



EFFECT OF EDUCATION AND TRAINING ON EMPLOYEE PERFORMANCE PT. BPR SUPRA WAHANA ARTHA

M Sukron, M Azis Firdaus, Rachmatullaily Tinakartika Rinda, dan Rumiasih
Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Ibn Khaldun Bogor, Indonesia
sukron967@gmail.com, azizfirdaus@uika-bogor.ac.id, rachmatulaily@uika-bogor.ac.id,
rumiasih@uika-bogor.ac.id

Abstract

This study aims to determine the description of the implementation of education and training, an overview of employee performance, and the effect of education and training on the performance of employees of PT. BPR Supra Wahana Artha Bogor. This research is an associative research to explain the effect of education and training on employee performance. The population in this study as many as 40 people by producing a sample of 37 employees of sampling techniques using random sampling conducted by the procedure of taking the sample of Slovin formula. The analysis technique is descriptive statistical analysis and inferential statistical analysis. The results showed that education and training at PT. BPR Supra Wahana Artha Bogor. The effect of education on the performance of PT. BPR Supra Wahana Artha Bogor has a correlation value of $R = 0.631$ with a regression equation $Y = 14.104 + 0.332 X_1$ and Hypothesis t test = $4.809 > t$ table = 2.030 which gives a meaning that there is a significant difference between education on performance at PT. BPR Supra Wahana Artha Bogor. The effect of training on the performance of PT. BPR Supra Wahana Artha Bogor has a correlation value of $R = 0.872$ with a regression equation $Y = 6.282 + 0.677 X_2$ and Hypothesis t test = $10.535 > t$ table = 2.030 which gives a meaning that there is a significant difference between education on performance at PT. BPR Supra Wahana Artha Bogor. Hypothesis test F count = $54.571 > F$ table = 3.28 which gives a meaning that there is a significant difference between education on performance at PT. BPR Supra Wahana Artha Bogor.

Keywords: Education, Training and Performance

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui gambaran pelaksanaan pendidikan dan pelatihan, gambaran kinerja pegawai, dan pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja karyawan PT. BPR Supra Wahana Artha Bogor. Penelitian ini merupakan penelitian asosiatif untuk menjelaskan pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja pegawai. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 40 orang dengan menghasilkan sampel 37 karyawan teknik pengambilan sampel yang menggunakan sample random sampling yang dilakukan dengan prosedur pengambilan sampel rumus slovin. Teknik analisisnya yaitu analisis statistik deskriptif dan analisis statistik inferensial. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pendidikan dan pelatihan pada PT. BPR Supra Wahana Artha Bogor. Pengaruh pendidikan pada terhadap kinerja PT. BPR Supra Wahana Artha Bogor mempunyai nilai korelasi sebesar $R = 0,631$ dengan persamaan regresi $Y = 14,104 + 0,332 X_1$ dan uji Hipotesis t hitung = $4,809 > t$ tabel =

2,030 yang memberi arti terdapat yang signifikan antara pendidikan terhadap kinerja pada PT. BPR Supra Wahana Artha Bogor. Pengaruh pelatihan pada terhadap kinerja PT. BPR Supra Wahana Artha Bogor mempunyai nilai korelasi sebesar $R = 0,872$ dengan persamaan regresi $Y = 6,282 + 0,677 X_2$ dan uji Hipotesis t hitung = $10,535 > t$ tabel = $2,030$ yang memberi arti terdapat yang signifikan antara pendidikan terhadap kinerja pada PT. BPR Supra Wahana Artha Bogor. Uji Hipotesis F hitung = $54,571 > F$ tabel = $3,28$ yang memberi arti terdapat yang signifikan antara pendidikan terhadap kinerja pada PT. BPR Supra Wahana Artha Bogor.

Kata kunci : Pendidikan, Pelatihan dan Kinerja.

