BAB I

PENDAHULUAN

1. 1 Latar Belakang

Di Era globalisasi sebagai era tanpa batas ruang ditandai dengan semakin meningkatnya kebebasan sumber daya manusia untuk memasuki negara lain dengan menawarkan keahliannya. Upaya peningkatan kualitas sumber daya manusia perusahaan harus dilakukan dengan baik, terarah, dan terencana, agar perusahaan dapat bersaing secara sehat dengan perusahaan lain. Sumber daya manusia yang mampu bersaing dengan kompetitor dan mitra bisnis hanyalah perusahaan yang memiliki kualitas sumber daya manusia yang baik. Perencanaan sumber daya manusia akan terlaksana dengan baik dan benar apabila perencanaan tersebut mengetahui bagaimana sumber daya manusia itu sendiri. Sumber daya manusia atau man power yang disingkat SDM adalah kemampuan setiap manusia yang ditentukan oleh daya pikir dan daya fisik. Sumber daya manusia merupakan unsur pertama dan utama dalam setiap kegiatan yang dilakukan. Peralatan yang handal/canggih tanpa peran aktif SDM, tidak ada artinya.

Sumber daya manusia adalah satu-satunya sumber daya yang memiliki perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, tenaga, dan karya (rasio, rasa, karsa). Semua potensi sumber daya manusia tersebut mempengaruhi upaya organisasi dalam mencapai tujuannya. Sumber daya manusia merupakan tujuan pembangunan, yaitu dalam rangka pembangunan manusia seutuhnya. Dengan demikian, sumber daya manusia memiliki fungsi ganda ialah di samping

sebagai faktor pembangunan juga sebagai tujuan dari pembangunan itu sendiri, manajemen sumber daya manusia itu sendiri slalu berkembang baik jumlah dan mutunya, manajemen sumber daya manusia harus seimbang antara jumlah dan mutu sumber daya manusia itu dengan kebutuhan sesuatu negara di suatu pembangunan nasional .

Untuk mencapai tujuan pengelolaan sumber daya manusia yang telah dikemukakan pada bagian sebelumnya, maka suatu bagian atau departemen sumber daya manusia harus mengembangkan, menggunakan, dan memilah pegawai (sumber daya manusia) agar semua fungsi organisasi dapat berjalan dengan seimbang. Kegiatan pengelolaan sumber daya merupakan bagian dari proses pengelolaan sumber daya yang paling sentral, dan merupakan rantai kunci dalam mencapai tujuan organisasi, dan kegiatan pengelolaan sumber daya manusia akan berjalan lancar apabila memanfaatkan fungsi-fungsi manajemen.

Organisasi bank harus selalu dievaluasi untuk mengetahui apakah organisasi tersebut masih baik dan efektif dalam membantu pencapaian tujuan, organisasi bank dikatakan baik dan benar apabila organisasi tersebut ideal, efektif, dan efisien dalam mewujudkan tujuan tersebut. ingin dicapai. Jika organisasi bank dinilai belum baik dan efektif, maka perlu dilakukan perbaikan dan penyempurnaan.

Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan karyawan merupakan kegiatan pengembangan sumber daya manusia untuk meningkatkan pengetahuan, kemampuan dan keterampilan, serta meningkatkan kinerja karyawan. Oleh karena itu setiap

organisasi yang ingin berkembang harus benar-benar memperhatikan pendidikan dan pelatihan karyawan sehingga dapat berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Berdasarkan prasurvey yang peneliti lakukan di Bank Sulselbar Cab. Masamba, latar belakang pendidikan karyawan di Bank Sulselbar Cab. Masamba berbeda-beda tidak begitu menjadi tolak ukur dasar dalam menjadi karyawan. Jumlah karyawan PT. Bank Sulselbar Cab. Masamba sebanyak 30 orang, dengan jenjang pendidikan ada yang S2, S1 dan SMA. Dengan demikian dapat kita ketahui bahwa dunia perbankan tidak mematok latar belakang pendidikan sebagai syarat utama untuk menjadikan karyawan di dalam suatu bank, dari keseluruhan karyawan hampir semua karyawan memiliki latar belakang pendidikan sarjana namun latar belakang pendididkan sarjana saja tidak mencukupi untuk dapat meningkatkan profesionalisme kinerja karyawan.

Melihat pada dunia perbankan keutamaan kinerja karyawan akan di nilai berdasarkan bagaimana seorang karyawan mampu untuk melakukan transaksi jual beli, investasi, serta dapat untuk mencapai target-target yang telah ditentukan oleh perusahaan. Dalam dunia perbankan terdapat berbagai macam pelatihan maupun pendidikan untuk setiap karyawannya, pelatihan dan pendidikan tersebut akan dilakukan dalam beberapa kepentingan, semisal adanya perbaruan sistem teknologi terbaru dalam dunia perbankan sehingga mewajibkan seluruh karyawan untuk melakukan pelatihan tentang sistem teknologi terbaru tersebut. Besar kemungkinan banyak karyawan yang harus melakukan pelatihan dan pendidikan lebih dari satu kali.

Fenomena diatas, maka penulis tertarik untuk meneliti bagaimana pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja karyawan dengan judul ”Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Sulselbar Cab. Masamba Kab. Luwu Utara”.

1. 2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian diatas, maka yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh pendidikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Sulsebar Cab. Masamba Kab. Luwu Utara ?
2. Bagaimana pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Sulsebar Cab. Masamba Kab. Luwu Utara ?
3. Bagaimana pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Sulsebar Cab. Masamba Kab. Luwu Utara ?

1. 3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian in adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh pendidikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Sulsebar Cab. Masamba Kab. Luwu Utara.
2. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Sulsebar Cab. Masamba Kab. Luwu Utara ?
3. Untuk mengetahui pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Sulsebar Cab. Masamba Kab. Luwu Utara ?

1. 4 Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis

a. Sebagai bahan informasi untuk meningkatkan wawasan dan pengetahuan tentang pentingnya pendidikan dan pelatihan dalam peningkatan kinerja karyawan.

b. Sebagai sumbangan pemikiran yang berguna bagi pihak-pihak yang membutuhkan.

2. Manfaat Praktis

Seabgai bahan acuan untuk penelitian lebih lanjut tentang peningkatan kinerja karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Pendidikan

2.1.1.1 Pengertian pendidikan

Pendidikan adalah pengaruh, bantuan atau tuntutan yang diberikan oleh orang yang bertanggung jawab kepada anak didik, untuk membentuk pribadi serta mampu menjalankan tugas dan fungsi, maka dapat dikatakan bahwa peran pendidikan adalah sebagai landasan untuk membentuk, mempersiapkan, membina, dan mengembangkan kemampuan sumber daya manusiayang sangat menentukan dalam keberhasilan pembangunan dimasa yang akan datang. Masalah Pokok yang terpenting sebagai landasan berpikir secara filsafati tentang pendidikan yakni tujuan pendidikan. Hal ini adalah suatu komitmen yang berkaitan dengan nilai dan prasyarat logis untuk kesepakatan nasional merupakan tujuan pendidikan nasional adalah berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada tuhan yang maha esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab.

Menurut Sutrisno dalam Ningrum *et.al* (2013) “pendidikan merupakan totalitas interaksi manusia untuk pengembangan manusia seutuhnya, dan pendidikan merupakan proses yang terus-menerus yang senantiasa berkembang”. Kegiatan pendidikan prajabatan merupakan istilah yang paling lazim di gunakan lembaga pendidikan dalam menyiapkan calon tenga kerja yang hendak

melalui kariernya dalam pendidikan. Dalam UU No. 20 Tahun 2003 tentang pokok- pokok kepegawaian pasal 31 disebut bahwa “pendidikan dalam jabatan adalah suatu latihan yang bertujuan meningkatkan mutu, keahlian, kemampuan dan terampil.

Berdasarkan pengertian di atas, dapat diartikan bahwa pendidikan adalah suatu latihan yang dilakukan guna untuk menyiapkan calon tenaga kerja yang hendak meniti kariernya bertujuan untuk meningkatkan keahlian, kemampuan dan keterampilan yang terus-menerus berkembang.

Tinjauan berdasarkan perkembangan ekonomi suatu negara, diperlukan suatu spectrum keterampilan karyawan dengan selang dari karyawan dengan keterampilan manual sampai tingkat saintis terlatih dengan kesanggupan analitik dan pemecahan masalah berdasarkan pemikiran yang kritis, Berdasarkan kajian kebijakan pendidikan dari negara-negara maju bahwa, jika perekonomian suatu negara itu maju, maka makin tinggi kebutuhan atas tenaga kerja terlatih dengan keterampilan yang tinggi dan kompleks.

Tenaga kerja memerlukan tambahan kualitas kinerja dalam bekerja, salah satunya adalah melalui pendidikan dan pelatihan tambahan, kebijakan yang paling umum adalah memperbaiki kinerja dan memberikan penghargaan terhadap pribadi mereka, namun yang perlu digaris bawahi adalah pendidikan dan pelatihan berguna untuk membimbing tenaga kerja agar menjadi lebih cakap,berguna,dan bernilai.

