

**PENGARUH TINGKAT SATUAN PENDIDIKAN DAN PELATIHAN
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT BANK RIAU KEPRI
KANTOR PUSAT PEKANBARU**

Anti Miratul Husna¹, Suarman², Ngadlan³

Email : antimiratul@yahoo.co.id, cun_unri@yahoo.co.id, ngadlan@yahoo.com

No. Hp : 082283931676

Program Studi Pendidikan Ekonomi
Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan
Universitas Riau

***Abstract :** This study was conducted to examine the effect of Education and Training for Employee Performance. The population used in this study there are 182 permanent employees working in Bank Riau Kepri headquarters Pekanbaru, the sample in this study were 57 employees, type of data used is qualitative data. Data analysis technique using multiple linear analysis, t test and f test with significance level of 0.05%. The result showed that the Education and training simultaneously affect the Employee Performance. Based on the partial results of the study showed Education of positive and significant effect on the Employee Performance, meanwhile Training significant negative effect on the Employee Performance. The coefficient of determination shows that the Education and Training Care Employee Performance affect 21,5% and the remaining 78,5% are not described in this research model.*

***Keywords :** Education, Training and Employee Performance*

PENGARUH TINGKAT SATUAN PENDIDIKAN DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT BANK RIAU KEPRI KANTOR PUSAT PEKANBARU

Anti miratul husna¹, Suarman², Ngadlan³

Email : antimiratul@yahoo.co.id, cun_unri@yahoo.co.id, ngadlan@yahoo.com

No. Hp : 082283931676

Program Studi Pendidikan Ekonomi
Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan
Universitas Riau

Abstrak : Penelitian ini dilakukan untuk menguji pengaruh Tingkat Satuan Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan. Populasi yang dijadikan dalam penelitian ini ada 182 karyawan tetap yang bekerja di Bank Riau Kepri Kantor Pusat Pekanbaru, sampel dalam penelitian ini sebanyak 57 karyawan, Jenis data yang digunakan adalah data kualitatif. Sedangkan teknik analisis data menggunakan analisis linier berganda, uji t dan uji f dengan taraf signifikan 0,05%. Berdasarkan hasil penelitian diperoleh bahwa Tingkat Satuan Pendidikan dan Pelatihan secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan hasil penelitian secara parsial menunjukkan Tingkat Satuan Pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, sedangkan Pelatihan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Koefisien Determinasi menunjukkan bahwa Tingkat Satuan Pendidikan dan Pelatihan mempengaruhi Kinerja Karyawan sebesar 21,5% dan sisanya 78,5 % tidak dijelaskan dalam model penelitian ini.

Kata Kunci : Pendidikan, Pelatihan dan Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia dalam suatu organisasi sangat penting karena sebagai penggerak utama dari seluruh kegiatan atau aktivitas dalam mencapai tujuan yaitu untuk memperoleh keuntungan maupun untuk mempertahankan kelangsungan hidup organisasi. Berhasil tidaknya suatu organisasi dalam mempertahankan eksistensi organisasi dimulai dari usaha mengelola sumber daya manusia, khususnya dalam meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja secara maksimal.

Sumber daya manusia yang dimiliki oleh bank haruslah memiliki kemampuan menjalankan setiap transaksi perbankan, mengingat faktor pelayanan yang diberikan oleh para karyawan ini sangat menentukan sukses atau tidaknya bank kedepan. Kemampuan yang telah dimiliki harus terus diasah secara terus menerus, baik melalui pengalaman kerja maupun pendidikan dan pelatihan. Oleh karena itu, para karyawan yang dapat mengikuti pendidikan dan pelatihan secara terencana akan dapat memberikan kemungkinan untuk mengembangkan dirinya sendiri sehingga pada akhirnya memiliki kinerja yang baik.

Yanto Budiman (2014) mengatakan Bank milik Pemerintah daerah ini sepiantas tampak sehat-sehat saja. Apalagi setelah merayakan HUT nya beberapa waktu lalu, bank ini merilis kehebatan dan keberhasilan mereka di sejumlah media terkemuka di daerah Riau. Namun pada april 2014 terjadi gagal transaksi baik melalui anjungan tunai mandiri maupun kantor unit. Banyak nasabah yang komplek bahkan mengancam akan menarik dana mereka di Bank Riau-kepri.

