

**PENGARUH PENDIDIKAN DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN BANK NAGARI CABANG PASAR RAYA PADANG***THE INFLUENCE OF EDUCATION AND TRAINING ON THE PERFORMANCE OF BANK NAGARI BRANCH PASAR RAYA PADANG***Iqbal Tanjung, Agussalim, Dina Adawiyah**

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Ekasakti

Email: [iqbaltanjung5698@gmail.com](mailto:iqbaltanjung5698@gmail.com)<sup>1</sup>**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisa dan mengetahui Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Bank Nagari Cabang Pasar Raya Padang. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah observasi, dokumentasi, wawancara dan kuisioner. Jenis data adalah data kuantitatif dengan data kualitatif dengan sumber data primer dan data sekunder. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang ada di Bank Nagari Cabang Pasar Raya Padang sebanyak 36 karyawan dengan sampel menggunakan *total sampling* maka jumlah sampel penelitian ini adalah 36 orang. Metode analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis deskriptif responden, analisis deskriptif variabel, analisis regresi linear berganda, koefisien determinasi, dan pengujian hipotesis uji t dan uji F. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: (1) Indikator dominan pada variabel pendidikan adalah pengembangan organisasi. Indikator dominan pada variabel pelatihan adalah tujuan dan sasaran pelatihan. Indikator dominan pada variabel kinerja adalah pengetahuan tentang pekerjaan. (2) Pendidikan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. (3) Pelatihan secara parsial positif dan signifikan memengaruhi kinerja karyawan. (4) Pendidikan (X1) dan pelatihan (X2) secara bersama - sama positif dan signifikan memengaruhi kinerja karyawan.

**Kata Kunci** : Pendidikan, Pelatihan, Kinerja Karyawan**ABSTRACT**

*This study aims to analyze and determine the effect of education and training on the performance of employees of Bank Nagari, Pasar Raya Padang Branch. Data collection techniques used are observation, documentation, interviews and questionnaires. The type of data is quantitative data with qualitative data with primary data sources and secondary data. The population used in this study were all employees at Bank Nagari Pasar Raya Padang Branch as many as 36 employees with a sample using total sampling, the number of samples in this study was 36 people. The method of data analysis in this study used descriptive analysis of respondents, descriptive analysis of variables, multiple linear regression analysis, coefficient of determination, also t test and F test. The results of this study indicate that: (1) The dominant indicator in the education variable is organizational development. The dominant indicator in the training variable is the objectives and targets of the training. The dominant indicator on the performance variable is about work. (2) Education partially has a significant positive effect on employee performance. (3) Training partially has a significant positive effect on employee performance. (4) Education (X1) and training (X2) simultaneously / together have a significant positive effect on employee performance.*

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

## PENDAHULUAN

Dimasa sekarang ini banyak perusahaan muncul sebagai akibat dari kondisi bisnis yang sangat menguntungkan. Dalam kehidupan yang semakin berkembang saat ini, kita disudutkan pada berbagai macam persoalan yang senantiasa yang berada disekeliling kita. Maka dari itu profesionalisme mengelola serta bekerja didalamnya menjadi kewajiban harus dilakukan. Banyaknya tenaga kerja yang membutuhkan pekerjaan, hal ini menggambarkan bahwa adanya persaingan yang sangat ketat untuk memperoleh suatu pekerjaan oleh karena itu, seorang Sumber Daya Manusia harus memiliki kompetensi yang baik agar bisa bersaing. Pengerahan Sumber Daya Manusia (SDM) yang kompeten harus dilakukan secara maksimal sehingga dapat bersaing dalam fungsinya untuk pelayanan masyarakat. Aktivitas pendidikan serta pelatihan tidak bisa dianggap enteng khususnya saat kompetisi dewasa ini. Sebab aktivitas tersebut diperlukan guna mengembangkan SDM di jaman kompetitif ini.

Sistem yang baik tanpa ditunjang manajemen SDM yang kompeten juga akan berakibat pada kesalahan pelaksanaan konsep manajemen tersebut. Pemaksimalan dan pengembangan seluruh SDM menjadi elemen pokok yang perlu diperhitungkan untuk menghadapi tingginya kompeten persaingan. Jadi yang sangat dibutuhkan yaitu karyawan dengan pengetahuan tinggi dan menguasai bidang tugasnya. Karyawan berkompoten menjadi modal utama dan menentukan kesuksesan perusahaan. Guna mencapai tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia maka suatu perusahaan harus menjaga SDM sehingga seluruh fungsi perusahaan beroperasi secara efektif.