2.1.1.2 Peran pendidikan

Peran pendidikan adalah dengan memberikan bimbingan, pengajaran, dan pelatihan. Disatu pihak, organisasi yang memperkerjakan tenaga kerja yang menjalankan roda organisasi mulai dari kelompok manajerial sampai dengan petugas yang menjalankan kegiatan yang bersifat tenis oprasional, mengharap dan bahkan menuntut kinerja dan produktivitas kerja yang tinggi. Sedangkan dilain pihak, pendidikan formal yang ditempuh merupakan modal penting, karena dapat disiplin ilmu. Walaupun ilmu masih perlu diberikan kepada persyaratan dan tuntutan khusus yang ditentukan oleh suatu organisasi tertentu.

Pengembangan karir sebenarnya tidak hanya promosi saja, melainkan pengembangan karir mempunyai arti yang lebih dari itu. Apabila kita selalu berbicara tentang pengembangan karir adalah sebagai promosi, kedudukan, pangkat atau jabtan, pasti kita akan sampai pada titik dimana kita tidak mampu melaksanakan tugas secara baik. Pengembangan karir pada dasarnya merupakan tanggung jawab kita sendiri, hasil dari berbagai studi pada perusahaan atau individu dalam pengelolaan karir ditinjau dari perusahaan maupun pribadi adalah dimulai dari pengelolaan karir oleh diri sendiri.

Apapun jenis perusahaanya (departemen pemerintah, yang sangat tersentralisasi maupun industry yang di nasionalisasi atau perusahaan niaga), perkembangan manajemen nya pada dasarnya sama. Perusahaan memerlukan rencana, pengarahan,dan control dan ketiga nya tidak memungkinkan tanpa komunikasi yang efektif.

Sumber Daya Manusia, Sesungguhnya mencakup dua kajian, yaitu fisik dan non fisik namun yang berhubungan dengan pendidikan slalu dihubungkan dengan yang non fisik, (aspek kecerdasan dan mental), hal ini mengingat upaya yang slalu dilakukan program pembinaan ke arah yang tidak dapat di lepas dari upaya pendidikan.

2.1.1.3 Faktor-faktor yang mempengaruhi Pendidikan

Faktor-faktor yang mempengaruhi pendidikan menurut Hasbullah (2001:63) adalah sebagai berikut :

1. Ideologi

Semua manusia mempunyai hak yang sama khususnya hak untuk mendapatkan pendidikan dan peningkatan pengetahuan.

2. Sosial ekonomi

Semakin tinggi tingkat sosial ekonomi meningkatkan seseorang mencapai tingkat pendidikan yang lebih tinggi.

3. Sosial budaya

Masih banyak orang tua yang kurang menyadari akan pentingnya pendidikan formal bagi anak-anaknya.

4. Perkembangan IPTEK

Perkembangan IPTEK menuntut untuk selalu memperbaharui pengetahuan dan perkembang agar tidak kalah dengan Negara maju.

5. Psikologi

Konsepstual pendidikan merupakan alat untuk mengembangkan kepribadian

individu agar lebih bernilai.

2.1.1.4 Unsur-Unsur Pendidikan

Menurut Soekidjo Notoatmodjo (2003:16) unsur-unsur pendidikan meliputi:

1. Input Sasaran pendidikan,yaitu : individu, kelompok, masyarakat
2. Pendidikan Yaitu pelaku pendidikan
3. Proses Yaitu upaya yang direncanakan untuk mempengaruhi orang lain
4. *Output* Yaitu melakukan apa yang diharapkan/perilaku

2.1.1.5 Tujuan pendidikan

Menurut Soekidjo Notoatmodjo (2003:16) adapun tujuan pendidikan yaitu:

1. Menanamkan pengetahuan/ pengertian, pendapat dan konsep-konsep
2. Mengubah sikap dan persepsi
3. Menanamkan tingkat laku / kebiasa yang baru

2.1.1.6.Indikator pendidikan

Menurut UU SISDIKNAS No. 20 Tahun 2003, Indikator Pendidikan adalah berdasarkan tingkat/jenjang pendidikan formal dan pendidikan nonformal. Pendidikan formal merupakan pendidikan yang diselenggarakan di sekolah melalui kegiatan belajar mengajar secara berjenjang dan berkesinambungan sedangkan pendidikan secara nonformal merupakan pendidikan yang diselenggarakan di luar sekolah melalui kegiatan belajar mengajar yang tidak harus berjenjang dan berkesinambungan.

1) Pendidikan formal

Pendidikan formal merupakan suatu jalur pendidikan yang akan ditempuh

secara resmi pada suatu lembaga atau organisasi yang terstruktur dan berjenjang. Pendidikan formal diselenggarakan oleh pemerintah, yayasan atau organisasi yang memenuhi syarat.

2) Pendidikan nonformal

Pendidikan nonformal adalah jalur pendidikan yang tidak secara formal melalui sekolah dan perguruan tinggi, namun tetap memiliki struktur. Pendidikan nonformal merupakan jalur pendidikan yang bertujuan sebagai pengganti, penambah, serta pelengkap pendidikan formal yang diselenggarakan oleh lembaga yang ditunjuk oleh pemerintah pusat atau daerah dengan mengacu pada standar nasional pendidikan.

2.1.1.7 Metode Pendidikan

Menurut Sikula dalam Hasibuan (2013 : 80-83) metode pendidikan adalah :

1. Training Method atau *Classroom method*

Training Method atau *Classroom method* merupakan metode latihan didalam kelas yang juga digunakan sebagai metode pendidikan..

2. Under Study

Under Study adalah teknik pengembangan dengan praktek langsung yang di persiapkan untuk menggantikan jabatan atasannya tempat ia berlatih apabila pemimpinnya berhenti.

3. Job Rotation and Planned Progression

Job Rotation adalah teknik pengembangan yang dilakukan dengan cara memindahkan peserta dari suatu jabatan ke jabatan lainnya secara periodik untuk

menambah keahlian dan menyelesaikan pekerjaan pada setiap bagian

4. Coaching dan *Counseling*

Coaching adalah suatu metode pendidikan dengan cara atasan mengajarkan keahlian dan keterampilan kerja kepada bawahannya.

Counseling adalah suatu cara pendidikan dengan melakukan diskusi antara pekerja dan manajer mengenai hal yang sifatnya pribadi, seperti keinginan, ketakutan, dan aspirasinya.

5. Junior Board of Executive or Mutiple Management

Merupakan suatu komite penasihat tetap yang ikut memikirkan atau memecahkan masahal–masalah perusahaan untuk kemudian direkomendasikan kepada manajer lini (*Top manajer*).

6. Committee Assignment

Yaitu komite yang dibentuk untuk menyelidiki, mempertimbangkan, menganalisis, dan melaporkan suatu masalah kepada pimpinan.

7. Business Games

Bussiness Games (permainan bisnis) adalah pengembangan yang dilakukan dengan diadu untuk bersaing memecahkan masalah tertentu tujuannya untuk melatih para peserta dalam pengambilan keputusan yang baik pada situasi/kondisi dan objek tertentu.

8. Sensivity Training

Sensivity Training dimaksudkan untuk membantu para karyawan agar lebih mengerti tentang diri sendiri, menciptakan pengertian yang lebih mendalam

diantara para karyawan, dan mengembangkan keahlian seitap karyawan yang spesifik.

9. Other Development method

Metode ini digunakan untuk pengembangan yang harus meningkatkan keahlian, ketrampilan, kecakapan, dan kualitas agar karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya lebih efektif dan mencapai prestasi kerja optimal.

2.1.2 Pelatihan

2.1.2.1 Pengertian pelatihan

Istilah pelatihan berasal dari kata *training* dalam bahasa inggris yang berarti pelatihan merupakan proses jangka pendek yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisasi dimana karyawan non manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan terbatas. Pelatihan terdiri dari beberapa program yang tersusun secara detile dalam rangka memperbaiki kinerja dilevel individual, kelompok, dan organisasi, memperbaiki suatu kinerja yang bisa diukur perubahannya melalui pengetahuan atau ilmu, keterampilan, sikap dan perilaku sosial pada suatu karyawan tersebut.

Wibowo (2012:442) mengatakan bahwa “Pelatihan merupakan suatu investasi yang sangat penting dalam suatu sumber daya manusia kegiatan pelatihan dan pengembangan memberikan dividen kepada karyawan dan perusahaan, berupa keahlian dan keterampilan yang akan menjadi asset yang berharga bagi suatu kperusahaan. Melalui pelatihan kemampuan dan wawasan

karyawan akan bertambah, dengan demikian dalam rangka memenuhi beberapa tuntutan para manajer dan departemen SDM. Namun kegiatan pelatihan dan pengembangan bukan merupakan solusi universal yang bisa memenuhi semua kebutuhan, rancangan tugas yang efektif, pemilihan/seleksi, penempatan dan kegiatan- kegiatan juga diperlukan, dengan begitu suatu pelatihan juga dapat memberikan kontribusi yang baik jika kalau dikerjakan secara benar.