I. Pendahuluan

Dalam menghadapi era globalisasi, banyak tantangan yang harus dihadapi oleh perusahaan dalam rangka memenangkan persaingan. Baik perusahaan kecil maupun perusahaan besar di Indonesia, untuk dapat bertahan dan memenangkan persaingan. Salah satu faktor yang dapat dipegang perusahaan dalam menciptakan keunggulan bersaing adalah dengan produk dan sumber daya manusia yang berkualitas yang akan memberikan kontribusi bagi penciptaan keunggulan bersaing pada era globalisasi.

Untuk menghadapi persaingan dunia usaha yang semakin ketat diperlukan sebuah sistem manajemen yang efektif dan efisien. Manajemen sumber daya manusia pada dasarnya merupakan langkah – langkah perencanaan, penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan baik secara individu maupun organisasi. Begitu pentingnya sumber daya manusia dalam mengendalikan perusahaan sehingga peranan yang dimiliki melebihi peranan sumber daya lainnya. Karena apabila pada suatu perusahaan tidak terdapat pengelola sumber daya manusia yang tepat dan tanpa didukung oleh karyawan yang berkualitas, maka sumber daya lainnya seperti modal atau uang, alam dan teknologi tidak akan mencapai hasil yang optimal. Hal ini berarti bahwa meskipun terdapat peralatan canggih yang dimiliki tetapi tanpa didukung oleh

sumber daya manusia yang handal untuk mengoptimalkan makahasilnya akan tetap sia – sia. Sebagai langkah awal untuk mendapatkan sumber daya manusia yang berkualitas adalah dimulai dengan menarik dan memilih tenaga kerja yang sesuai dengan standar personalia perusahaan. Standar ini merupakan minimal yang harus dipenuhi agar seorang karyawan bisa mengerjakan pekerjaan – pekerjaan dengan baik, disamping itu langkah selanjutnya untuk terus meningkatkan sumber daya manusia yang terampil dan berkemampuan yang tinggi adalah dengan memberikan pendidikan dan pelatihan terhadap setiap pelaku organisasi secara berkesinambungan dengan metode yang sistematis.

Pendidikan dan pelatihan merupakan suatu cara efektif untuk menghadapi beberapa tantangan yang dihadapi oleh organisasi besar. Tantangan ini mencakup keugangan karyawan, perubahan – perubahan sosioteknis dan perputaran tenaga kerja. Kemampuan untuk mengatasi tantangan tersebut merupakan faktor penentu keberhasilan organisasi dalam mempertahankan sumber daya manusia yang efektif. Secara makro pendidikan dan pelatihan adalah suatu upaya untuk mengembangkan kualitas atau kemampuan karyawan agar mampu mengolah dan mengelola sumber daya alam dengan berbagai macam teknologi sehingga dapat digunakan untuk kesejahteraan masyarakat secara optimal, sebagai tujuan dari pembangunan tersebut.

Produksi merupakan pusat pelaksanaan kegiatan yang konkrit bagi pengadaan barang dan jasa pada suatu badan usaha dan perusahaan. Proses produksi tersebut merupakan bagian yang terpenting dalam perusahaan, karena apabila berhenti maka perusahaan akan mengalami kerugian. Dalam kegiatan produksi faktor tenaga kerja (karyawan) mempunyai pengaruh besar, karena tenaga kerjanya yang melaksanakan proses produksi tersebut. Karyawan pada hakekatnya merupakan salah satu unsur yang menjadi sumber daya dalam perusahaan. Sumber daya manusia inilah yang menjalankan kegiatan sehari – hari. Karyawan merupakan *living organism* memungkinkan berfungsinya suatu organisasi atau perusahaan dan menjadi unsur penting dalam manajemen. Agar pekerja dapat melaksanakan tugasnya dengan baik, maka di dalam perusahaan diciptakan sistem manajemen yang dikenal dengan manajemen keorganisasian.