Menurut Desi (2014) mengatakan bahwa pelayanan Bank Riau kepada nasabah sering terlupakan sehingga *trust* (kepercayaan) masyarakat sudah mulai menurun. Selanjutnya, menurut Susi, Wella dan Indri (2014) mengatakan bahwa karyawan Bank Riau-Kepri dalam melaksanakan tugas tidak sesuai dengan aturan yang ditetapkan perusahaan sehingga pelayanan kepada nasabah kurang optimal. Ini terlihat bahwa kinerja karyawan Bank Riau-Kepri masih berada di bawah standar yang telah ditetapkan oleh Bank-Riau.

Para karyawan lama yang telah berpengalaman mungkin memerlukan latihan untuk mengurangi atau menghilangkan kebiasaan-kebiasaan kerja yang jelek atau mempelajari keterampilan-keterampilan baru yang akan meningkatkan prestasi kerja mereka. Bagaimanapun juga, orang seharusnya tidak berhenti belajar setelah menamatkan sekolahnya (pendidikan formal), karena belajar adalah suatu proses seumur hidup. Oleh karena itu, program pelatihan dan pengembangan karyawan harus bersifat kontinyu dan dinamis.

Selanjutnya, pada penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Verra Nitta Turere (2013) menyatakan 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. Kemudian penelitian yang dilakukan oleh Rendry Mamahit (2013) menunjukkan bahwa tingkat pendidikan, pelatihan dan kepuasan kerja berpengaruh

positif dan signifikan baik secara simultan maupun parsial terhadap kinerja karyawan Badan Penanggulangan Bencana Provinsi Sulawesi Utara. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Ita Rahmawati (2010) pada PT Lotus Indah Tekstil *Industries* Surabaya menemukan bahwa pelatihan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Adanya perbedaan hasil penelitian oleh beberapa peneliti menunjukkan bahwa terdapat pengaruh Tingkat Satuan Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan, namun belum menunjukkan pengaruh yang konsisten. Karena ketidak-konsistenannya, maka peneliti terdorong untuk melakukan penelitian terhadap variabel-variabel tersebut dan menuangkan hasilnya pada judul **“Pengaruh Tingkat Satuan Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Riau Kepri Kantor Pusat Pekanbaru”**.

METODE PENELITIAN

Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer yaitu data dan informasi yang langsung diperoleh dari responden penelitian yang berupa tingkat pendidikan dan pelatihan yang diikuti karyawan. Data sekunder yaitu data dan informasi yang diperoleh dari pihak perusahaan dalam bentuk yang sudah jadi untuk melengkapi data primer berupa jumlah karyawan, penilaian kinerja setiap karyawan, sejarah singkat perusahaan, struktur organisasi dan aktivitas perusahaan.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap PT Bank Riau Kepri Kantor Pusat Pekanbaru yang berjumlah 182 orang. Sedangkan sampel dalam penelitian ini berjumlah 57 orang karyawan diambil dengan teknik *Proportional Stratified Random Sampling*.

Teknik Pengumpulan Data

Data-data yang diperoleh dikumpulkan dengan menggunakan teknik dokumentasi, kuesioner dan penelitian kepustakaan.

Teknik Analisis Data

Statistik Deskriptif

Analisis ini menggambarkan tentang ringkasan data-data penelitian yang digunakan untuk mengetahui nilai rata-rata, minimum, maksimum, dan standar deviasi masing-masing variabel independen dan dependen.

Uji f

Uji f digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan dengan variabel terikat. Apabila nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka hipotesis menyatakan bahwa variabel independen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Uji t

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan dengan variabel terikat. Apabila nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka hipotesis menyatakan bahwa variabel independen secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Regresi Linier Berganda

Analisis ini untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat.

Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui besarnya persentase kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat yang dilakukan dengan cara menghitung koefisien determinasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Statistik Deskriptif

Tabel 4.7. Hasil Statistik Deskriptif

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kinerja Karyawan	39	7.00	15.00	10.9744	2.05820
Tingkat Pendidikan	39	1.00	4.00	2.6923	.95018
Pelatihan	39	3.00	12.00	7.0256	2.79555
Valid N (listwise)	39				

Sumber : olahan data penelitian SPSS, 2015

Dari Tabel 4.7. Untuk variabel kinerja karyawan memiliki nilai maksimum sebesar 15,00 dan minimum 7,00 kemudian nilai rata-ratanya 10,9744 dengan standar deviasi 2,05820. Tingkat satuan pendidikan memiliki nilai maksimum 4,00 dan minimum sebesar 1,00 kemudian nilai rata-rata 2,6923 dengan standar deviasi 0,95018 dan untuk pelatihan memiliki nilai maksimum sebesar 12,00 dan minimum sebesar 3,00

kemudian nilai rata-rata sebesar 7,0256 dengan standar deviasi 2,79555. Dilihat dari rata-ratanya, variabel kinerja karyawan memiliki rata-rata paling tinggi dari variabel lain.