Berdasarkan beberapa definisi diatas peneliti menyimpulkan bahwa pelatihan adalah suatu usaha yang jika dilakukan akan dapat meningkatkan kinerja karyawan yaitu keterampilan, pengetahuan dan sikap-sikap yang relevan terhadap pekerjaan agar tercapainya tujuan dalam suatu pekerjaan yang akan dijabatnya segera dan menjadi investasi dalam sumber daya manusia.

2.1.2.2 Tujuan pelatihan

Tujuan akhir dari semua pelatihan adalah supaya peserta pelatihan dapat melakukan pekerjaan dengan baik, dan terampil, dengan demikian mampu mencapai tingkat produktivitas yang tinggi. Elemen edukasi, pelatihan dan keterampilan berkelanjutan mendukung hal ini, tetapi hanya menghasilkan manfaat melalui pekerjaan.Tanggung jawab untuk pelatihan pekerjaan langsug berada di pundak manajer kantor dan para penyelianya,dewasa ini umumnya bahwa pelatihan pekerjaan paling baik dilakukan oleh atasan langsung pesrta pelatihan, manajer kantor melatih penyelia, penyelia melatih pemimpin kelompok, pemimpin kelompok melatih juru tulis.

Menurut Carrell dalam Najib (2015:32) adapun tujuan pelatihan sebagai berikut;

1. Memperbaiki kinerja
2. Meningkatkan keterampilan karyawan, menghindari keusangan manajerial
3. Memecahkan permasalahan
4. Orientasi karyawan baru
5. Persiapan promosi
6. Keberhasilan manajerial
7. Memberi kepuasan untuk kebutuhan pengembangan personal

2.1.2.3 Peran pelatihan dalam kinerja karyawan

Kemampuan karyawan dalam berkerja guna untuk mencapai tujuan organisasi/ instansi yang dipengaruhi faktor secara internal, salah satunya ialah melalui pelatihan, dimana melalui program tersebut diharapkan organisasi maupun instansi dapat mempertahankan pagawai yang berpotensi maupun yang berkualitas. Pelatihan (*traning*) merupakan suatu usaha peningkatan pengetahuan dan keahlian karyawan untuk mengerjakan suatu pekerjaan tertentu. Dengan adanya peningkatan keahlian, pengetahuan, wawasan, dan sikap karyawan pada tugas-tugasnya melalui program pelatihan yang sudah dilaksanakan dalam organisasi dapat meningkatkan kinerja karyawan organisasi tersebut.

Salah satu cara untuk meningkatkan sumber daya manusia organisasi ialah melalui program pendidikan dan pelatihan yang dilaksanakan terencana dan sistematik, dengan kata lain pentingnya pendidikan dan pelatihan dalam

organisasi adalah pertujuan untuk memperbaiki kinerja karyawan yang meliputi *knowledge* dan keterampilan yang mendukung, serta pembentukan sikap setiap para karyawan sesuai yang diinginkan oleh organisasi.

2.1.2.4 Manfaat pelatihan

Suparyadi (2015 : 185) mengatakan bahwa manfaat pelatihan adalah sebagai berikut:

1. Meningkatkan kemandirian, karena karyawan yang menguasai pengetahuan dan memiliki ketrampilan di bidang pekerjaannya akan lebih mandiri dan hanya sedikit memerlukan bantuan atasan untuk melaksanakan pekerjaannya.
2. Meningkatkan motivasi, karena motivasi karyawan yang dilatih sesuai dengan bidang pekerjaannya akan meningkat.
3. Menumbuhkan rasa memiliki, karena rasa diakui keberadaannya dan kontribusinya sangat diperlukan oleh organisasi serta pemahamannya tentang tujuan-tujuan organisasi yang diperoleh selama pelatihan dapat menumbuhkan rasa tanggung jawab pada diri setiap karyawan terhadap masa depan dan eksistensi organisasi.
4. Mengurangi keluarnya karyawank, karena karyawan yang memiliki pengetahuan dan keterampilan di bidang pekerjaannya akan merasa nyaman bekerja.
5. Meningkatkan laba perusahaan, karena karyawan yang terlatih dengan baik akan mampu memproduksi barang atau jasa yang dapat memuaskan pelanggan, sehingga hal ini dapat mendorong pelanggan menjadi setia atau loyal.

2.1.2.5 Faktor-faktor yang mempengaruhi pelatihan

Mondy (2008:212) mengemukakan bahwa pelatihan dan pengembangan dipengaruhi oleh beberapa faktor, sebagai berikut:

1. Dukungan Manajemen Puncak
2. Komitmen Para Spesialis dan Generalis
3. Kemajuan Teknologi
4. Kompleksitas Organisasi
5. Gaya Belajar
6. Fungsi-fungsi sumber daya manusia lainnya.

2.1.2.6 Analisis Kebutuhan-kebutuhan Pelatihan

Menurut Gomes (2003:204), terdapat tiga tahap utama dalam program pelatihan, yaitu:

1. Penentuan kebutuhan pelatihan, tujuan tahap ini adalah mengumpulkan sebanyak mungkin informasi guna mengetahui dan menentukan apakah pelatihan perlu diadakan atau tidak.
2. Desain program pelatihan, bertujuan untuk menentukan ruang lingkup pelatihan dan metode yang tepat dalam pemberian pelatihan.
3. Evaluasi program pelatihan, tujuannya adalah untuk mengetahui apakah pelatihan yang diadakan efektif didalam mencapai sasaran-sasaran yang telah ditetapkan.

Langkah pertama dalam proses pelatihan dan pengembangan adalah menentukan kebutuhan-kebutuhan spesifik pelatihan dan pengembangan. Kebutuhan- kebutuhan pelatihan dapat ditentukan dengan melakukan analisis pada beberapa level (Mondy, 2008: 215), yaitu:

1. Analisis organisasi, analisis dilakukan dari sudut pandang organisasi secara keseluruhan, mulai dari misi, tujuan, dan rencana strategis perusahaan, bersama dengan hasil-hasil perencanaan sumber daya manusia.
2. Analisis tugas, analisis berfokus pada tugas-tugas yang diperlukan untuk mencapai tujuan-tujuan perusahaan.
3. Analisis orang, berfokus pada individu untuk menentukan siapa yang membutuhkan pelatihan dan metode serta jenis pelatihan seperti apa yang dibutuhkan karyawan.
4. Analisis kebutuhan membantu perusahaan dalam menentukan jenis pelatihan yang dibutuhkan oleh karyawan, pemilihan metode pelatihan yang tepat, sehingga pelatihan yang diadakan dapat menambah pengetahuan dan keterampilan karyawan.

2.1.2.7 Indikator pelatihan

Indikator - indikator pelatihan menurut Mangkunegara (2013:62), diantaranya:

1. Tujuan Pelatihan

   Tujuan pelatihan harus konkrit dan dapat diukur bertujuan untuk meningkatkan keterampilan kerja agar peserta mampu mencapai kinerja secara maksimal.

2. Materi

   Materi pelatihan dapat berupa: pengelolaan (manajemen), tata naskah,psikologis kerja, komunikasi kerja, disiplin dan etika kerja, kepemimpinan kerja dan pelaporan kerja.

3. Metode Yang Digunakan

   Metode pelatihan yang digunakan adalah metode pelatihan dengan teknik partisipatif yaitu diskusi kelompok, konfrensi, simulasi, bermain peran(demonstrasi) dan games, latihan dalam kelas, test, kerja tim dan study visit(studi banding).

4. Kualifikasi Peserta

   Peserta pelatihan adalah karyawan perusahaan yang memenuhi kualifikasipersyaratan seperti karyawan tetap dan staf yang mendapat rekomendasi pimpinan.

5. Kualifikasi Pelatih (Instruktur)

   Palatih/instruktur yang akan memberikan materi pelatihan harus memenuhikualifikasi persyaratan antara lain: mempunyai keahlian yang berhubungandengan materi pelatihan, mampu membangkitkan motivasi dan mampumenggunakan metode partisipatif.

2.1.3 Kinerja Karyawan

2.1.3.1 Pengertian kinerja karyawan

1. Menurut Wibowo (2012:7) bahwa “kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut, kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya.

   Setiap perusahaan ingin mendapatkan keuntungan seoptimal mungkin. Oleh karena itu, perusahaan menginginkan setiap karyawan mempunyai kinerja (prestasi kerja) yang tinggi. “Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh karyawan” (Najib 2015 : 92).
2. Menurut Sanusi (2011:72), “prestasi kerja adalah hasil kerja seseorang selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar, target, atau kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya”.