Rendahnya produktifitas di Indonesia, terutama pada sector tenaga kerja telah menjadi isu nasional. Untuk menghadapi tantangan tersebut, maka usaha peningkatan produktifitas merupakan salah satu prioritas yang harus segera dilaksanakan.

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka masalah dalam penelitian ini dapat diidentifikasi sebagai berikut:

1. Pendidikan dan pelatihan merupakan sumber daya manusia perusahaan.
2. Teknologi dapat di operasionalkan dengan melakukan pelatihan.
3. Kurangnya produktivitas di karenakan tingkat pendidikan dan pelatihan.
4. Pendidikan dan pelatihan factor keberhasilan perusahaan.

Sesuai dengan latar belakang masalah dan rumusan masalah yang telah diuraikan sebelumnya, penelitian ini mempunyai tujuan antara lain :

1. Untuk mengetahui pengaruh pendidikan terhadap kerja karyawan.
2. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap kerja karyawan.
3. Untuk mengetahui pengaruh pendidikan dan pelatihan secara simultan terhadap kerja karyawan.

II. Metode Penelitian

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia terdiri atas serangkaian keputusan yang terintegrasi tentang hubungan ketenagakerjaan yang mempengaruhi efektivitas karyawan dan organisasi. Manajemen sumber daya manusia merupakan aktivitas-aktivitas yang dilaksanakan agar sumberdaya manusia di dalam organisasi dapat digunakan secara efektif guna mencapai berbagai tujuan. Konsekuensinya, manajer–manajer di semua lapisan harus menaruh perhatian pada pengelolaan sumberdaya manusia. Ide pencapaian berbagai tujuan (objectives) merupakan hal utama dari setiap bentuk manajemen.

Adapun definisi manajemen sumber daya manusia dikemukakan oleh Alwi (2008:6) mengatakan bahwa : “Pendekatan yang khas, terhadap manajemen tenaga kerja yang berusaha mencapai keunggulan kompetitif melalui pengembangan strategi dari tenaga kerja yang mampu dan memiliki komitmen tinggi dengan menggunakan tatanan kultur yang integrated, struktural dan tehnik–tehnik personel”.

Pendidikan

Menurut Suprpto dalam Fuad Ihsan (2011:5) menerangkan bahwa : “Pendidikan adalah proses yang berisi berbagai macam kegiatan yang cocok bagi individu untk kehidupan sosialnya dan membantu meneruskan adat dan budaya sera kelembagaan sosial dari generasi ke generasi”.

Pelatihan

Berbeda dengan M Syamsul Maarif dan Lindawati kartika (2014:13) menerangkan bahwa : “Pelatihan merupakan proses internalisasi dari sumber kepada penerima dalam bentuk pengetahuan, keahlian, serta karakter sikap dan perilakuyang bermanfaat terhadap pengembangan individu baik pribadi maupun lingkungan kerja agar sesuai standar yang diharapkan”.

Produktivitas kerja

Sedangkan produktivitas menurut Nasution (2001:203) menjelaskan bahwa : “Produktivitas merupakan rasio antara hasil kegiatan (output) dan segala pengorbanan (biaya) untuk mewujudkan hasil (input). Dimanapeningkatan produktivitas akan meningkatkan pendapatan karyawan yang akan menambah daya beli masyarakat”.

Hubungan Pendidikan dan Produktivitas Kerja

Setiap perusahaan berusaha untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawannya agar tujuan perusahaan yang bersangkutan dapat berjalan dengan baik. Untukmeningkatkan produktivitas perusahaan salah satunya yaitu dengan diadakannya pendidikan. Pendidikan dapat meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan sikap karyawan tersebut dalam melaksanakan tugas yang dilimpahkan kepadanya sehngga produktivitas kerja karyawan tersebut akan meningkat. Melalui pendidikan, karyawan baru akan

mengetahui apa yang menjadi tujuan perusahaan dan apa kewajibannya dalam rangka mencapai tujuan tersebut.

