

**PENGARUH PENDIDIKAN DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN PADA PT BANK X (PERSERIO) Tbk  
CABANG MEDAN LAPANGAN MERDEKA**

**SKRIPSI**

*Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Syarat  
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (S.E)  
Program Studi Manajemen*

Oleh:

**RICKY HANDAYANI**  
NPM. 1305160869



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
MEDAN  
2017**

## **ABSTRAK**

**Ricky Handayani. NPM. 1305160869. Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank X (Persero) Tbk Medan. Skripsi. 2017**

Penelitian ini dilaksanakan di PT. (Persero) Tbk. Cabang Medan Lapangan Merdeka. Permasalahan dalam penelitian ini adalah masih kurangnya karyawan yang memiliki kinerja dalam bidangnya sehingga menyebabkan pencapaian tugas yang kurang maksimal. Adapun tujuan dalam penelitian ini adalah UNTUK mengetahui sampai sejauh mana kinerja karyawan atas pelaksanaan pendidikan dan pelatihan yang dilaksanakan pada PT Bank X(Persero)Tbk.

Dalam hal ini menggunakan jenis pendekatan kuantitatif pendekatan tersebut digunakan dengan tujuan untuk mengetahui hubungan diantara ketiga variabel bebas (independen variabel) adalah Pendidikan (X1) dan Pelatihan (X2) sedangkan variabel terikat (independen variabel) adalah kinerja karyawan (Y). Dalam penentuan sampel penulis mengambil seluruh bagian populasi yang berjumlah 33 orang karyawan

Secara parsial diketahui bahwa variabel Pendidikan menunjukkan ada pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank X (Persero) Tbk. Cabang Medan Lapangan Merdeka. Artinya meningkatnya Pendidikan karyawan juga akan meningkatkan kinerja karyawan. Secara parsial diketahui bahwa variabel pelatihan menunjukkan ada pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank X(Persero) Tbk. Cabang Medan Lapangan Merdeka. Pendidikan dan pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank X(Persero) Tbk. Cabang Medan Lapangan Merdeka.

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

## KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Segala puji bagi dan syukur kami panjatkan kehadiran Tuhan yang maha esa yang telah memberikan nikmat dan karunia-Nya berupa kesehatan dan kemudahan kepada penulis dapat menyelesaikan laporan praktik kerja lapangan pada PT Bank X (persero) Tbk Kantor Cabang Medan Lapangan Merdeka.

Laporan praktik kerja lapangan ini disusun guna memenuhi syarat untuk menyelesaikan program S1 Studi Ekonomi Manajemen jurusan Manajemen Sumber Daya Manusia Universitas Muhammadiyah Sumatra Utara. Laporan ini disusun berdasarkan data –data yang penulis peroleh dari perusahaan selama melaksanakan Praktik Kerja Lapangan di PT Bank X ( Persero) Tbk Kantor Cabang Lapangan Merdeka.terhitung sejak tanggal 10 Oktober 2016 s/d 25 November 2016.

Dalam penulisan laporan ini, Penulis banyak memperoleh bimbingan, bantuan, dukungan dan pembelajaran yang berharga dari berbagi pihak baik secara moril maupun materil.oleh karena itu pada kesempatan ini penulis mengucapkan Terima Kasih yang setulus-tulusnya kepada:

1. Kepada yang tercinta Ayahanda Alm.Ardi Kesuma dan ibunda Rostiatti yang telah membesarkan, mendidik, membimbing, melindungi memberikan semangat yang tinggi dan selalu memberikan kasih sayang kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan laporan magang ini.
2. Terimakasih kepada kakak saya Sri Artika Ramadhani, Maya Ardiyanti, dan Desi Permata Sari yang telah memberikan semangat, motivasi, dukungan, dan saran kepada saya untuk segera menyelesaikan laporan.

3. Bapak Dr. Agussani, MAP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatra Utara.
4. Bapak Zulaspan Tupti, SE M.Si selaku dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatra Utara.
5. Bapak Januri, SE, MM, M.SI selaku WD III Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah sumatra utara.
6. Bapak Ade Gunawan, SE, M.Si, selaku WD III Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatra Utara.
7. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung SE, M.Si, selaku ketua jurusan program studi manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatra Utara.
8. Bapak Dr. Jufrizen, SE, M.Si selaku sekretaris jurusan program studi manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatra Utara.
9. Ibu Nel Ardiyanti, SE, M.Si selaku dosen pembimbing yang telah membimbing saya di Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatra Utara.
10. Afriazi Branch Manager PT Bank X (Persero) Tbk.
11. Seluruh pegawai, staff, pramubakti dan security Pt Bank X (Persero) Tbk.
12. Untuk teman-teman, Nurhalimah Nasution, Putri Cecilia yang selalu menyemangati dan memberi saran serta kritik yang sangat membangun.
13. Untuk Indra Atmaja yang selalu memberi dukungan, semangat, dan motivasi yang sangat membantu penulis.
14. Kepada teman –teman kelas D-Manajemen malam yang selalu memberikan momen yang cukup menghibur dan menyenangkan dalam setiap kebersamaan yang cukup kompak.