Dari definisi di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah suatu pencapaian hasil kerja oleh karyawan dalam melakukan tugas maupun perannya dalam suatu organisasi atau perusahaan untuk mencapai suatu tujuan tertentuSuatu pekerjaan yang dalam melakukan tugasnya memerlukan teknik dan prosedur ilmiah memiliki dedikasi serta cara menyikapi lapangan pekerjaan yang berorentasi pada pelayanan yang ahli. Seorang karyawan yang mempunyai tingkat ketrampilan rendah tetapi memiliki sikap yang baik mungkin membutuhkan pelatihan. Suatu strategi motivasi tepat dilakukan dalam tiga kasus, yaitu seorang mempunyai keterampilan tetapi tidak memiliki keinginan, atau dalam kasus lain para karyawan mungkin berbakat dan bermotivasi, tetapi tidak mampu

menyelesaikan tugas-tugas mereka karena keterbatasan wewenang atau sumber daya untuk menyelesaikan pekerjaanya.

Ilmu yang memadukan seni dengan di dalamnya untuk menerapkan suatu konsep manajemen yang memiliki tingkat fleksibelitas yang representatif dan aspirasi guna mewujudkan visi dan misi perusahaan dengan cara mempergunakan orang yang ada diorganisasi tersebut secara maksimal.

2.1.3.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan

Menurut Kasmir (2016:65), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut:

1. Kemampuan dan Keahlian

   Merupakan kemampuan atau skill yang diterapkan seseorang dalam melakukan suatu pekerjan. Semakin diterapkannya kemampuan dan kahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar, sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan.

2. Pengetahuan

   Merupakan seeorang yang mempunyai pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian sebaliknya. Jadi dapat disimpulkan bahwa pengetahuan tentang pekerjaan akan mempengaruhi kinerja.

3. *Rancangan Kerja*

   Merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan dalam mencapai tujuannya artinya jika suatu pekerjaan mempunyai rancangan yang baik, maka

akan memudahkan untuk menjalankan pekerjaan tersebut secara tepat dan benar.

4. Kepribadian

   Merupakan setiap orang mempunyai kepribadian atau karakter yang berbeda satu dengan yang lainnya. Seseorang yang memiliki kepribadian atau karakter yang baik akan dapat melakukan pekerjaan secara sungguh-sungguh penuh tanggung jawab.

5. Motivasi Kerja

   Merupakan jika karyawan mempunyai dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya (pihak perusahaan), maka karyawan akan terangsang atau terdorong untuk melakukan pekerjaan dengan baik.

6. Kepemimpinan

   Merupakan tingkah laku seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan suatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya.

7. Gaya Kepemimpinan

   Merupakan gaya atau sikap seorang pemimpin dalam mengahadapi atau memerintah bawahannya

8. Budaya Organisasi

   Merupakan kebiasaan atau norma ini mengatur hal yang berlaku dan diterima secara umum serta harus dipatuhi oleh anggota suatu perusahaan atau organisasi.

9. Kepuasan Kerja

   Merupakan perasaan senang atau gembira dalam mengerjakan pekerjaan nya sebelum atau sesudah maka hasil pekerjaan akan baik pula.

10. Lingkungan Kerja

    Merupakan suasana atau kondisi disekitar lokasi tempat bekerja berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja.

11. Loyalitas

    Merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan dimana tempat bekerja. Kesetiaan ini ditunjukan dengan terus bekerja sungguh-sungguh sekalipun perusahaannya dalam kondisi kurang baik.

12. Komitmen

    Merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaaan dalam bekerja yang berupa janji-janji yang telah dibuatnya.

13. Disiplin kerja

    Merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerja secara sungguh-sungguh disiplin dalam mengerjakan apa yang diperintahkan kepadanya sesuai dengan perintah yang harus dikerjakan.

2.1.3.3 Tujuan kinerja karyawan

Menurut Wibowo (2012:50) bahwa pada dasarnya terdapat banyak tujuan dalam suatu organisasi. Tujuan tersebut dapat dinyatakan dalam berbagai tingkatan

sebagai berikut:

1. *Corporate Level* merupakan tingkatan dimana tujuan dihubungkan dengan maksud, nilai dan rencana dari organisasi secara menyeluruh untuk dicapai.
2. *Senior Managemen Level* merupakan tingkatan dimana tujuan pada tingkatan ini mendefinisikan kontribusi yang diharapkan dari tingkat manajemen senior untuk mencapai tujuan organisasi.
3. *Business-unit, Functional* atau Departemen Level merupakan tingkatan dimana tujuan pada tingkatan ini dihubungkan dengan tujuan organisasi, target, dan proyek yang harus diselesaikan oleh unit bisnis, fungsi atau departemen
4. *Team Level* merupakan tingkatan dimana tujuan tingkat tim dihubungkan dengan maksud akuntabilitas tim dan kontribusi yang diharapkan
5. *Individual Level*, yaitu tingkatan dimana tujuan dihubungkan pada akuntabilitas pelaku, hasil utama, atau tugas pokok yang mencerminkan pekerjaan individual dan fokus pada hasil yang diharapkan untuk dicapai dan kontribusinya pada kinerja tim, departemen atau organisasional.

2.1.3.4 Penilaian kinerja karyawan

Menurut Hasibuan, 2013:87 “Penilaian prestasi kinerja dalah kegiatan manajer untuk mengevaluasi prilaku pretasi kerja karyawan serta menetapkan kebijaksanaan selanjutnya.

Sikula dalam Hasibuan (2011) menjelaskan bahwa “penelitian karyawan merupakan evaluasi sistematis dari pekerjaan karyawan dan potensi yang dapat dikembangkan. Penilaian adalah proses penaksiran atau penentuan nilai dan

kualitas.

2.1.3.5 Indikator kinerja Karyawan

Kinerja karyawan secara objektif dan akurat dapat dievaluasi melalui tolak ukur tingkat kinerja. Pengukuran tersebut berarti memberi kesempatan bagi para karyawan untuk mengetahui tingkat kinerja mereka. Cara pengukuran kinerja dapat dilihat melalui dimensi (Dharma, 2003:355). :

a. Kuantitas

   Yaitu jumlah yang harus diselesaikan atau dicapai pengukuran kuantitatif melibatkan perhitungan keluaran dari pelaksanaan kegiatan. Hal ini berkaitan dengan jumlah keluaran yang dihasilkan.

b. Kualitas

   Yaitu mutu yang harus dihasilkan (baik tidaknya). Pengukuran kualitatif menunjukkan seberapa baik penyelesaian dari pelaksanaan kegiatan. Hal ini berkaitan dengan bentuk keluaran.

c. Ketepatan waktu

Yaitu sesuai tidaknya dengan waktu yang direncanakan. Pengukuran ketepatan waktu merupakan jenis khusus dari pengukuran kuantitatif yang menentukan waktu penyelesaian suatu kegiatan.

2.1.4 Penelitian terdahulu

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama peneliti dan judul penelitian	Variabel penelitian	Metode Penelitian	Hasil pembahasan
1.	Muhammad Yani, (2013) Pengaruh pendidikan dan pelatihan teknis terhadap prestasi kerja Pegawai Pada Dinas Sosial Dan Tenaga Kerja Kota Tanjung pinang	Pendidikan Pelatihan Prestasi kerja		Disimpulkan bahwa tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel pendidikan dan pelatihan teknis terhadap prestasi kerja pegawai. Berdasarkan hasil olah pembuktian koefisien determinasi terbukti bahwa pemberian pelatihan dan bimbingan teknis mempunyai pengaruh yang sangat kecil terhadap prestasi kerja pegawai yang mana dapat diketahui dari nilai koefisien penentu yaitu sebesar 6,76% yang mana nilai ini mengartikan bahwa tidak ada pengaruh yang signifikan antara pendidikan dan pelatihan teknis terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Tanjungpinang. Adapun 93,24% yang mempengaruhi prestasi kerja pegawai tersebut merupakan variabel lain yang tidak di teliti .