Adapun bagi karyawan lama, pendidikan dimaksudkan untuk memperbaiki kinerja mereka, karena dianggap sudah mengetahui apa yang menjadi tugas dan tanggungjawabnya. Dengan bekerja secara lebih baik tentunya produktivitas kerja karyawan lama ini akan menjadi lebih baik pula.

Hubungan Pelatihan dan Produktivitas Kerja

Setiap perusahaan perlu diadakan pelatihan bagi karyawan – karyawannya. Dengan diadakannya pelatihan dalam suatu perusahaan, diharapkan akan menambah produktivitas kerja karyawan karena pelatihan merupakan salah satu unsur penggerak produktivitas kerja karyawan. Dengan produktivitas kerja karyawan yang tinggi maka tujuan perusahaan akan tercapai.

Dalam rancangan survei ini, mendeskripsikan temuan – temuan secara kuantitatif (angka – angka) dan kecenderungan – kecenderungan, perilaku–perilaku atau opini dari suatu populasi pada karyawan maupun karyawati PT. BPR Supra Wahana Arta Bogor.

Dalam penelitian ini digunakan beberapa variabel yang didefinisikan secara operasional sehingga dapat dijadikan petunjuk dalam melakukan penelitian juga sebagai petunjuk bagi yang membaca.

Variable Independent (X)

Yaitu variabel bebas yang tidak tergantung pada variabel lainnya atau bisa disebut sebagai variabel yang mempengaruhi variabel dependen. Pada penelitian ini berupa pelatihan karyawan yang dapat didefinisikan sebagai segala bentuk upaya yang digunakan untuk

meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Berdasarkan indikator berikut : Metode pendidikan (X_1) metode pelatihan yang cocok untuk gaya belajar para peserta dan Isi pelatihan (X_2) apakah isinya relevan dan sejalan dengan kebutuhan pelatihan.

Variable Dependent (Y)

Yaitu variabel yang dipengaruhi oleh variabel independen. Pada penelitian ini berupa produktivitas kerja Karyawan. Produktivitas kerja Karyawan yang teramati dari perilaku karyawan itu sendiri merupakan salah satu tahap dari proses peningkatan produktivitas kerja karyawan dimana mengandung variabel bebas atau independent variabel yang terdiri dari : Mutu pekerjaan, Kejujuran karyawan, Kehadiran, Sikap, Kerjasama, Keandalan, Pengetahuan tentang pekerjaan, Tanggung jawab, dan Pemanfaatan waktu.

Populasi penelitian ini adalah pengaruh pendidikan dan pelatihan karyawan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. BPR Supra Wahana Arta Bogor. Pengambilan sampel tersebut dikarenakan perusahaan secara sampel. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin tidak mempelajari semua yang ada pada populasi. Perhitungan sampel menurut Yamane (1967) dalam Sukandarrumidi (2006:56), dengan rumus

$$\text{Slovin. } n = \frac{N}{1+Ne^2}$$

Keterangan :

n = Jumlah Sampel

N = Jumlah Populasi

e = Tingkat kesalahan yang ditoleransi

$$\begin{aligned} n &= \frac{40}{1 + 40 (0,05)^2} \\ &= \frac{40}{1,1} \\ &= 36,363 \approx 37 \end{aligned}$$

Jadi jumlah responden yang diambil pada karyawan PT. Supra Wahana Arta Bogor berjumlah 37 Responden/Karyawan.

Berdasarkan latar belakang masalah pokok dan hipotesis yang dikemukakan sebelumnya, maka metode analisis yang digunakan untuk pengujian dan pembuktian hipotesis adalah Analisis Kualitatif yaitu dengan cara membandingkan teori yang sudah ada mengenai pelaksanaan pelatihan dengan pelaksanaan dan kebijaksanaan pelaksanaan pelatihan yang dilaksanakan PT. BPR Supra Wahana Arta Bogor.