15. Kepada teman-teman satu bimbingan penulis yang selalu memberikan informasi yang sangat berguna bagi penulis dalam menyelesaikan laporan magang ini.

Penulis memohon maaf apabila ada kekurangan dan kesalahan baik dalam penulisannya maupun penyusunannya. Oleh karena itu penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun guna penyempurnaan laporan ini kemudian di kemudian hari.

Akhir kata penulis berharap semoga proposal ini dapat bermanfaat bagi para pembaca dan khususnya bagi mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatra Utara.

Medan, Desember 2016

Penulis

**RICKY HANDAYANI**

NPM:1305160869

## DAFTAR ISI

	<b>Halaman</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	i
<b>DAFTAR ISI</b> .....	iv
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	v
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	1
A. Latar Belakang Magang .....	1
B. Ruang Lingkup Magang.....	2
C. Tujuan dan Manfaat Magang .....	3
<b>BAB II GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN</b> .....	6
A. Sejarah Singkat PT. Bank X (Persero) Tbk.....	6
B. Struktur Organisasi dan Deskripsi Tugas.....	9
C. Produk dan Jasa Layanan .....	13
<b>BAB III PELAKSANAAN MAGANG</b> .....	18
A. Bentuk Kegiatan Magang.....	18
B. Prosedur Kerja Magang .....	19
C. Kendala yang dihadapi dan upaya pemecahannya .....	22
<b>BAB IV KESIMPULAN DAN SARAN</b> .....	24
A. Kesimpulan.....	24
B. Saran .....	25
<b>LAMPIRAN</b>	

## DAFTAR GAMBAR

### Halaman

Gambar II.1. Struktur Organisasi PT. Bank X (Persero) Tbk Cabang Medan Lapangan Merdeka.....	10
---	----

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Pada umumnya setiap bank pemerintah akan selalu berusaha mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dalam usahanya mencapai tujuan inilah seringkali dihadapkan pada berbagai masalah baik yang internal maupun yang eksternal, juga yang bersifat finansial maupun non finansial. Masalah-masalah tersebut saling terkait satu sama lain dimana pada akhirnya hal-hal tersebut memaksa organisasi atau badan usaha untuk selalu cepat dan tanggap dalam mengatasinya.

Pengelolaan sumber daya manusia mempengaruhi kinerja organisasi dengan praktik manajemen yang dilakukan dan memiliki sasaran cukup luas tidak terbatas pada pegawai operasional saja ,tetapi meliputi tingkat manajerial. Inti dari manajemen sumber daya manusia adalah pengelolaan manusia didalam organisasi secara optimal agar kinerja karyawan sesuai dengan yang diharapkan,

Kinerja adalah kuantitas dan atau kualitas hasil kerja individu atau sekelompok orang didalam suatu organisasi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma ,standart operasional prosedur, kriteria dan ukuran yang telah ditetapkan atau yang berlaku dalam organisasi (Torang 2014 hal 74).

Pendidikan adalah usaha dasar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif dapat mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuasaan spiritual keagamaan pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, ahklak mulia, keterampilan yang



diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan Negara (Pasubruk zulfuraini ,2012 hal 5).

Pelatihan merupakan salah satu usaha dalam meningkatkan mutu sumber daya manusia dalam dunia kerja, karyawan baik yang buruk ataupun yang sudah bekerja perlu mengikuti pelatihan karena adanya tuntutan pekerjaan yang dapat berubah, akibat perubahan lingkungan kerja, strategi, dan lain sebagainya (Dessler dalam Leonardo dan Eddy, 2013 hal 23).