Sebuah perusahaan yang hendak memperoleh hasil maksimal serta memperkecil resiko di aktivitas kerjanya perlu membenahi para pekerjanya lewat cara pelatihan. Dengan pelatihan pekerja digencarkan untuk menambah skill pekerja pada divisinya masing-masing. Pelatihan menumbuhkan motivasi bagi kinerja yang membuat kinerja semakin baik. Pelatihan menambah pula skill serta profesionalisme pekerja sehingga menurunkan tingkat kesalahan pekerjaan.

Pendidikan dan pelatihan merupakan hal yang sangat fundamental bagi peningkatan kinerja karyawan. Pelatihan pada konsepnya merupakan tahap pemberian bantuan untuk pekerja dalam penguasaan skill khusus atau menolong dalam perbaikan kekurangan saat melakukan pekerjaan agar meraih sasaran organisasi (Pusdatiner, 2003).

Hasibuan (2005: 65) menyampaikan pendidikan bisa menambah keahlian secara teori, konseptual, serta etis pekerja sementara pelatihan memiliki tujuan guna peningkatan skill teknis pekerja. Melalui pendidikan dan pelatihan di sebuah organisasi, akan terjadi peningkatan produktifitas kerja karena pekerja mempunyai skill yang memadai supaya meraih sasaran perusahaan. Meskipun kegiatan pendidikan dan pelatihan bisa membantu karyawan dalam pekerjaan, manfaat kegiatan pelatihan dapat membantu karyawan dalam pekerjaan, manfaat kegiatan pelatihan dapat terus diperluas melalui pembinaan karir karyawan dan pengembangan keahlian karyawan untuk mengemban tanggung jawabnya dimasa yang akan datang sehingga terwujudnya profesionalisme.

SDM yang diamati pada penelitian ini yaitu karyawan Bank Nagari Cabang Pasar Raya Padang.

Kuncoro (2000: 68), mendefinisikan bank yaitu lembaga keuangan yang kegiatan utamanya yaitu mengumpulkan dana serta menyalurkannya lagi dana itu pada publik berupa kredit dan memfasilitasi jasa-jasa pembayaran serta peredaran uang.

Menurut observasi awal, penulis melihat adanya sejumlah karyawan yang tidak tepat waktu disaat jam masuk kerja, dan pulang dengan meninggalkan kantor dengan sesuka hatinya. Selanjutnya penulis juga melihat karyawan tidak menjaga fasilitas yang ada seperti meninggalkan komputer dalam kondisi menyala.

Selanjutnya penulis juga menemukan permasalahan seperti adanya karyawan yang meninggalkan berkas-berkas atau arsip yang tidak tersusun rapi, sehingga menghabiskan waktu untuk besok harinya. Permasalahan lain yang penulis temukan yaitu adanya karyawan yang kesulitan dalam menjalankan program baru yang diluncurkan oleh Bank Nagari Padang, dan permasalahan lain yang penulis temukan yaitu tidak tercapainya terget tahunan telah yang ditetapkan oleh Bank Nagari tersebut.

Adapun Bank Nagari Pasar Raya Padang mempunyai program dalam mengembangkan SDM berupa pendidikan dan pelatihan bagi pekerjanya. Pendidikan dan pelatihan terhadap pekerja baru mempunyai beberapa manfaat misalnya menolong pekerja dalam rutinitas pokoknya sehingga memperkecil resiko kesalahan yang bisa merugikan bank. Sementara pekerja lama bisa memperluas ilmu tentang bidang kerjanya serta meningkatkan motivasi kerja dan lebih semangat dalam pekerjaan hariannya. Bagi Bank Nagari Cabang Pasar Raya Padang adanya pendidikan dan pelatihan bisa menguntungkan dari segi pelayanan bagi nasabah serta pencapaian sasaran bisnis secara maksimal.

Dengan pemberian pendidikan dan pelatihan maka kualitas kerja atau produktivitas kerja bisa semakin ditingkatkan. Untuk itu, penulis mengangkat penelitian ini dengan judul **“Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Bank Nagari Cabang Pasar Raya Padang”**.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka penulis merumuskan permasalahan yang akan dibahas dalam penelitian ini, yaitu :

1. Apakah pendidikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank Nagari Cabang Pasar Raya Padang secara parsial ?
2. Apakah pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank Nagari Cabang Pasar Raya Padang secara parsial ?
3. Apakah pendidikan dan pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank Nagari Cabang Pasar Raya Padang secara simultan ?

