mempengaruhi 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.

Lewat observasi yang saya lakukan di objek penelitian ditemukan bahwa dalam penetapan budaya organisasi dalam PT. Bank Sulutgo Cabang Utama di Manado dimana PT. Bank Sulutgo Cabang Utama di Manado sudah menetapkan peraturan-peraturan serta tata tertib guna membuat karyawan lebih mudah dalam beradaptasi dengan lingkungan perusahaan. Namun dalam penetapan tata tertib dan peraturan oleh PT. Bank Sulutgo, masih ditemukannya beberapa karyawan yang belum mampu beradaptasi dengan budaya organisasi yang ada dalam PT. Bank Sulutgo, sehingga kemungkinannya dapat berpengaruh terhadap kinerja daripada karyawan.

Permasalahan atau isu-isu yang ditemukan oleh saya di PT. Bank Sulutgo Cabang Utama di Manado menyangkut dengan pengalaman kerja adalah meski PT. Bank Sulutgo Cabang Utama di Manado sudah mengadakan pendidikan dan pelatihan, serta proses penyaringan dalam rekrutmen, masih saja ditemukannya beberapa karyawan yang basic skill atau pengalaman kerjanya kurang, dimana karyawan-karyawan tersebut bekerja dengan tidak efisien sehingga memakan waktu dalam tingkat penyelesaian dari tugas yang diberikan.

PT. Bank Sulutgo Cabang Utama di Manado merupakan perusahaan Bank Pembangunan Daerah Sulawesi Utara Gorontalo yang bergerak dalam memenuhi dan melayani kebutuhan Kredit dan Perbankan Wilayah Sulutgo berusaha terus memberikan inovasi dalam kebijakan dan program-programnya untuk terus meningkatkan kinerja perusahaan. Karena alasan inilah PT. Bank Sulutgo Cabang Utama di Manado menaruh perhatian pada sumber daya manusianya dengan memberikan berbagai program dan kebijakan dalam bentuk pelatihan, pengembangan karir dan kompetensi untuk dapat memperbaiki dan bahkan meningkatkan kinerja seluruh karyawannya. Masalah kinerja ini bukanlah hal yang sepele, karena tuntutan target dari pemilik perusahaan yang setiap tahun terus meningkat membuat Bank Sulutgo Cabang Utama di Manado harus bekerja lebih keras dalam meningkatkan kinerja karyawannya. Dengan berdasarkan uraian diatas inilah, peneliti terdorong untuk membuat penelitian dengan judul "Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan pada PT. Bank Sulutgo Cabang Utama di Manado."

### Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh:

1. Untuk mengetahui pengaruh pendidikan, pelatihan, dan budaya organisasi terhadap kinerja pada PT. Bank Sulutgo Cabang Utama di Manado.
2. Untuk mengetahui pengaruh pendidikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sulutgo Cabang Utama di Manado.
3. Untuk mengetahui pengaruh Pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sulutgo Cabang Utama di Manado.
4. Untuk mengetahui pengaruh 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 (2015:132), 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**

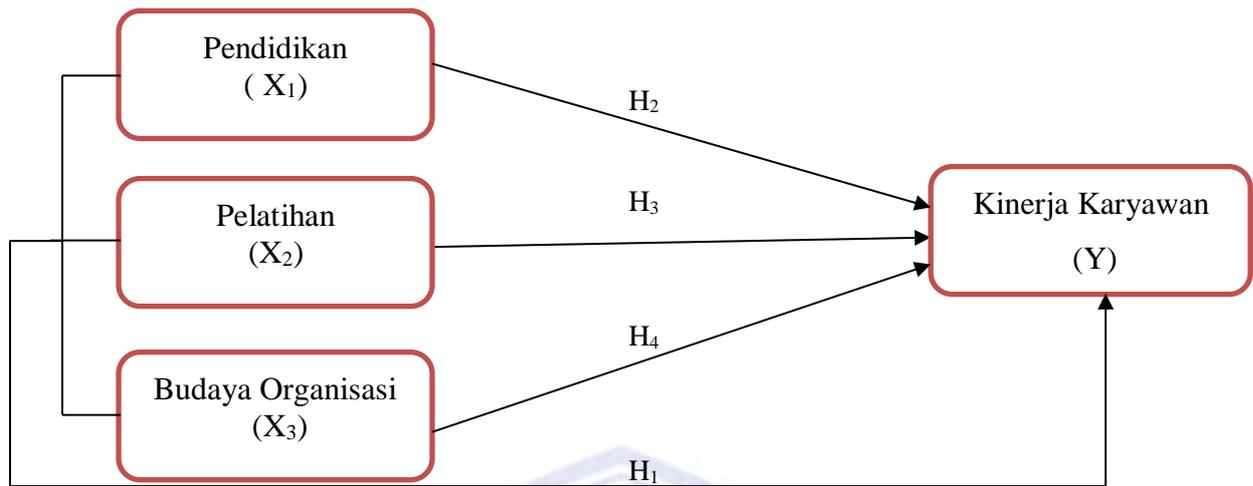
Menurut Mangkunegara (2015:89), Kinerja adalah hasil seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Berdasarkan kutipan tersebut dapat 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, 2021***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 2016 :112). Penelitian dilaksanakan di PT.. Bank Sulutgo Cabang Utama di Manado.