Pendidikan dan Pelatihan berhubungan dengan aktivitas dalam usaha meningkatkan aspek positif bagi eksistensi generasi muda islam dalam menghadapi berbagai tantangan, hambatan, peluang dan ancaman baik dari aspek ekonomi, budaya sosial, dan sebagainya, telah memberikan perhatian serius dan sistematis. Maka islam menekankan bahwa kegiatan pendidikan dan pelatihan adalah suatu proses penyiapan generasi muda untuk mengisi peranan, memindahkan pengetahuan dan nilai-nilai islam yang diselenggarakan dengan fungsi manusia untuk beramal didunia memetik hasilnya diakhirat. (Muhajir, 2011 hal 124)

Dengan dilaksanakan program pendidikan dan pelatihan diharapkan karyawan akan semakin mampu memahami dan melaksanakan fungsi dalam organisasi. Disamping itu juga diharapkan pula adanya perbaikan atau pengembangan sikap tingkah laku, pengetahuan serta keterampilan dari para pelaku organisasi agar tercapainya tujuan perusahaan.

Meninjau berbagai hal diatas PT Bank X (persero) Tbk. Menyadari bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting dalam kegiatan perusahaan dan perusahaan menyadari betul bahwa mereka

membutuhkan karyawan- karyawan yang berkualitas untuk mendukung kegiatan operasional perusahaan salah satu cara perusahaan mendapatkan karyawan- karyawan yang berkualitas yaitu dengan melakukan pendidikan dan pelatihan terhadap karyawan tersebut sehingga dapat meningkatkan kemampuan diri mereka. Untuk itu meskipun saat ini perusahaan dalam keadaan menurun tetapi perusahaan tetap menjalankan program pendidikan dan pelatihan bagi karyawan karena menurut perusahaan kegiatan tersebut sangat penting untuk dilakukan walaupun kegiatan tersebut membutuhkan dana yang cukup besar tetapi pendidikan dan pelatihan dapat membantu para karyawan untuk meningkatkan ketrampilan

PT Bank X (persero) sumatera utara merupakan perusahaan badan milik pemerintah yang bergerak dibidang perbankan perannya melayani masyarakat tentu mempunyai kontribusi yang besar dalam setiap pelaksanaan tugasnya, selain itu perusahaan juga harus memperhatikan tingkat produktivitas karyawannya melalui peningkatan pendidikan dan pelatihan para karyawan dan juga harus memperhatikan lingkungan kerja terutama lingkungan perusahaan tersebut terdapat beberapa permasalahan yang mempengaruhi produktifitas kerja karyawan di PT Bank X sumatera utara adapun masalah yang terjadi adalah masih kurangnya karyawan yang memiliki kinerja dalam bidangnya sehingga menyebabkan pencapaian tugas yang kurang maksimal, adanya sebagian karyawan yang mempunyai kemampuan baik tetapi belum mengikuti program pendidikan dan pelatihan, proses kinerja karywan yang harus ditingkatkan. berdasarkan uraian diatas penulis tertarik untuk mengadakan judul penelitian dengan judul

## **“Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank X (Persero) Tbk di Medan.”**

### **B. Identifikasi masalah**

Dalam penelitian ini penulis membatasi program pendidikan dan pelatihan dengan mengambil program pendidikan dan pelatihan yang ada di PT Bank X(Persero) Tbk. Yang merupakan program pengembangan karyawan.

Dari uraian latar belakang penelitian tersebut penulis mengidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Masih kurangnya karyawan yang memiliki kinerja dalam bidangnya sehingga menyebabkan pencapaian tugas yang kurang maksimal.
2. Adanya sebagian karyawan yang mempunyai kemampuan yang baik tetapi belum mengikuti program pendidikan dan pelatihan
3. Proses kinerja karyawan yang harus ditingkatkan

### **C. Batasan dan perumusan masalah**

#### **1. Batasan masalah**

Adapun batasan masalah dalam penelitian ini didasarkan keterbatasan waktu biaya, tenaga dan luasnya cakupan permasalahan yang di observasi, maka penulis membatasi masalah pada “Pendidikan dan Pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT Bank X di medan.

#### **2. Rumusan masalah.**

Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini dapat dikemukakan sebagai berikut:

- a. Apakah pendidikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT.Bank X (Persero) Tbk Cabang Medan Lapangan Merdeka?
- b. Apakah pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Bank X (Persero) Tbk Cabang Medan Lapangan Merdeka?
- c. Apakah pendidikan dan pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Bank X (Persero) Tbk Cabang Medan Lapangan Merdeka?

#### **D. Tujuan dan Manfaat Penelitian**

##### **1. Tujuan Penelitian**

Adapun manfaat penelitian yang penulis lakukan adalah untuk mengumpulkan, mengelola, menganalisis dan menginterpretasi data yang dapat digunakan dalam penyusunan proposal untuk memenuhi salah satu syarat dalam mengikuti ujian sarjana manajemen pada Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Fakultas Ekonomi Manajemen

Sedangkan tujuan penelitian adalah:

- a. Untuk mendapatkan gambaran kongkrit mengenai pelaksanaan pendidikan dan pelatihan yang dilakukan oleh PT Bank X (Persero)Tbk.
- b. Untuk mengetahui bagaimana proses pendidikan dan pelatihan pada PT Bank X (Persero)Tbk.
- c. Untuk mengetahui sampai sejauh mana kinerja karyawan atas pelaksanaan pendidikan dan pelatihan yang dilaksanakan pada Pt Bank X(Persero)Tbk.