2.	Ilham Ramadhan, (2009) Pengaruh Program Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan KUD Trisula Di Kabupaten Majalengka.)	Pendidikan Pelatihan Produktivitas kerja		Disimpulkan berdasarkan pedoman penafsiran koefisiean korelasi, maka besarnya nilai koefisien korelasi menunjukkan hubungan antara kedua variabel terssebut kuat. Dari analisis koefisisen determinasi yang menunjukkan kontribusi variabel X terhadap variabel Y, diperoleh bahwa program pendidikan dan pelatihan berpengaruh terhadap produktivitas kerja sebesar 76,38 %. Sedangkan sisanya sebesar 23,62 % adalah variabel-variabel lain yang tidak diikut sertakan.. Dengan kata lain terdapat hubungan antara pelaksanaan program pendidikan dan pelatihan dengan produktivitas kerja karyawan.
3.	Martha Monroza Siagian, (2010) Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja Kota Medan	Pendidikan Pelatihan Kinerja pegawai		Berdasarkan hasil penelitian maka diperoleh hasil bahwa pendidikan dan pelatihan mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja pegawai dan pengaruhnya berada pada kategori sedang. Hal ini terbukti dari hasil perhitungan koefisien korelasi product moment sebesar

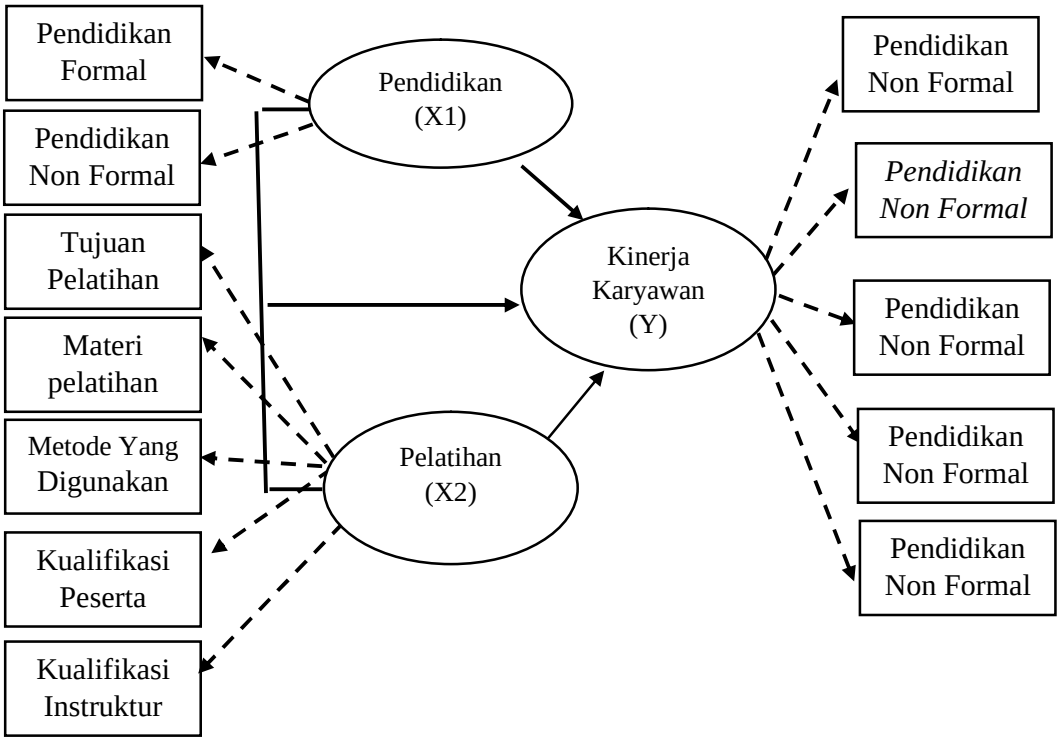
				5,6. Hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh antara pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja pegawai. Adapun besarnya pengaruh antara variabel X (pendidikan dan pelatihan) terhadap variabel Y (kinerja pegawai) adalah sebesar 31,36%
4.	Flavia Da Costa Henriques, (2014) Pengaruh Program Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada Instituto Nacional da administração Publica Timor Leste)	Pendidikan Pelatihan Kinerja pegawai		Hasil penelitian menunjukkan nilai korelasi sebesar 0,536, memiliki nilai t tabel lebih besar dari pada t tabel (3,645> 1,6). Berdasarkan uji hipotesis dapat dinyatakan Ho ditolak dan Ha diterima yang berarti terdapat perbedaan yang signifikan antara pelatihan terhadap kinerja pegawai di Instituto Nacional da Administração Publica (INAP) Timor Leste
5.	Samsudin, (2017) Pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap peningkatan kinerja pegawai pada PT. Pln (persero) wilayah sulselrabar	Pendidikan Pelatihan Kinerja pegawai		Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: 1) pendidikan dan pelatihan berpengaruh secara simultan terhadap peningkatan kinerja pegawai. 2) secara parsial yang berpengaruh paling dominan adalah pendidikan

6.	Martha Monroza Siagian, (2010) Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja Kota Medan	Pendidikan Pelatihan Kinerja pegawai		Berdasarkan hasil penelitian maka diperoleh hasil bahwa pendidikan dan pelatihan mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja pegawai dan pengaruhnya berada pada kategori sedang. Hal ini terbukti dari hasil perhitungan koefisien korelasi product moment sebesar 5,6. Hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh antara pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja pegawai. Adapun besarnya pengaruh antara variabel X (pendidikan dan pelatihan) terhadap variabel Y (kinerja pegawai) adalah sebesar 31,36%
7.	Edi Saputra Pakpahan, (2010) Pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja pegawai (studi pada badan kepegawaian daerah kota malang)	Pendidikan Pelatihan Kinerja pegawai		*Penelitian ini menghasilkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja pegawai ditunjukkan nilai* $F_{hitung} = 9,222 > F_{tabel} = 3,195$ *demikian pula dengan uji parsial dengan uji t, untuk variabel pendidikan* (X_1) *diperoleh nilai* t_{hitung} *tersebut lebih besar daripada*

				t_{tabel} *(3.298 > 2.011) dan nilai signifikan lebih kecil daripada α = 0.05*
8.	Andika Dwi Putra Pamungkas, (2017) Pengaruh Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kemampuan Kerja Dan Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. INKA (Persero)	Pendidikan Pengalaman kerja Kemampuan kerja		Pendidikan, Pengalaman Kerja dan Kemampuan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan
9.	Deni Triasmoko, (2014) Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Penelitian pada Karyawan PT Pos Indonesia (Persero) Cabang Kota Kediri)	Pelatihan kerja Kinerja karyawan		Pelatihan, materi pelatihan dan instruktur pelatihan secara Parsial dan simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
10.	Sugiarti, (2016) Pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Padma Ardya Aktuaria Jakarta	Pelatihan kerja Kinerja karyawan		pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 25,7% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain.

2.1.5 Kerangka Konseptual

Gambar.2.1. Kerangka Pikir



Keterangan :

- : Variabel
- : Garis Pengaruh
- : Indikator
- : Garis Indikator

2.1.6 Hipotesis Penelitian

Pengertian hipotesis menurut Sugiyono (2013) adalah jawaban sementara terhadap rumusan penelitian dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan. Hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Ho_1 : Diduga bahwa Pendidikan tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT.Bank Sulselbar Cab. Masamba.
2. Ha_1 : Diduga bahwa Pelatihan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Karyawan PT.Bank Sulselbar Cab. Masamba.
3. H_{a2} : Diduga bahwa Pendidikan dan Pelatihan secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Karyawan PT.Bank Sulselbar Cab. Masamba.

BAB III

METODE PENELITIAN

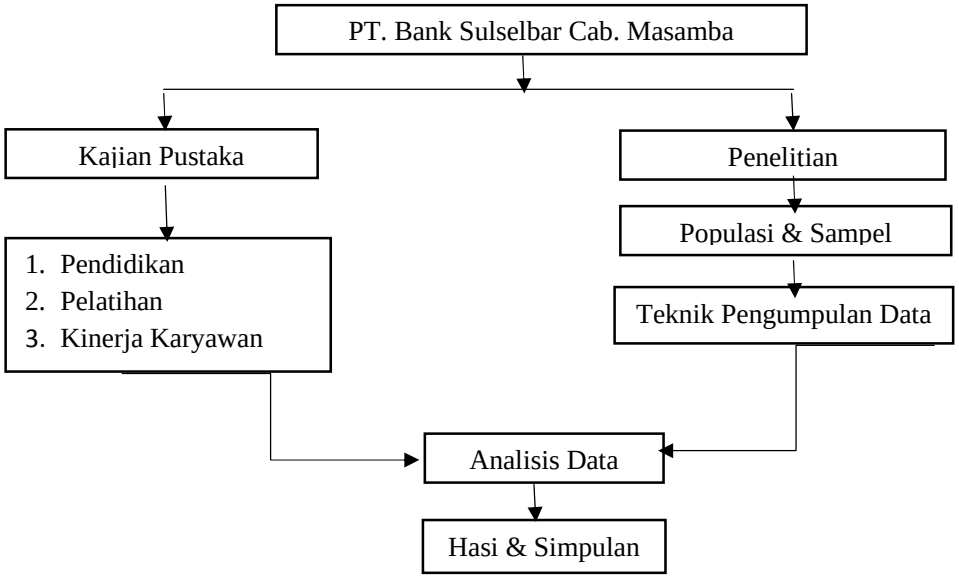
3.1 Desain Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah suatu proses menemukan pengetahuan yang menggunakan data berupa angka sebagai alat menganalisis keterangan mengenai apa yang ingin diketahui.

Metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, yang digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistic dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Metode yang dipergunakan dalam penelitian kuantitatif, khususnya kuantitatif analitik adalah metode deduktif. Dalam metoda ini teori ilmiah yang telah diterima kebenarannya dijadikan acuan dalam mencari kebenaran selanjutnya.