## **TINJAUAN TEORI**

### **A. Pendidikan (X1)**

Slameto (2010:2) mengartikan pendidikan ialah sebuah tahap usaha yang dikerjakan individu guna mendapatkan sebuah tingkah laku menyeluruh, menurut hasil pengalaman mereka sendiri terutama hubungannya dengan lingkungan.

Purwanto (2006:102) juga mengartikan pendidikan merupakan sebuah tahapan yang mengakibatkan adanya perubahan atau tingkah laku serta kecakapan yang baru.

Untuk mengukur pendidikan dapat ditentukan melalui indikator berikut Hasibuan (2005):

- a. Pengembangan pelatihan pendidikan
- b. pengembangan organisasi
- c. pengembangan pegawai
- d. pengembangan non pegawai

#### **B. Pelatihan (X2)**

Menurut Veithzal Rivai (2009:211), pelatihan adalah elemen pendidikan yang berkaitan tahap belajar guna mendapatkan serta menambah keterampilan di samping pendidikan yang ada dan waktu yang lebih cepat dengan fokus pada praktek dibandingkan teori.

Sementara T. Hani Handoko (2003:104), mengartikan pelatihan merupakan upaya guna menambah keterampilan yang dikuasai serta teknik mengerjakan tugas tertentu, secara lebih rinci serta rutin.

Menurut Mangkunegara (2001) mengelompokkan indikator pelatihan yaitu :

1. Tujuan dan sasaran pelatihan
2. Para pelatih
3. Materi pelatihan
4. Metode pelatihan
5. Peserta pelatihan

#### **C. Kinerja (Y)**

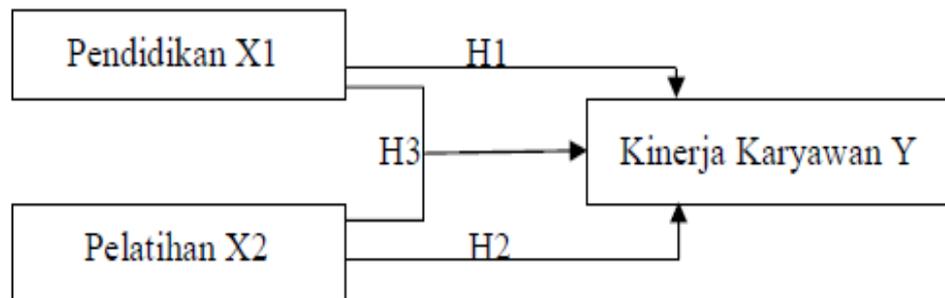
Rivai dan Basri (2005) mengartikan kinerja merupakan kemauan individu ataupun sejumlah individu dalam mengerjakan sebuah aktivitas serta membuat penyempurnaan menurut tanggung jawab dan hasil sebagaimana harapan.

Hakim (2006) juga mengartikan kinerja adalah hasil atas pekerjaan yang diraih orang menurut peran serta tugas orang itu di sebuah organisasi dalam rentang waktu yang ditentukan, dan dikaitkan dengan sebuah nilai maupun kriteria tertentu oleh organisasi tempat orang itu bekerja

Indikator kinerja sebagaimana dikemukakan oleh Mangkunegara (2013) yaitu:

1. Kuantitas kerja
2. Kualitas kerja
3. Pengetahuan tentang pekerjaan
4. Pendapat atau pernyataan yang disampaikan
5. Perencanaan kegiatan

Adapun kerangka konseptual penelitian dapat dilihat seperti gambar berikut ini.



**Gambar 1. Kerangka Konseptual**

Berdasarkan teori-teori, tinjauan penelitian terdahulu, maka ditetapkan hipotesis dari penelitian ini adalah :

- H1: Pendidikan (X1) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) Bank Nagari Pasar Raya Padang.  
 H2: Pelatihan (X2) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) Bank Nagari Pasar Raya Padang.  
 H3: Pendidikan (X1) dan pelatihan (X2) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) Bank Nagari Pasar Raya Padang secara simultan.