Analisis Kuantitatif yaitu mengumpulkan data-data dan menyatakan variabel-variabel yang menggambarkan persepsi para karyawan/i terhadap pelaksanaan pelatihan dan kinerja mereka itu sendiri. Pengisian kuesioner menggunakan skala likert dengan ukuran interval. Skala likert adalah cara pengukuran dimana seorang responden diberikan pertanyaan dan kemudian memilih salah satu jawaban dari pilihan jawaban yang telah disediakan dengan bobot (skor) tertentu untuk setiap jawaban pertanyaan tersebut.

III. Hasil dan Pembahasan

Analisis Deskriptif

Menurut Sugiyono (2012:80) rumus menentukan panjang kelas interval kelas sebagai berikut:

$$\text{Panjang kelas interval} = \frac{\text{Data besar} - \text{data kecil}}{\text{Jumlah kelas interval}}$$

Berdasarkan rumus tersebut, maka panjang kelas interval sebagai berikut:

$$\text{Panjang kelas interval} = \frac{5 - 1}{5} = 0,8$$

Bahwa persepsi responden terhadap Pendidikan (X_1) yaitu sebesar 3,85 (pada skala 1 – 5) pada interval 3,20-4,19,

persepsi responden terhadap Pelatihan (X2) sebesar 3,81 (pada skala 1 – 5), pada interval (3,20 – 4,19) responden terhadap Kinerja (Y) yaitu sebesar 3,84 (pada skala 1 – 5) pada interval (3,40 – 4,19) dengan Baik.

Statistik Inferensial

Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. BPR Supra Wahana Arta

Menurut Sugiyono (2009:147), Statistik Inferensial adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data sampel, dan hasilnya akan digeneralisasikan (diinferensikan) untuk populasi dimana sampel diambil.

Analisis Hubungan antara Pendidikan (X1) dan Kinerja (Y)

Analisis korelasi digunakan untuk mengetahui arah dan kuatnya hubungan antara Pendidikan (X1) dan Kinerja (Y)

Tabel 1. Hasil Analisis Korelasi antara Pendidikan (X1) dan Kinerja (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,631 ^a	,398	,381	1,45806

a. Predictors: (Constant), Pendidikan

Hasil perhitungan diatas, R = 0,631 terletak pada interval (0,60 – 0,799), hubungan antara variabel X1 (Pendidikan) dan Y (Kinerja) adalah Sangat Kuat dan positif. Berarti apabila X1 naik maka Y juga naik.

Analisis regresi dimaksudkan untuk memprediksi nilai antara Pendidikan (X1) dan Kinerja (Y) dengan rumus:

$$Y = a + b X_1$$

X1 = Pendidikan

Y = Kinerja

a = Intercept atau Konstanta

b = Angka arah atau Koefisien Regresi

Tabel 2. Hasil Analisis Regresi antara Pendidikan (X1) dengan Kinerja (Y)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	14,104	2,670		5,282	,000
Pendidikan	,332	,069	,631	4,809	,000

a. Dependent Variable: kinerja

$$Y = 14,104 + 0,332 X_1$$

Interpretasi dari persamaan tersebut adalah sebagai berikut:

1. Intercept atau konstanta sebesar 14,104

Berarti apabila variabel bebas X1 (Pendidikan) sama dengan nol, maka besarnya variabel Y (Kinerja) adalah 14,104

2. Angka arah atau koefisien regresi

Variabel X1 (Pendidikan) sebesar 0,332 ini berarti pengaruh Pendidikan (X1) terhadap kinerja (Y) adalah positif atau setiap kenaikan nilai skor variabel X1 (Pendidikan) sebesar 1, maka akan meningkatkan nilai skor variabel Y (Kinerja) sebesar 0,332

Koefisien determinasi sebesar 0,398 atau (39,8 %) memberikan arti bahwa besarnya pengaruh Pendidikan terhadap Kinerja sebesar 39,8 % , Sedangkan sisanya 60,2% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

Analisis Hubungan antara Pelatihan (X2) dan Kinerja (Y)

Analisis korelasi digunakan untuk mengetahui arah dan kuatnya hubungan antara Pelatihan (X2) dan Kinerja (Y).