Uji f (Uji Signifikan)

Uji f digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh simultan variabel-variabel independen (Tingkat Satuan Pendidikan dan Pelatihan) terhadap variabel dependen (Kinerja Karyawan). Apabila nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka hipotesis menyatakan bahwa variabel independen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen, seperti terlihat pada output berikut.

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	34.537	2	17.268	4.917	.013 ^a
	Residual	126.438	36	3.512		
	Total	160.974	38			

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil output dapat diketahui bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($4,917 > 3,26$) maka hasil menunjukkan bahwa variabel independen (Tingkat Satuan Pendidikan dan Pelatihan) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Kinerja Karyawan).

Uji t

Uji t dalam penelitian ini dilakukan untuk menguji apakah variabel independen (Tingkat Satuan Pendidikan dan Pelatihan) berpengaruh terhadap variabel dependen (Kinerja Karyawan) seperti terlihat pada output coefficients berikut

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.073	1.142		9.694	.000
	Tingkat Pendidikan	.677	.321	.313	2.108	.042
	Pelatihan	-.274	.109	-.372	-2.506	.017

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil output dapat diketahui:

1. Pengujian pengaruh Tingkat Satuan Pendidikan terhadap Kinerja Karyawan menghasilkan nilai t_{hitung} Tingkat Satuan Pendidikan yaitu sebesar 2,108 dengan signifikan 0,042. Hasil ini menunjukkan bahwa t_{hitung} 2,108 > t_{tabel} 1,688, hal ini menunjukkan bahwa variabel Tingkat Satuan Pendidikan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
2. Pengujian pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan menghasilkan nilai $-t_{hitung}$ yaitu sebesar $-2,506 < -t_{tabel}$ sebesar $-1,688$ dengan signifikansi 0,017. Ini menunjukkan bahwa variabel Pelatihan memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Regresi Linier Berganda

Analisis ini untuk mengetahui arah pengaruh antara variabel independen dengan variabel dependen apakah masing-masing variabel independen berpengaruh positif atau negatif. Seperti terlihat pada output coefficients diatas.

Berdasarkan output dapat dijelaskan bahwa regresi linier berganda memperoleh persamaan sebagai berikut :

$$Y = 11,073 + 0,677 X_1 - 0,274X_2$$

1. Nilai *Constant* yang terbentuk adalah 11,073. Hal ini menunjukkan bahwa jika variabel Tingkat Satuan Pendidikan dan Pelatihan dianggap *constant* maka kinerja karyawan meningkat sebesar 11,073%
2. Dari tahapan pengujian model diatas menunjukkan bahwa variabel Tingkat Satuan Pendidikan memiliki tingkat pengaruh sebesar 0,677 yang berarti jika diasumsikan 1% dan variabel lainnya dianggap *constant*, maka kinerja karyawan meningkat 0,677%
3. Dari tahapan pengujian model diatas menunjukkan bahwa variabel pelatihan memiliki tingkat pengaruh sebesar -0,274 yang berarti jika diasumsikan Pelatihan meningkat 1% dan variabel lainnya dianggap *constant*, maka kinerja karyawan menurun sebesar 0.274%.

Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa besar variasi dalam variabel independen (X_1 dan X_2) mampu menjelaskan bersama-sama variabel dependen (Y) atau seberapa baik model regresi yang telah dibuat cocok dengan data, seperti terlihat pada output berikut:

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.463 ^a	.215	.171	1.87408

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan output diatas dapat diketahui bahwa nilai *R Square* sebesar 0,215. Hal ini menunjukkan variabel Tingkat Satuan Pendidikan dan Pelatihan yang digunakan dalam penelitian ini hanya dapat menjelaskan Kinerja Karyawan sebesar 21,5% dan sisanya sebesar 78,5% dijelaskan oleh variabel lain di luar penelitian ini.