## METODE PENELITIAN

Dalam mengumpulkan data, teknik yang dipakai yaitu riset lapangan serta kepustakaan. Riset lapangan bersumber dari data primer dengan cara membagikan angket pada responden karyawan yang ada di Bank Nagari Pasar Raya Padang yaitu 36 karyawan. Sedangkan pengumpulan data dengan penelitian kepustakaan diperoleh dari buku, jurnal, serta sumber lainnya.

Menurut Ferdinand (2006) populasi merupakan gabungan dari objek yang cirinya serupa meliputi kumpulan elemen, peristiwa, orang atau hal. Populasi yang dipakai yaitu semua karyawan Bank Nagari Cabang Pasar Raya Padang sebanyak 36 orang karyawan.

Sampel merupakan himpunan bagian atau sebagian dari populasi Ferdinand (2006). Syarat utama dalam pengambilan sampel suatu populasi adalah sampel harus mewakili populasi. Sampel dalam penelitian ini yaitu semua karyawan yang mengikuti pelatihan dan pendidikan yang diadakan Bank Nagari Cabang Pasar Raya Padang. Teknik pemilihan sampel yang peneliti pakai yaitu Total Sampling dimana sampel mempergunakan semua anggota populasinya.

Instrumen yang digunakan untuk mengumpulkan data harus di uji tingkat validitas dan reliabilitasnya. Instrumen yang valid dianggap memiliki tingkat kesahihan yang tinggi atau akurat. Menurut (Ghozali, 2005) saat menentukan apakah suatu elemen dapat digunakan, uji koefisien korelasi biasanya dilakukan pada tingkat signifikansi 0,05. Artinya bila  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel, alat atau elemen pernyataan memiliki korelasi yang valid.

Sementara instrumen dikatakan reliabel jika mempunyai derajat konsistensi pada pengukuran ulang, yaitu dengan teknik Alpha Cronbach. Instrumen dikatakan reliabel apabila koefisiennya sebesar 0,6 atau lebih (Ghozali, 2005).

Adapun pengujian asumsi klasik meliputi uji normalitas, multikolinearitas,

serta heteroskedastisitas (Ghozali, 2005). Lalu dilanjutkan dengan analisis regresi berganda. Selain itu dilakukan analisis deskriptif, uji koefisien determinasi dan pengujian hipotesis Uji t serta Uji F.

### Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linear berganda dipakai guna melihat pengaruh variabel Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja karyawan Bank Nagari Cabang Pasar Raya Padang, hasilnya sebagai berikut :

**Tabel 2 Regresi Berganda**  
Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	19.818	7.722		2.566	.015
	X1 (pendidikan)	.366	.174	.327	2.104	.043
	X2 (pelatihan)	.497	.133	.583	3.748	.001

a. Dependent Variable: Y (kinerja)

Hasil analisis menghasilkan persamaan:

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

Pengertiannya adalah:

- Konstanta senilai 19,818 artinya bila mengabaikan Pendidikan (X1) dan Pelatihan (X2) nilai Kinerja Karyawan (Y) adalah 19,818.
- Koefisien regresi pendidikan senilai 0,366. Koefisien ini tandanya positif, bisa disimpulkan pendidikan positif memengaruhi kinerja karyawan. Jika pendidikan dinaikkan satu satuan menyebabkan naiknya kinerja karyawan 0,366 satuan.
- Koefisien regresi pelatihan senilai 0,497. Koefisien ini tandanya positif, bisa disimpulkan pelatihan positif memengaruhi kinerja karyawan. Jika pelatihan dinaikkan satu satuan menyebabkan naiknya kinerja karyawan 0,497 satuan.

### Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi dipakai mengukur kontribusi pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan yaitu, hasilnya berikut ini.

**Tabel 3 Koefisien Determinasi**

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.876 <sup>a</sup>	.767	.753	5.67715

a. Predictors: (Constant), Pelatihan (X2), Pendidikan (X1)

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi pada tabel 3 ditemukan nilai koefisien determinasi yang terlihat pada *Adjusted R Square* senilai 0,767. Artinya

kontribusi pendidikan dan pelatihan pada kinerja karyawan yaitu 76,7% sedangkan sisanya 23,3% adalah kontribusi faktor lain.

**Uji Parsial (Uji t)**

Uji t dipakai dalam menguji pengaruh individual dari variabel bebas dengan variabel terikat. Hasilnya seperti pada tabel berikut.