##### **2. Manfaat Penelitian**

Adapun kegunaan dari penelitian yang penulis lakukan adalah sebagai berikut:

a. Manfaat teoritis

Memperkaya pengetahuan wawasan dan pemahaman dibidang manajemen sumber daya manusia khususnya mengenai pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja karyawan.

b. Manfaat praktis

Sebagai tambahan informasi dan masukan ke pada perusahaan mengenai hal-hal yang dapat meningkatkan kinerja karyawan terutama tentang pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja.

c. Manfaat bagi penulis

Sebagai tambahan literaturkepuustakaan universitas dibidang penelitian mengenai pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja karyawan.

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **A. Uraian Teori**

##### **1. Kinerja Karyawan**

###### **a. Pengertian Kinerja Karyawan**

Dalam kegiatan yang dilakukan oleh pihak manajemen personalia, setelah tenaga kerja direkrut, dipilih dan ditempatkan serta upaya untuk memenuhi seluruh kebutuhan dalam hal kerja, maka tahap selanjutnya adalah melihat bagaimana kinerja dari para karyawan tersebut. Kegiatan tersebut merupakan hal yang paling penting, sebab ukuran terakhir keberhasilan departemen personalia adalah bagaimana kinerja atau produktivitas kerja dari karyawan tersebut tercapai. kinerja adalah kuantitas dan atau kualitas hasil kerja individu atau sekelompok orang didalam suatu organisasi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma ,standart operasional prosedur, kriteria dan ukuran yang telah ditetapkan atau yang berlaku dalam organisasi (Torang 2014 hal 74).

Kinerja adalah hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategi organisasi ,kepuasan konsumen ,dan memberikan kontibusi pada ekonomi (Amstrong dan Baron Wibowo 2007,hal 2).

Kinerja yaitu hasil kerja secara kualitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara 2009 hal 67).

Berdasarkan pendapat para ahli dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah suatu hasil yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jaawab menurut standart yang berlaku pada masing- masing organisasi atau

perusahaan karena berhubungan erat dengan tujuan perusahaan itu sendiri, semakin baik kinerja karyawan maka tujuan dari organisasi itua akan muadh dicapai.

#### **b. Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja**

Meskipun mustahil untuk mengidentifikasi criteria kinerja yang universal dapat ditetapkan pada semua pekerjaan, adalah mungkin untuk dapat menentukan sejumlah karateristik yang harus dimiliki oleh kreteria jika kreteria tersebut ingin berguna untuk penilaian kinerja.

Mengemukakan bahwa “Stress kerja dan kepuasan kerja dapat mempengaruhi kinerja semua aspek dan efektivitas dari perusahaan secara keseluruhan” (Rivai (2008, hal 517).

Menyatakan bahwa faktor-faktor penentu prestasi kerja individu adalah faktor individu dan faktor lingkungan kerja organisasi (William Stren dalam Mangkunegara 2007, hal 16).

##### 1) Faktor Individu

Secara psikologis, individu yang normal yang memiliki integritas yang tinggi antara fungsi psikis (rohani) dan fisiknya (jasmaniah). Dengan adanya integritas yang tinggi antara fungsi psikis dan fisik, maka individu tersebut memiliki konsentrasi diri yang baik. Konsentrasi yang baik ini merupakan modal utama individu manusia untuk mampu mengelola dan mendayagunakan potensi dirinya secara optimal dalam melaksanakan kegiatan atau aktivitas kerja sehari-hari dalam mencapai tujuan organisasi

##### 2) Faktor Lingkungan Organisasi

Faktor lingkungan kerja organisasi sangat menunjang bagi individu dalam

mencapai prestasi kerja. Faktor lingkungan organisasi yang dimaksud antara lain uraian jabatan yang jelas, otoritas yang memadai, target kerja yang menantang, pola komunikasi kerja efektif, hubungan kerja harmonis, iklim kerja respek dan dinamis, peluang berkarir dan fasilitas kerja yang relatif memadai.