Adapun desain penelitian tersebut dapat digambarkan dalam gambar 3.1 dibawah ini.

Gambar 3. 1 Desain Penelitian



3.2 Lokasi dan Waktu penelitian

Tempat Penelitian dilaksanakan di Kantor PT. Bank Sulselbar Cab. Masamba Waktu Penelitian ± 3 Bulan setelah proposal disetujui pada seminar.

3.3 Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan data sekunder dan data primer.

3.3.1 Data primer

Data primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari sumber aslinya. Data primer secara khusus dikzumpulkan untuk menjawab pertanyaan penelitian. Data.

primer biasanya diperoleh dari survei lapangan yang menggunakan semua metode pengumpulan data ordinal (Sugiyono, 2010).

3.3.2 Data sekunder

Data sekunder adalah data yang dikumpulkan secara tidak langsung dari sumbernya. Data sekunder biasanya telah dikumpulkan oleh lembaga pengumpul data dan dipublikasikan kepada masyarakat pengguna data (Sugiyono, 2010).

Data penelitian ini adalah data sekunder yang diperoleh dari: Studi kepustakaan. tehnik pengumpulan data dilakukan dengan cara peneliti mendalami, menelaah, mencermati, dan mengidentifikasi pengetahuan yang ada dalam kepustakaan (sumber bacaan, buku-buku referensi atau hasil penelitian lain) untuk menunjang penelitian

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

Sugiyono (2014:119) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas:obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk diprlajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap maupun karyawan tidak tetap pada PT.bank Sulselbar Cab. Masamba sebanyak 30 orang.

3.4.2 Sampel

Sugiyono (2014:120) Sampel adalah bagian dari jumlah karakteristik yang

dimiliki oleh populasi. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga, dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Adapun teknik sampling yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah *non probability sampling*, yaitu Sampling Jenuh. Menurut Sugiyono (2014: 126) Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Ukuran sampel merupakan banyaknya sampel yang akan diambil dari suatu populasi. Menurut Arikunto (2012) jika jumlah populasinya kurang dari 100 orang, maka jumlah sampelnya diambil secara keseluruhan, tetapi jika populasinya lebih besar dari 100 orang, maka bisa diambil 10-15% atau 20-25% dari jumlah populasinya.Karena jumlah populasinya tidak lebih dari 100 orang responden, maka penulis mengambil 100% jumlah populasi yang ada pada PT.Bank Sulselbar Cab. Masamba yaitu sebanyak 30 orang responden.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

3.5.1 Interview (wawancara)

Wawancara merupakan percakapan yang dilakukan oleh 2 pihak, yaitu pewawancara (interviewer) yang mengajukan pertanyaan dan terwawancara *(interviewee).* Peneliti melakukan wawancara pra penelitian terlebih dahulu untuk memetakan permasalahan yang terjadi di PT. Bank Sulselbar Cab. Masamba.

3.5.2 Kuesioner

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk

dijawab (Sugiyono, 2010).

Kuesioner diukur dengan menggunakan skala Likert kemudian jawaban-jawaban kuesioner tersebut diolah dan disusun dalam bentuk tabulasi kemudian dihitung dengan menggunakan rasio persentase yaitu dimana persentase yang terbesarlah yang mewakili suatu kesimpulan atas jawaban permasalahan yang dicari.

Pengukuran variabel dilakukan dengan menggunakan skala lima alternatif pilihan (skala Likert). Variabel kualitas yang berkaitan diberikan penilaian sebagai berikut (Ghozali, 2013).

Tabel 3.1 Skala Pengukuran Likert

Kode	Kriteria Jawaban	Nilai
STS	Sangat Tidak Setuju	1
TS	Tidak Setuju	2
R	Ragu-ragu	3
S	Setuju	4
SS	Sangat Setuju	5

Alasan digunakan skala Likert karena memiliki kebaikan dibandingkan tipe yang lain yaitu relatif mudah, selain itu skala Likert dapat memberikan keterangan yang lebih nyata dan jelas tentang pandangan atau sikap responden tentang *issue* yang dipertanyakan, dengan mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif, dengan kriteria jawaban seperti tabel 3.1 di atas.

3.6 Defenisi Operasional Variabel Penelitian

Definisi operasional variabel memberikan batasan dan penjelasan mengenai ukuran variabel yang digunakan dalam penelitian. Metode pengukuran sikap yang digunakan dengan skala Likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan

menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item *instrument* yang akan berupa pertanyaan dan pernyataan (Sugiyono, 2010).Pertanyaan-pertanyaan pada kuesioner ini dibuat dengan skala Likert. Skala Likert yaitu skala berisi lima.

Tabel 3.2 Definisi Operasional

No	Variable	Definisi	Indikator	Skala
1.	Pendidikan (X1)	suatu latihan yang dilakukan untuk menyiapkan calon tenaga kerja yang hendak meniti kariernya bertujujan untuk meningkatkan mutu, keahlian, kemampuan dan keterampilan yang terus-menerus berkembang	1. Pendidikan Formal 2. Pendidikan Non Formal	Ordinal
2.	Pelatihan (X2)	Adalah adalah usaha yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan berupa keterampilan, pengetahuan dan sikap-sikap yang relevan terhadap pekerjaan agar tercapainya tujuan dalam pekerjaannya atau pekerjaan lain yang akan dijabatnya segera dan menjadi investasi dalam sumber daya manusia	1. Tujuan Pelatihan 2. Materi 3. Metode Yang Digunakan 4. Kualifikasi Peserta 5. Kualifikasi Instruktur	Ordinal
3.	Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan	1. Kuantitas 2. Kualitas 3. Ketetapan Waktu	Ordinal

		tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.		

3.7 Instrumen Penelitian

Untuk melakukan uji kualitas data atas data primer ini, maka peneliti menggunakan uji validitas dan reliabilitas.

3.7.1 Uji Validitas

Uji validitas bertujuan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Hasil uji validitas dikatakan valid apabila nilai probabilitasnya lebih kecil dari 0,05 sedangkan nilai probabilitas lebih besar dari 0,05 menunjukkan bahwa item. pernyataan tersebut tidak valid (Ghozali, 2013).

3.7.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas bertujuan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu kuesioner dikatakan *reliable* atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. SPSS dapat mengukur reliabilitas dengan uji statistik *Cronbach Alpha*, suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberi nilai *Cronbach Alpha* > 0,70 (Ghozali, 2013).

3.8 Analisis Data

Menurut Sugiyono (2010), yang dimaksud analisis data merupakan proses mencari,menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan, dan dokumentasi, dengan cara mengorganisasikan data ke dalam kategori, menjabarkan ke dalam unit-unit, melakukan sintesa, menyusun ke dalam pola, memilih mana yang penting dan yang akan di pelajari, dan membuat kesimpulan sehingga mudah dipahami oleh diri sendiri dan orang lain. Analisis data dalam penelitian kualitatif dilakukan sejak sebelum memasuki lapangan, selama di lapangan dan setelah selesai di lapangan

3.8.1 Uji Regresi Berganda

Analisis regresi linier berganda adalah suatu alat analisis peramalan nilai pengaruh dua variabel bebas atau lebih terhadap variabel terkait untuk membuktikan ada atau tidaknya hubungan fungsi atau hubungan kausal Antara dua variabel bebas atau lebih dengan satu variabel terkait . dalam regresi berganda terdapat satu variabel bebas yang mempengaruhi.

$$Y=a_{+}\ b_1X_{1+}\ b_2X_{2+}e$$

Keterangan:

Y = kinerja Karyawan

X_1 = Pendidikan

X_2 = Pelatihan

b_1 = koefisien regresi variabel Antara X_1 dan Y

b_2 = koefisien regresi variabel Antara X_2 dan Y

a = konstanta

e = Kesalahan residual (*error*)

3.8.2 Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan melalui tiga pengujian, diantaranya Uji Statistik t, Uji Statistik F dan Uji determinasi.

3.8.2.1 Uji Signifikan Parsial (Uji Statistik t)

Uji statistik t bertujuan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas atau independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen yang diuji pada tingkat signifikansi harus lebih kecil dari 0,05 (Ghozali, 2013).

Adapun pengambilan keputusan yaitu dengan cara membandingkan antara t_{hitung} dengan t_{tabel} dengan kriteria (Sujarweni, 2013) :

Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ = H0 ditolak.

Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ = H0 diterima

3.8.2.2 Uji Sigifikan Simultan (Uji Statistik F)

Uji statistik F bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh antara semua variabel independen yang dimasukkan dalam model regresi secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen yang diuji pada tingkat signifikan harus lebih kecil dari 0,05 (Ghozali, 2013). Adapun pengambilan keputusan yaitu dengan cara membandingkan antara Fhitung dengan Ftabel dengan kriteria (Sujarweni, 2013) :

Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ = H0 ditolak

Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ = H0 diterima

3.8.2.3 Kofisien Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien Determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi dapat dikatakan kuat apabila dalam menerangkan variasi variabel independen terhadap variabel dependen antara 0 (nol) dan 1 (satu) (Ghozali, 2013). Nilai *adjusted R Square* menandakan kemampuan variabel- variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Ghozali, 2013:100).