**Tabel 4 Hasil Uji t**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	19.818	7.722		2.566	.015
	X1 (pendidikan)	.366	.174	.327	2.104	.043
	X2 (pelatihan)	.497	.133	.583	3.748	.001

a. Dependent Variable: Y (kinerja)

Berdasarkan output SPSS berikut hasil ujinya:

- a. Didapatkan angka signifikan X1 pada Y senilai  $0,043 < 0,05$  dan t hitung  $2,104 > t$  tabel  $2,034$ , keputusan H1 diterima yang berarti ada pengaruh pendidikan terhadap kinerja.
- b. Didapatkan angka signifikan X2 pada Y senilai  $0,001 < 0,05$  dan t hitung  $3,748 > t$  tabel  $2,034$ , keputusan H1 diterima berarti ada dapat pengaruh pelatihan terhadap kinerja

**Uji Simultan (Uji F)**

Uji F umumnya menggambarkan bahwa variabel independen yang ditambahkan ke model bertindak secara bersamaan pada variabel dependen. Pengujian hipotesis secara simultan dipergunakan uji fisher (Uji-F), (Agussalim M, 2018), diketahui pada tabel Anova sebagai berikut :

**Tabel 5 Hasil Uji F**

**ANOVA<sup>b</sup>**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3495.963	2	1747.982	54.235	.000a
	Residual	1063.592	33	32.230		
	Total	4559.556	35			

a. Predictors: (Constant), PELATIHAN, PENDIDIKAN

b. Dependent Variable: KINERJA

Dari uji F didapati bahwa angka sig  $0,000 < 0,05$  lalu f hitung  $54,235 > 3,28$ , keputusan H3 diterima artinya ada pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja karyawan secara bersama.

## Pembahasan

### 1. Pengaruh Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan Bank Nagari Cabang Pasar Raya Padang

Pada pengujian hipotesis variabel Pendidikan, didapatkan nilai t hitung sebesar 2,104 lebih besar dari pada t tabel 2,034 dan nilai sig variabel Pendidikan adalah 0,043 lebih kecil dari 0,05, maka hasil keputusan uji adalah Pendidikan secara parsial memengaruhi Kinerja Karyawan Bank Nagari Pasar Raya Padang. Indikator dari variabel Pendidikan yang mendapatkan nilai tertinggi yaitu indikator Pengembangan

Organisasi dengan nilai TCR 81,4%, dengan ini menandakan bahwa indikator Pengembangan Organisasi adalah yang paling dominan disetujui oleh karyawan, sehingga Bank Nagari Cabang Pasar Raya Padang harus tetap mempertahankan hal tersebut karna pendidikan yang efektif akan mendorong kinerja karyawan menjadi lebih baik dan bertindak sesuai dengan yang diharapkan. Bank Nagari Pasar Raya Padang akan memberikan penilaian baik terhadap faktor pendidikan baik formal serta informal diberikan menurut kebutuhan tugas, pendidikan, target kerja, penyerapan materi yang baik. Sehingga pendidikan mendukung pekerja bekerja secara lebih baik.

Menurut Abu Ahmadi dan Nur Uhbiyati (71:203 ) mengatakan pendidikan berperan untuk landasan dalam membentuk, menyiapkan, melakukan pembinaan dan pengembangan keahlian SDM yang menjadi penentu kesuksesan di masa depan.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Hairunnisa Maharani (2019) Berdasarkan hasil analisis ini menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh pendidikan terhadap kinerja karyawan pada Bank Syariah Mandiri Kc Bandar Jaya.

### 2. Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Bank Nagari Cabang Pasar Raya Padang

Pengujian pada variabel Pelatihan menunjukkan bahwa nilai t hitung sebesar 3,748 lebih besar dari t tabel 2,034 dan nilai sig variabel Lingkungan Kerja adalah  $0,001 < 0,05$ . Maka dari hasil uji tersebut Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Indikator pada variabel Pelatihan yang mendapatkan nilai tertinggi yaitu indikator Tujuan dan Sarana Pelatihan dengan nilai TCR sebesar 80,6%, Bank Nagari Cabang Pasar Raya Padang harus tetap mempertahankan hal tersebut, fasilitas yang lengkap akan menunjang karyawan dalam bekerja. Pelatihan yang dijalani mampu memperluas keterampilan saat menyelesaikan tugas-tugas, membangkitkan kepercayaan diri pegawai dan sanggup memenuhi tuntutan kerja bahkan penguasaan alat saat aktivitas kerja.