SIMPULAN DAN REKOMENDASI

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, simpulan yang dapat diambil dari penelitian ini adalah:

1. Tingkat Satuan Pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Riau Kepri Kantor Pusat Pekanbaru. Semakin tinggi Tingkat Satuan Pendidikan maka akan menyebabkan peningkatan Kinerja Karyawan PT Bank Riau Kepri Kantor Pusat Pekanbaru.
2. Pelatihan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Riau Kepri Kantor Pusat Pekanbaru. Semakin besar Pelatihan akan menyebabkan penurunan Kinerja Karyawan PT Bank Riau Kepri Kantor Pusat Pekanbaru.
3. Tingkat Satuan Pendidikan dan Pelatihan secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Riau Kepri Kantor Pusat Pekanbaru, dengan kontribusi sebesar 21,5%.

Rekomendasi

Berdasarkan hasil penelitian direkomendasikan:

1. Bagi peneliti selanjutnya untuk menambah jumlah variabel lain yang berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. seperti motivasi, kompetensi, kepuasan kerja dan lain-lain.
2. Peneliti selanjutnya diharapkan juga menggunakan objek penelitian yang lebih luas, tidak hanya pada Bank Riau Kantor Pusat Pekanbaru tetapi juga ditambah dengan Bank Riau Kepri Kantor cabang serta pada bank-bank lainnya.
3. Peneliti selanjutnya dapat lebih maksimal memperoleh data kuesioner yang baik karena masih ada kemungkinan kelemahan-kelemahan yang ditemui, seperti jawaban yang tidak cermat, tidak serius dan responden yang menjawab tidak jujur, serta pertanyaan yang kurang lengkap atau kurang dipahami oleh responden.

4. Bagi pihak perusahaan untuk terus meningkatkan kegiatan pelatihan baik dalam proses pelatihan maupun dari pemateri yang menyampaikan sehingga tujuan diadakannya pelatihan dapat berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Anwar Prabu Mangkunegara. 2011. *Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. PT Refika Aditama. Bandung.
- Hani Handoko. 2010. *Manajemen Personalia dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. BPFE. Yogyakarta
- Hermanto Ansam. *Tiga Hari Gagal Transaksi*. http://www.bankriaukepri.co.id/riau_konf/overview (diakses pada tanggal 09 Maret 2015)
- Ike Kusdyah Rachmawati. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. CV Andi Offset. Yogyakarta
- Ita Rahmawati. 2010. *Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Karyawan terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT Lotus Indah Textile Industries Surabaya*. Universitas Pembangunan Nasional Veteran.
- Kasmir. 2007. *Manajemen Perbankan*. PT Raja Grafindo Persada. Jakarta
- Moehariono. 2012. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Rajawali Pers. Jakarta.
- Rendry Mamahit. 2013. *Tingkat Pendidikan, Pelatihan Dan Kepuasan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai Di Badan Penanggulangan Bencana Provinsi Sulawesi Utara*. Jurnal EMBA, Vol 1, No. 4, Desember 2013 ISSN 2303 – 1174.
- Pratricia M Sahanggamu dan Silvy L. Mandey. 2014. *Pengaruh Pelatihan Kerja, Motivasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Perkreditan Rakyat Dana Raya*. Jurnal EMBA, Vol 2, No. 4, Desember 2014 ISSN 2303 – 1174.
- R. Wayne Mondy. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga. Jakarta.
- Rendry Mamahit. 2013. *Tingkat Pendidikan, Pelatihan Dan Kepuasan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai Di Badan Penanggulangan Bencana Provinsi Sulawesi Utara*. Jurnal EMBA, Vol 1, No. 4, Desember 2013 ISSN 2303 – 1174.
- S. Mangkuprawira dan Vitalaya. 2007. *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*. Ghalia Indonesia. Jakarta.
- Supardi dan Darwyan Syah. 2010. *Perencanaan Pendidikan*. Diadit Media. Jakarta.

- Susi Hendriani, Wella Mayang Sari, dan Indri Yovita. 2014. *Hubungan Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan pada PT Bank Riau-Kepri Cabang Utama Pekanbaru*. Jurnal Aplikasi Manajemen, Vol 12, No. 1, Juni 2014 ISSN 1693 – 5241
- Triyono. 2015. *Metodologi Penelitian Pendidikan*. Ombak. Yogyakarta.
- Verra Nitta Turere. 2013. *Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan pada Balai Pelatihan Teknis Pertanian Kalasey*. Jurnal EMBA, Vol 1, No. 3, Juni 2013 ISSN 2303 – 1174.
- Yanto Budiman. 2014. *Bank Riau Kepri, Sehat diluar Sakit didalam*. <http://www.goriau.com/riau-lifestyle/bank-riau-sehat-diluar-sakit-didalam.html> (diakses pada tanggal 09 Maret 2015)