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Gambaran Umum Perusahaan

Objek penelitian dalam penelitian ini adalah PT. Bank Sulselbar yang didirikan di Makassar pada tanggal 13 Januari 1961. Bank ini diberi nama Bank Sulselbar yang berarti Bank Pembangunan Daerah Sulawesi Selatan dan Sulawesi Barat yang dikelola oleh pemerintah daerah Sulawesi Selatan dan Barat. PT. Bank Sulselbar telah membuka 38 kantor cabang di berbagai wilayah di daerah sulawsi selatan dan Sulawesi barat. Salah satunya kantor cabang yang dibuka berada di daerah luwu utara tepatnya di Jalan Sultan Hasanuddin Kelurahan Bone Tua, Kecamatan Masamba, Kabupaten Luwu Utara, Provinsi Sulawesi Selatan, kode pos 92961, Indonesia

4.1.2 Deskripsi Responden

Karakteristik responden dalam memberikan pernyataan dan penilaian atas pernyataan yang diajukan oleh penulis. Kuesioner berisikan 15 pernyataan yang diberikan kepada 30 responden, dimana responden merupakan karyawan PT. Bank Sulselbar Cabang Masamba, yang dinyatakan dalam kuesioner adalah jenis kelamin, usia, masa kerja serta pendidikan dari masing-masing responden. Adapun deskripsi tentang responden dijelaskan sebagai berikut:

a) Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.1 Responden berdasarkan jenis kelamin

Jenis kelamin	Frekuensi	Persentase
Laki- laki	14	46,66%
Perempuan	16	53,33%
Total	**30**	**100%**

Sumber: Data diolah 2021

Berdasarkan tabel 4.1 di atas, karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin diketahui bahwa responden yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 14 orang atau sekitar 46,66% dari keseluruhan responden, sedangkan responden yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 16 orang atau sekitar 53,33% dari keseluruhan jumlah responden. Sehingga dapat disimpulkan bahwa rata-rata responden pada penelitian ini di dominasi oleh Perempuan. Hal tersebut dikarenakan jumlah karyawan PT. Bank Sulserbar Cab Masamba Kab. Luwu Utara sebagian besar adalah Perempuan.

b) Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Karakteristik responden berdasarkan usia dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.2 Responden berdasarkan usia

Usia (Tahun)	Frekuensi	Persentase
25-35	19	63,33%
36-50	11	36,66%
Total	**30**	**100%**

Sumber: Data diolah 2021

Berdasarkan tabel 4.2 di atas, dike tahui bahwa jumlah responden yang berusia 25-35 tahun sebanyak 19 orang atau sekitar 63,33% dari jumlah keseluruhan responden, sedangkan responden yang berusia 36-50 tahun sebanyak 11 orang atau sekitar 36,66% dari jumlah keseluruhan responden. Hal tersebut menunjukkan bahwa responden pada penelitian ini tergolong usia muda atau produktif. Hal tersebut dikarenakan responden yang mengisi kuesioner adalah generasi muda atau milenial yang memiliki peranan penting terhadap perusahaan PT. Bank Sulserbar Cab Masamba Kab. Luwu Utara.

c) Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Karakteristik responden berdasarkan masa kerja dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.3 Responden berdasarkan masa kerja

Masa kerja	Frekuensi	Persentase
10-15 tahun	14	46,66%
24-40 tahun	16	53,33%
Total	**30**	**100%**

Sumber: Data diolah 2021

Berdasarkan tabel 4.3 di atas, responden berdasarkan masa kerja diketahui bahwa responden yang bermasa kerja 10–15 tahun sebanyak 14 orang atau sekitar 46,66% dari jumlah keseluruhan responden, responden yang bermasa kerja 24-40 tahun sebanyak 16 orang atau sekitar 53,33% dari jumlah keseluruhan responden, Hal ini menunjukkan bahwa rata-rata responden pada penelitian ini bermasa kerja 24-40 Tahun.

d) Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Karakteristik responden berdasarkan pendidikan dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.4 Responden berdasarkan pendidikan

Pendidikan	Frekuensi	Persentase
S1	19	63,33%
SMA	11	36,66%
Total	**30**	**100%**

Sumber: Data diolah 2021

Berdasarkan tabel 4.4 di atas, karakteristik responden berdasarkan pendidikan diketahui bahwa responden yang memiliki pendidikan S1 sebanyak 19 orang atau sekitar 63,33% dari keseluruhan jumlah responden, sedangkan responden yang berpendidikan SMA sebanyak 11 orang atau sekitar 36,66% dari keseluruhan responden. Sehingga dapat disimpulkan rata-rata responden pada penelitian ini berpendidikan S1.

4.1.3. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

1). Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui apakah item-item yang tersaji dalam kuesioner benar-benar mampu mengungkapkan dengan pasti apa yang akan diteliti. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan nilai r tabel, apabila nilai r hitung > nilai r tabel maka kuesioner dikatakan valid, dan sebaliknya apabila nilai r hitung < nilai r tabel maka kuesioner dinyatakan tidak valid. Berikut uji validitas pada penelitian ini sebagai berikut:

Tabel 4.5 Hasil uji validitas

Variabel Penelitian	**Pernyataan**	**R hitung**	**R tabel**	**keterangan**
Pendidikan (X1)	1	0,898	0,334	Valid
	2	0,538	0,334	Valid
	3	0,886	0,334	Valid
	4	0,886	0,334	Valid
	5	0,708	0,334	Valid
Pelatihan (X2)	1	0,845	0,334	Valid
	2	0,492	0,334	Valid
	3	0,754	0,334	Valid
	4	0,786	0,334	Valid
	5	0,834	03,334	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	1	0,837	0,334	Valid
	2	0,670	0,334	Valid
	3	0,804	0,334	Valid
	4	0,670	0,334	Valid

	5	0,650	0,334	Valid

Sumber: Data diolah 2021

2). Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan cronbach alpha, suatui instrumen dapat dikatakan reliabel apabila memiliki koefesien keandalan atau cronbach alpha > 0,60. Hasil pengujian reliabilitas dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.6 Hasil uji reliabilitas

Variable	Croanbach Alpha	Syarat Reliabel	Keterangan
Pendidikan (X1)	0,825	0,60	Reliabel
Pelatihan (X2)	0,794	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,750	0,60	Reliabel

Sumber: Data diolah 2021

Berdasarkan tabel 4.6 di atas, diketahui bahwa nilai cronbach alpha untuk semua variabel penelitian ini lebih besar daro 0,6. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel pendidikan, pelatihan, dan kinerja karyawan dinyatakan reliabel.

3). Uji Regresi Linear Berganda

Uji regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara bersama-sama dapat dihitung melalui persamaan regresi berganda seperi berikut:

Tabel 4.7 Uji regresi linear berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized coeficients	T	Sig.
		B	Std. error	Beta		
1	(Constant)	2,855	1,015		2,811	,009
	Pendidikan (X1)	,543	,156	,603	3,491	,002
	Pelatihan (X2)	,338	,157	,372	2,151	,041

Sumber: Data diolah SPSS 2021

Dari tabel 4.7 di atas diperoleh persamaan liner berganda sebagai berikut:

$$\mathbf{Y=-2,855 + 0,543x_1 + 0,338x_2 + e}$$

Dari hasil tabel di atas, maka dapat dijelaskan koefesien regresinya sebagai berikut:

a) Konstanta (a) sebesar 2,855, artinya jika pendidikan(X_1) dan pelatihan (X_2) nilainya tetap atau sama dengan nol maka kinerja karyawan (Y) nilai skornya sebesar 2,855,

b) Koefesien regresi variabel pendidikan memiliki nilai sebesar 0,543 menunjukkan bahwa variabel pendidikan mengalami kenaikan sebesar satu satuan dan dengan asumsi variabel-variabel independen lainnya tetap maka kinerja karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 0,543.

c) Koefesien regresi variabel pendidikan memiliki nilai sebesar 0,338 menunjukkan bahwa variabel. Pelatihan mengalami kenaikan sebesar satu

satuan dan dengan asumsi variabel-variabel lainnya tetap maka kinerja karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 0,338.

4). Uji Parsial (Uji t)

Pengujian secara parsial dilakukan untuk mengetahui apakah variabel pendidikan (X1) berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y) dan apakah varibel Pelatihan (X2) Berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y), Hasil uji parsial dapat dilihat pada table berikut:

Tabel 4.8 Hasil pengujian persial (uji t)

Model		**Unstandardized Coefficients**		**Standardized coeficients**	**T**	**Sig.**
		B	**Std. error**	**Beta**		
1	(Constant)	2,855	1,015		2,811	,009
	Pendidikan (X1)	,543	,156	,603	3,491	,002
	Pelatihan (X2)	,338	,157	,372	2,151	,041

Sumber: Data diolah SPSS 2021

a) Pendidikan (X1)

Pendidikan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial. Hal ini dibuktikan dengan tingkat signifikan < 0,05 (0,002<0,05). Hal ini berarti pendidikan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga ini mengakibatkan hipotesis diterima.

b) Pelatihan (X2)

Pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial. Hal ini dibuktikan dengan tingkat signifikan < 0,05 (0,041> 0,05). Hal ini berarti Pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sehingga ini mengakibatkan hipotesis ditolak.