Menurut Veithzal Rivai (2004:227) aktivitas pelatihan serta pendidikan mendatangkan keuntungan termasuk untuk perusahaan dan pekerja, yang dalam jangka panjang merupakan aset bernilai untuk perusahaan. Lewat pelatihan kemampuan pekerja bisa bertumbuh, dan untuk perusahaan, dapat mencukupi kebutuhan para manajer serta divisi SDM.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Vebbyola Perciyanda (2016). Berdasarkan hasil analisis ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Pusat KAB.Solok.

### **3. Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Bank Nagari Cabang Pasar Raya Padang**

Hasil pengujian hipotesa secara simultan, didapatkan hasil uji  $f$  yaitu nilai  $f$  tabel 54,235 lebih besar daripada  $f$  tabel 3,28 dan nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ . Maka hasil dari pengujian tersebut menunjukkan bahwa Pendidikan dan pelatihan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Dari dua variabel yang diteliti, diketahui variabel pelatihan merupakan faktor utama karyawan meningkatkan kinerjanya karna angka signifikansinya kecil yaitu 0,001. Hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa karyawan menganggap pelatihan sebagai faktor yang paling sensitif dalam melakukan pekerjaan dengan baik dan benar.

Penelitian ini didukung oleh peneliti Andi Kamrida (2016) mengemukakan bahwa terdapat pengaruh Pendidikan serta Pelatihan pada Kinerja Karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa Pendidikan dan Pelatihan di lingkungan LPMP Provinsi Sulawesi Selatan dalam kategori sedang artinya hubungan positif dari Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil analisis serta pembahasan, bisa disimpulkan :

1. Dengan adanya pengaruh antara pendidikan terhadap kinerja karyawan di Bank Nagari Cabang Pasar Raya Padang. Nilai  $t$  hitung 2,104 <  $t$  tabel 2,034 dan nilai sig variabel Pendidikan adalah  $0,043 < 0,05$ . Maka hasil keputusan uji adalah Pendidikan secara parsial signifikan memengaruhi Kinerja Karyawan di Bank Nagari Pasar Raya Padang. Maka Hipotesisnya diterima.
2. Terdapat pengaruh Pelatihan terhadap kinerja karyawan di Bank Nagari Cabang Pasar Raya Padang. Nilai  $t$  hitung 3,748 >  $t$  tabel 2,034 dan nilai sig variabel Pelatihan  $0,001 < 0,05$ . Maka hasil keputusan uji adalah Pelatihan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap parsial memengaruhi Kinerja Karyawan di Bank Nagari Pasar Raya Padang. Maka hipotesisnya diterima.
3. Terdapat pengaruh antara pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja karyawan di Bank Nagari Cabang Pasar Raya Padang. Nilai  $f$  hitung 54,235 > 3,28 dan nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa variabel Pendidikan dan Pelatihan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan di Bank Nagari Pasar Raya Padang. Kontribusi Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan adalah 76,7% sisanya 23,3% merupakan kontribusi variabel lain.

### **Saran**

Sesuai kesimpulan penelitian maka dapat diajukan saran penelitian sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil penelitian yang penulis lakukan indikator dari variabel Pendidikan yang mendapatkan nilai tertinggi yaitu indikator Pengembangan Organisasi dengan nilai TCR 81,4%, dengan ini menandakan bahwa indikator Pengembangan Organisasi adalah yang paling dominan disetujui oleh karyawan, sehingga Bank Nagari Cabang Pasar Raya Padang harus tetap