**Tempat dan Waktu Penelitian**

Penelitian dilaksanakan di PT. Bank Sulutgo Cabang Utama di Manado. Waktu penelitian dilakukan pada bulan Juli 2020 sampai dengan September 2020.

**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, 2016:188). 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 keceptatan 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, 2016:201).

### 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, 2015:87).

### 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, 2016:97).

### 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, 2016:103).

### Uji Normalitas

Pengujian ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu memiliki distribusi normal (Ghozali, 2016:110). 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, 2016:115). 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, 2016).

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, 2021

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 <sub>1</sub> )	0,843	Sangat Reliabel
Pelatihan (X <sub>2</sub> )	0,833	Sangat Reliabel
Budaya Organisasi (X <sub>3</sub> )	0,626	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,872	Sangat Reliabel

Sumber: Hasil olahan data SPSS 25.0, 2021

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

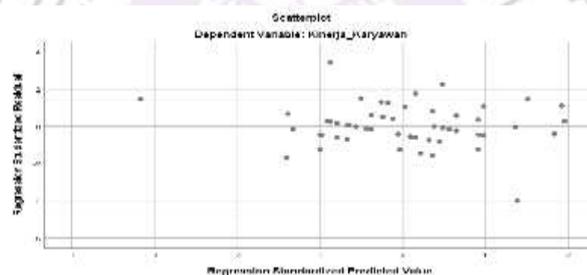
**Tabel 3. Hasil Uji Multikolinearitas**

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

Sumber: Hasil olahan data SPSS 25.0, 2021

Hasil dari perhitungan terlihat pada Tabel 3, menghasilkan nilai VIF untuk seluruh variabel X (X<sub>1</sub> Pendidikan, X<sub>2</sub> Pelatihan, dan X<sub>3</sub> Budaya Organisasi) kurang dari 10 (<10) dan nilai *Tolerance* untuk seluruh variabel X (X<sub>1</sub> Pendidikan, X<sub>2</sub> Pelatihan, dan X<sub>3</sub> Budaya Organisasi) lebih dari 0,1. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas dalam model penelitian ini.

### Uji Heterokedastisitas

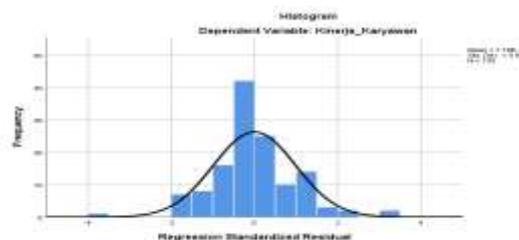
**Gambar 2 Hasil Uji Heterokedastisitas**

Sumber: Olahan data SPSS 25.0, 2021

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 mengidentifikasi 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, 2021

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 <sup>a</sup>					Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
	B	Std. Error	Beta				
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, 2021

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)**

Model	ANOVA <sup>a</sup>				
	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	141.113	3	47.038	28.511	.000 <sup>b</sup>
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, 2021

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	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta				Tolerance	VIF
	(Constant)	4.431	1.526					2.904
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, 2021

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 (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 mengembangkan *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 2020.
- Ghozali, I. 2016. *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 2020.
- Mangkunegara. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Andi, Yogyakarta
- Mathis, R. L. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat, Jakarta.
- Mustafa, Z. E. 2015. *Mengurai Variabel hingga Instrumentasi*. 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.theijes.com/papers/v4-i3/Version-2/E0432028036.pdf>. Diakses 14 Januari 2020.
- Sugiyono. 2016. *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 2020.
- 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*. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/jbie/article/view/13627>. Diakses 14 Januari 2020.

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 2020.