5). Uji Simultan (Uji F)

Pengujian ini dilakukan untuk menguji apakah terdapat pengaruh yang signifikan antara pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja karyawan secara bersama- sama

Tabel 4.9 Hasil pengujian simultan (uji F)

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
	Regression	137,639	2	68,819	181,670	.000[b]
	Residual	10,228	27	.379		
	Total	147,867	29			

Sumber: Data diolah SPSS 2021

Berdasarkan tabel 4.9 di atas, menunjukkan bahwa nilai signifikan F sebesar 0,000. Berdasarkan kriteria pengujian bahwa jika nilai probabilitas < 0,05 maka Ha diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel penilaian kinrja (X1) dan motivasi kerja (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Hal ini ditunjukkan dati nilai signifikan yaitu 0,000 < 0,05.

Sehingga jika penilaian kinerja dan motivasi kerja secara bersama-sama meningkat, maka produktivitas kerja juga akan meningkat.

6). Koefesien Determinasi (Uji R^2)

Analisis koefesien determinasi dilakukan untuk melihat seberapa besar pengaruh variabel pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja karyawan. Berikut tabel pengujian koefesien determinasi:

Tabel 4.10 Hasil pengujian koefesien determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.965[a]	.931	.926	.615

Sumber: Data diolah SPSS 2021

Berdasarkan tabel 4.10 di atas, menunjukkan bahwa nilai *Adjusted R Square* yang diperoleh sebesar 0,926 artinya 92,6% variabel dependen (kinerja karyawan) dijelaskan oleh variabel independen (pendidikan dan pelatihan) dan sisanya 7,4% (100% - 92,6%) dijelaskan oleh variabel lain diluar variabel yang digunakan seperti yang diuraikan pada landasan teoritis sesuai ukuran yang digunakan oleh perusahaan.

4.2. Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian yang menguji Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Bank Sulselbar Cab. Masamba Kabupaten Luwu Utara maka ada beberapa hal yang dapat dijelaskan dalam penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

4.2.1 Pengaruh Pendidikan(X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan antara pendidikan sebagai variabel independen terdadap produktivitas kerja sebagai variabel dependen menunjukkan bahwa t hitung sebesar 3,491 dengan nilai signifikan sebesar 0,002 < 0,05 dan hasil uji regresi linear berganda menunjukkan nilai koefesien sebesar 0,543 menunjukkan bahwa variabel pendidikan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa ketika pendidikan bagus maka semakin meningkat pula kinerja karyawan pada suatu perusahaan.

Penelitian ini sejalan dengan hasil yang dilakukan oleh Martha Monroza Siagian (2010) yang memperoleh hasil penelitian bahwa Terdapat pengaruh yang signifikan dari pendidikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa apabila pendidikan terlaksana dengan baik maka dapat meningkatkan kinerja karyawan.

4.2.2 Pengaruh Pelatihan (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil penelitian yang lain antara pelatihan sebagai variabel independen terhadap kinerja karyawan sebagai variabel dependen menunjukkan bahwa t hitung sebesar 2,151 dengan nilai signifikan sebesar ,041 > 0,05 dan hasil uji regresi linear berganda menunjukkan nilai sebesar 0,338 menyatakan bahwa variabel pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa ketika pelatihan kurang baik maka semakin menurun pula kinerja karyawan pada suatu perusahaan.

Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Deni Triasmoko, (2014) yang memperoleh hasil bahwa pelatihan tidak berpengaruh

signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini didasarkan pada hasil perhitungan yang menyatakan bahwa nilai r hitung lebih kecil dari r tabel untuk nilai kritis pada taraf signifikansi sehingga mempunyai tingkat hubungan yang sangat rendah.

4.2.3 Pengaruh Pendidikan (X1) dan Pelatihan (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian melalui regresi linear berganda pada penelitian ini diketahui bahwa tingkat signifikansi sebesar 0,002 lebih kecil jika dibandingkan α= 5% (0,05) berarti semua variabel bebas yakni pendidikan dan pelatihan secara bersama-sama mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pt. Bank Sulselbar Cab. Masamba Kabupaten Luwu Utara.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yag dilakukan oleh Martha Monroza Siagian (2010). Berdasarkan hasil penelitian maka diperoleh hasil bahwa pendidikan dan pelatihan mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja pegawai dan pengaruhnya berada pada kategori sedang, yang ditujukkan dengan koefisien regresi yang positif dengan nilai t hitung dan nilai probabilitas uji t yang lebih kecil dari 0,05.

BAB V
PENUTUP

5.1. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, setelah melalui tahap pengumpulan data, pengolahan data, analisis data dan interprestasi hasil analisis mengenai Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Sulselbar Cab. Masamba Kabupaten Luwu Utara maka dihasilkan kesimpulan sebagai berikut:

Pendidikan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial. Hal ini dibuktikan dengan tingkat signifikan < 0,05 (0,002<0,05). Hal ini berarti pendidikan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga ini mengakibatkan hipotesis diterima.

Pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial. Hal ini dibuktikan dengan tingkat signifikan < 0,05 (0,041> 0,05). Hal ini berarti Pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sehingga ini mengakibatkan hipotesis ditolak.

Variabel pendidikan (X1) dan pelatihan (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan dati nilai signifikan yaitu 0,002 < 0,05. Sehingga jika pendidikan dan pelatihan secara bersama-sama meningkat, maka kinerja karyawan juga akan meningkat.

5.2. Saran

Berdasarkan penelitian, pembahasan dan kesimpulan yang diperoleh, maka saran yang dapat diajukan penulis sebagai berikut:

1) Kepada perusahaan yaitu PT. Bank Sulselbar Cabang Masamba agar lebih memperhatikan dan meingkatkan Pelatihan kepada para karyawan agar kinerja karyawan pada perusahaan dapat lebih maksimal.

2) Kepada karyawan PT. Bank Sulselbar Cabang Masamba perlu meningkatkan kinerjanya agar produktivitas kerja semakin meningkat dan berdampak positif bagi perusahaan.

DAFTAR RUJUKAN

Ahmadi, Rulam. 2015. *Pengantar Pendidikan Asas & Filsafat Pendidikan*.AR-RUZZ Media. Yogyakarta.

Arikunto, Suharsimi. 2012. *Prosedur Penelitian*.Rineka Cipta: Jakarta

Dharma. 2003. Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Variabel Mediator Kemampuan Kerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis* 58(01): 210-218.

Hasibuan, H. Malayu S.P. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi revisi. Bumi Aksara.Jakarta.

Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro : Semarang

Mangkunegara, Anwar Prabu. 2015. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Refika Aditama.Bandung.

Mondy, R. Wayne. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, jilid 1 edisi sepuluh. diterjemahkan oleh Airlangga. Erlangga. Jakarta

Najib, Mohammad. 2015. *Manajemen Pendidikan & Pelatihan*. Pustaka Setia.Bandung.

Novietra, Rhena. 2012. Hubungan Pendidikan dan Pelatihan Dengan Kinerja Pegawai Negeri Sipil eJournal Administrasi Negara, Volume 5 , Nomor 1 , 2017: 5626- 5639 ISSN 0000-0000, ejournal.an.fisip-unmul.ac.id di

Nuryanti, Sri. 2012. “Evaluasi Pelatihan Officer Develompment Program (ODP) Berdasarkan Persepsi Peserta Pelatihan ODP 2011 Pada PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk”. Skripsi. Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Indonesia, Jakararta.

Sanusi, Anwar. 2011. Metodologi Penelitian Bisnis. Salemba Empat Simatupang, Jakarta.

Siregar, Syofian. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif Dilengkapi Perbandingan Perhitungan Manual & SPSS,* edisi pertama. Prenadameida Group. Jakarta

Sugiyono. 2010,2012,2013. Metode Penelitian Kombinasi.Alfabeta: Bandung.

Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta. Bandung.

Sujarweni. 2013. *Statistika Untuk Penelitian*. Graha ilmu: Yogyakarta

Suparyadi, H. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Andi. Yogyakarta

Sutrisno, H. Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi pertama. Kencana. Jakarta

Wibowo. 2012. *Manajemen Kinerja*. PT Raja Grafindo Persada. Jakarta

Yani, Muhammad. 2013 Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Teknis Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Sosial Dan Tenaga Kerja Kota Tanjung pinang Skripsi. Fakultas ilmu manajemen Universitas Sumatera, Medan