- mempertahankan hal tersebut karna pendidikan yang efektif akan mendorong orang lain bertindak sesuai dengan yang diharapkan. Sedangkan indikator yang mendapat nilai terendah yaitu indikator Pengembangan Pelatihan Pendidikan dengan nilai TCR 78,6%, Bank Nagari Cabang Pasar Raya Padang sebaiknya berupaya meningkatkan hal tersebut, karna dengan adanya suasana pendidikan yang nyaman dan santai, maka akan timbul kesan yang menarik bagi karyawan dan juga akan meningkatkan kinerja karyawan.
2. Berdasarkan hasil penelitian indikator pada variabel Pelatihan yang mendapatkan nilai tertinggi yaitu indikator Tujuan dan Sarana Pelatihan dengan nilai TCR sebesar 80,6%, Bank Nagari Cabang Pasar Raya Padang harus tetap mempertahankan hal tersebut, fasilitas yang lengkap akan menunjang karyawan dalam bekerja. Indikator dengan nilai terendah dari variabel Pelatihan adalah Metode Pelatihan dengan nilai TCR sebesar 75,2%, Bank Nagari Cabang Pasar Raya Padang harus terus berupaya meningkatkannya, peran metode pelatihan juga sangat penting karna dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan karyawan
  3. Hasil penelitian indikator Kinerja Karyawan yang mendapatkan nilai tertinggi yaitu indikator Pengetahuan Tentang Pekerjaan dengan nilai TCR sebesar 80,6%, Bank Nagari Cabang Pasar Raya Padang harus bisa mempertahankannya agar setiap karyawan memiliki pengetahuan yang lebih untuk meningkatkan kualitas pekerjaannya. Indikator terendah dari Kinerja Karyawan adalah indikator Pendapat dan Pernyataan yang Disampaikan dengan nilai TCR sebesar 75,1%, Bank Nagari Pasar Raya Padang harus dapat mengatasi persoalan ini, menerima serta mendengarkan pendapat dan masukan dari setiap karyawan akan membantu mengurangi masalah ini
  4. Diharapkan agar karyawan di Bank Nagari Pasar Raya Padang memaksimalkan pendidikan dan pelatihan sehingga bisa meningkatkan wawasan, skill serta perilaku sikap yang semakin baik dan terus berupaya memaksimalkan kinerjanya untuk meraih sasaran-sasaran perusahaan tempatnya bekerja
  5. Bagi Peneliti Selanjutnya  
Diharapkan peneliti berikutnya bisa memperluas indikator penelitiannya agar diperoleh tambahan keilmuan mengenai faktor pendidikan dan pelatihan.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Ferdinand, Augusty. 2006. *Metode Penelitian Manajemen. Edisi 2*. BPUniversitas Diponegoro. Semarang.
- Ghozali, Imam. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: BP Universitas Diponegoro. Semarang.
- Handoko, T. Hani, 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Liberty*:Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Bumi Aksara: Jakarta.
- Mangkunegara, A.A., Anwar Prabu. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya: Bandung.
- Masrukhin dan Waridin. 2004. Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai.*EKOBIS*. Vol 7. No 2. Hal: 197-209.
- Pusdatinaker, 2003. *Buku Glosarium Ketenagakerjaan*. Pusdatinaker: Jakarta.
- Rivai, Veithzal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. PT Rajagrafindo Persada. Jakarta.
- Rivai, Veithzal dan Basri. 2005. *Performance Appraisal: Sistem Yang Tepat Untuk Menilai Kinerja Karyawan Dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. PT Rajagrafindo Persada. Jakarta
- Sekaran, Uma. 2006. *Research Methode For Business*. Salemba Empat. Jakarta.

## **Jurnal**

- Martah, V. (2018). Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. ISMG Floor Mills. *Economic: Journal of Economic and Islamic Law*, 8(3), 8-14.
- Barus, Hestita, Usman Tarigan, and Nina Angelia. “Pengaruh Pendidikan Dan Latihan Terhadap Kompetensi Pegawai Di Sekretariat Dinas Bina Marga Dan Bina Konstruksi Provinsi Sumatera Utara.” *Jurnal Ilmu Pemerintahan, Administrasi Publik, Dan Ilmu Komunikasi (JIPIKOM)* 2, no. 2 (2020): 79–85. <https://doi.org/10.31289/jipikom.v2i2.336>.
- Kamrida, Andi. “Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan” 18, no. 2 (2016): 22280
- Maharani, Hairunnisa. “Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Bank Syariah Mandiri KC Bandar Jaya Lampung Tengah),” 2019, 1–119.

- Rezita, Riza. “Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan (Diklat) Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Perpustakaan Dan Arsip Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta (Bpad Diy).” *Program Studi Pendidikan Administrasi Perkantoran Jurusan Pendidikan Administrasi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta*, 2015.
- Samsudin. “Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Pada PT Pln (Persero) Wilayah SulSelBar.” *Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Alauddin Makasar*, 2017.
- Wesman, Dede Triani. “Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan (Diklat) Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kota Pekanbaru.” *Universitas Syarif Kasim Riau, Pekanbaru*, 2013.