Tabel 3. Hasil Analisis Korelasi antara Pelatihan(X2) dan Kinerja (Y)

Model Summary				
---------------	--	--	--	--

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,872 ^a	,760	,753	,92002

a. Predictors: (Constant), Pelatihan

Hasil perhitungan diatas, $R = 0,872$ terletak pada interval $(0,80 - 1,000)$, hal ini menunjukkan bahwa hubungan antara variabel X_2 (Pelatihan) dan Y (Kinerja) adalah Sangat Kuat dan positif. Berarti apabila X_2 naik maka Y juga naik.

Analisis regresi dimaksudkan untuk memprediksi nilai antara Pelatihan(X_2) dan Kinerja (Y) dengan menggunakan perhitungan SPSS 19.0 sebagai berikut:

$$Y = a + b X_2$$

$X_2 =$ Pelatihan
 $Y =$ Kinerja
 $a =$ Intercept atau Konstanta
 $b =$ Angka arah atau Koefisien Regresi

Tabel 4. Hasil Analisis Regresi antara Pelatihan (X_2) dengan Kinerja (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6,282	1,962		3,202	,003
	Pelatihan	,677	,064	,872	10,535	,000

a. Dependent Variable: kinerja

$$Y = 6,282 + 0,677 X_2$$

- Intercept atau konstanta sebesar 6,282 Berarti apabila variabel bebas X_2 (Pelatihan) sama dengan nol, maka besarnya variabel Y (Kinerja) adalah 6,282
- Angka arah atau koefisien regresi Variabel X_2 (Pelatihan) sebesar 0,677 ini berarti pengaruh Pelatihan(X_2) terhadap Kinerja (Y) adalah positif atau setiap kenaikan nilai skor variabel X_2 (Pelatihan) sebesar 1, maka akan meningkatkan nilai skor

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,873 ^a	,762	,749	,92912

a. Predictors: (Constant), Pelatihan, Pendidikan

variabel Y (Kinerja) sebesar 0,677

Koefisien determinasi sebesar 0,760 atau (76,0 %) memberikan arti bahwa besarnya pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja sebesar 76,0 %, Sedangkan sisanya 24 % dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

Analisis Hubungan antara Pendidikan (X_1), Pelatihan (X_2) dan Kinerja (Y)

Analisis korelasi digunakan untuk mengetahui arah dan kuatnya hubungan antara Pendidikan (X_1), Pelatihan (X_2) dan Kinerja (Y)

Tabel 5. Hasil Analisis Korelasi Pendidikan (X_1), Pelatihan (X_2) dan Kinerja (Y)

Hasil perhitungan diatas, $R = 0,873$ terletak pada interval $(0,80 - 1,000)$, hal ini menunjukkan bahwa hubungan antara variabel X_1 (Pendidikan) dan variabel X_2 (Pelatihan) secara bersama-sama terhadap Y (Kinerja) adalah sangat Kuat dan positif. Berarti secara bersama-sama kenaikan X_1 dan X_2 akan menyebabkan kenaikan Y .

Analisis regresi dimaksudkan untuk memprediksi nilai Pendidikan (X_1), Pelatihan (X_2) terhadap Kinerja (Y) dengan menggunakan perhitungan SPSS 19.0 sebagai berikut:

$$Y = a + b X_1 + b X_2$$

X_1 dan $X_2 =$ Variabel bebas
 $Y =$ Variabel terikat
 $a =$ Intercept atau Konstanta
 $b =$ Angka arah atau Koefisien Regresi

Tabel 6. Hasil Analisis Regresi Berganda antara Pendidikan (X_1) dan Pelatihan (X_2) dengan Kinerja (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6,017	2,037		2,954	,006
	Pendidikan	,034	,060	,065	,564	,576

Pelatihan	,642	,089	,828	7,225	,000
-----------	------	------	------	-------	------

a. Dependent Variable: kinerja

Berdasarkan perhitungan koefisien regresi pada Tabel 4.23, dapat diketahui bahwa persamaan regresi yang terbentuk adalah:

$$Y = 6,017 + 0,034 X_1 + 0,642 X_2$$

Interpretasi dari persamaan tersebut adalah sebagai berikut:

1. Intercept atau konstanta sebesar 6,017

Berarti apabila variabel bebas X_1 (Pendidikan) dan X_2 (Pelatihan) sama dengan nol, maka besarnya variabel Y (Kinerja) adalah 6,017

2. Angka arah atau koefisien regresi

Variabel X_1 (Pendidikan) sebesar 0,034 ini berarti pengaruh Pendidikan (X_1) terhadap Kinerja (Y) adalah positif atau setiap kenaikan nilai skor variabel X_1 (Pendidikan) sebesar 1 maka akan meningkatkan nilai skor variabel Y (Kinerja) sebesar 0,034

Variabel X_2 (Pelatihan) sebesar 0,642 ini berarti pengaruh Pelatihan (X_2) terhadap Kinerja (Y) adalah positif atau setiap kenaikan nilai skor variabel X_2 (Pelatihan) sebesar 1, maka akan meningkatkan nilai skor variabel Y (Kinerja) sebesar 0,642

Koefisien determinasi sebesar 0,762 atau (76,2 %) dan koefisien determinasi yang disesuaikan adalah sebesar 0,749 atau (74,9%). Hasil koefisien determinasi yang disesuaikan sebesar 0,749 atau (74,9%). Memberikan arti bahwa besarnya pengaruh Pendidikan dan Pelatihan secara bersama-sama terhadap Kinerja sebesar 74,9 %, Sedangkan sisanya 25,1% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

Uji Hipotesis

Uji t (Analisis Parsial) antara Pendidikan (X_1) dan Kinerja (Y)

- a. Formulasi hipotesis
 H_0 = Tidak terdapat pengaruh Pendidikan terhadap Kinerja
 H_a = Terdapat pengaruh Pendidikan terhadap Kinerja
- b. Taraf nyata (α) dan ttabel
 Taraf nyata, nilai $\alpha = 5\%$ atau (0,05)
 Nilai ttabel memiliki derajat bebas (db) = $37 - 2 = 35$
 ttabel = 2,030
- c. Kriteria pengujian
 H_0 diterima (H_a ditolak) apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$
 H_0 ditolak (H_a diterima) apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$
- d. Nilai uji statistic
 Berdasarkan perhitungan dengan SPSS 19.0 dapat dilihat pada Tabel 4.20, bahwa $t_{hitung} = 4,809$
- e. Kesimpulan
 Karena $t_{hitung} = 4,809 > t_{tabel} = 2,030$, maka H_0 ditolak (H_a diterima), berarti Terdapat pengaruh yang signifikan antara Pendidikan terhadap Kinerja.

Uji t (Analisis Parsial) antara Pelatihan (X_2) dan Kinerja (Y)

- a. Formulasi hipotesis
 H_0 = Tidak terdapat pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja
 H_a = Terdapat pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja
- b. Taraf nyata (α) dan ttabel
 Taraf nyata, nilai $\alpha = 5\%$ atau (0,05)
 Nilai ttabel memiliki derajat bebas (db) = $37 - 2 = 35$
 ttabel = 2,030
- c. Kriteria pengujian
 H_0 diterima (H_a ditolak) apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$
 H_0 ditolak (H_a diterima) apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$
- d. Nilai uji statistik

Berdasarkan perhitungan dengan SPSS 19.0 dapat dilihat pada Tabel 4.21, bahwa thitung = 10,535

e. Kesimpulan

Karena thitung = 10,535 > ttabel = 2,030, maka Ho ditolak (Ha diterima), berarti Terdapat pengaruh yang signifikan antara Pelatihan terhadap Kinerja

Uji F (Analisis Simultan) antara Budaya Organisasi (X1) dan Kepemimpinan (X2) dengan Kinerja (Y)

Tabel 7. Hasil Uji F ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	94,217	2	47,108	54,571	,000 ^a
	Residual	29,351	34	,863		
	Total	123,568	36			

a. Predictors: (Constant), Pelatihan, Pendidikan

b. Dependent Variable: kinerja

b. Formulasi hipotesis

Ho = Tidak terdapat pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kinerja

Ha = Terdapat pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kinerja

c. Taraf nyata (α) dan Ftabel

Taraf nyata, nilai $\alpha = 5\%$ atau (0,05)

Nilai Ftabel dengan

$V1 = dk \text{ pembilang} = k = 2$

$V2 = dk \text{ penyebut} = n - k - 1 = 37 - 2 - 1 = 34$

Ftabel = 3,28

d. Kriteria pengujian

Ho diterima (Ha ditolak) apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$

Ho ditolak (Ha diterima) apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$

e. Nilai uji statistik

Berdasarkan perhitungan dengan SPSS 19.0 dapat dilihat pada Tabel 4.24, bahwa $F_{hitung} = 54,571$

f. Kesimpulan

Karena $F_{hitung} = 54,571 > F_{tabel} = 3,28$, maka Ho

ditolak (Ha diterima), berarti Terdapat pengaruh yang signifikan antara Pendidikan dan Pelatihan secara bersama-sama terhadap Kinerja

IV. Kesimpulan dan Saran Kesimpulan

Dari hasil penelitian ini dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Pengaruh pendidikan pada terhadap kinerja PT. BPR Supra Wahana Artha Bogor mempunyai nilai korelasi sebesar $R = 0,631$ dengan persamaan regresi $Y = 14,104 + 0,332 X1$ dan uji Hipotesis t hitung = 4,809 > t tabel = 2,030 yang memberi arti terdapat yang signifikan antara pendidikan terhadap kinerja pada PT. BPR Supra Wahana Artha Bogor.
2. Pengaruh pelatihan pada terhadap kinerja PT. BPR Supra Wahana Artha Bogor mempunyai nilai korelasi sebesar $R = 0,872$ dengan persamaan regresi $Y = 6,282 + 0,677 X2$ dan uji Hipotesis t hitung = 10,535 > t tabel = 2,030 yang memberi arti terdapat yang signifikan antara pendidikan terhadap kinerja pada PT. BPR Supra Wahana Artha Bogor.
3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Supra Wahana Artha Bogor, sehingga kinerja karyawan turut dipengaruhi dengan adanya pendidikan dan pelatihan yang sering diikuti oleh karyawan. uji Hipotesis F hitung = 54,571 > F tabel = 3,28 yang memberi arti terdapat yang signifikan antara pendidikan terhadap kinerja pada PT. BPR Supra Wahana Artha Bogor.

Saran

Bagi perusahaan maka penting sekali untuk menyusun program pendidikan dan pelatihan secara berkala dengan mempertahankan yang sudah ada disertai

dengan tambahan pelatihan-pelatihan lainnya yang terkait.

Daftar Pustaka

- Alwi, Syafruddin (2008), *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi Keunggulan Kompetitif Edisi kedua – Cetakan Pertama*, Yogyakarta: BPF E.
- Fuad Ihsan (2011), *Dasar-Dasar Kependidikan*, Jakarta: Rineka Cipta.
- M. Syamsul Maarif dan Lindawati Kartika (2014), *Manajemen Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bogor : IPB Press.
- Nasution, MN (2001), *Manajemen Mutu Terpadu*, Jakarta : PT. Gahalia Indonesia.
- Sugiyono. (2017). *Statistika untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.