### **c. Indikator Kinerja**

Berpendapat bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang di lakukan atau yang tidak dilakukan karyawan. Kinerja karyawan adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka berkontribusi kepada organisasi yang antara lain termasuk:

- 1) Kuantitas dari hasil.
  - 2) Kualitas dari hasil.
  - 3) Ketepatan waktu dari hasil.
  - 4) Kehadiran.
  - 5) Kemampuan bekerja sama.
- Mathis dan jakson (2006,hal 78).

Unsur-unsur yang dinilai dari kinerja adalah:

- 1) Kualitas kerja.

Kualitas kerja adalah keadaan yang dapat berubah dari seseorang terhadap hasil kerja yang diberikan kepada perusahaan sehingga dapat memenuhi atau melebihi harapan perusahaan tersebut dimana kualitas ini dinilai dari ketepatan.

- 2) Kuantitas kerja.

Kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan perusahaan adalah suatu penilaian untuk menentukan karyawan tersebut memiliki kuantitas kerja yang baik atau tidak



### 3) Keandalan.

Keandalan seorang karyawan merupakan penilaian diri kinerja yang dimilikinya sehingga mampu melakukan kegiatan-kegiatan yang diinginkan perusahaan. Dimana seorang karyawan dapat dikatakan handal jika dapat mengikuti instruksi ketika bekerja, mempunyai inisiatif, rajin dan selalu memiliki kehati-hatian dalam bekerja.

### 4) Sikap.

Sikap ini terdiri dari sikap seorang karyawan terhadap perusahaan, maupun sikap karyawan tersebut terhadap karyawan lain dan pekerjaan.

(Mangkunegara 2013, hal. 75).

## 2. Pendidikan

### a. Pengertian Pendidikan

Secara terminologi, pendidikan merupakan proses perbaikan, penguatan dan, penyempurnaan terhadap semua kemampuan dan potensi manusia. pendidikan dapat diartikan sebagai suatu ikhtiar manusia untuk membina kepribadiannya sesuai dengan nilai-nilai dan kebudayaan yang ada dalam masyarakat, jadi pendidikan dalam konteks ini terkait dengan gerak dinamis, positif, dan kontiniu (*istiqomah*) setiap individu tersebut meliputi pengembangan kecerdasan berfikir (rasio, koqnitif,) dzikir (afektif, rasa, hati, spiritual), dan keterampilan fisik (psikomotorik)

Pendidikan secara umum adalah segala upaya yang direncanakan untuk mempengaruhi orang lain baik individu, kelompok atau masyarakat sehingga mereka melakukan apa yang diharapkan oleh pelaku pendidikan (Notoatmodjo 2013 hal 16). Pendidikan merupakan salah satu cara untuk meningkatkan kualitas

sumber daya melalui pendidikan yang dilaksanakan secara terencana dan sistematis, dengan kata lain pentingnya pendidikan dalam perusahaan adalah perbaikan produktivitas pegawai yang meliputi pengetahuan dan keterampilan yang mendukung (Edwin B. Flippo 2013 hal 70).

Sementara itu dalam menyatakan pendidikan yaitu pemahaman yang menghasilkan (output) peserta didik yang mampu memahami nilai yang benar atau salah (kognitif) merasakan nilai yang baik dan buruk (afektif), serta terbiasa untuk berperilaku yang baik (psikomotorik) bahkan pemerintah senantiasa memberikan perhatian khusus mengenai aktivitas pendidikan, dengan lahirnya UU RI No. 20 tahun 2003 tentang sistem pendidikan nasional pasal 1, dijelaskan bahwa pendidikan adalah usaha dasar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif dapat mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuasaan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, keterampilan yang diperlukandirintya, masyarakat, bangsa dan Negara (Pasubruk zulfuraini, 2012 hal 5).

Bahkan Syalabi (Zuhairini:2003, hal 21-23) mengungkapkan bahwa istilah pendidikan dalam pendidikan islam pada umumnya merujuk pada *al-tarbiyah*, *al-ta'dib*, *al-ta'lim*. adapun pengertian *al-tarbiyah* berasal dari kata *rab* dengan memiliki makna, namun secara prinsip menunjukkan makna tubuh, berkambang, memelihara, merawat, mengatur dan menjaga kelestarian (An-Nahwali, 2003) sedangkan istilah *al-ta'dib* diartikan sebagai pengenalan dan pengakuan yang secara berangsur-angsur ditanamkan pada diri manusia (peserta didik) tentang tempat-tempat yang tepat dari segala sesuatu didalam tatanam penciptaan, dengan

pendekatan ini pendidikan akan berfungsi sebagai pembimbing kearah pengenalan dan pengakuan kepada yuhan yang tepat dalam tatanam wujud dan kepribadiannya. (Jalal 2005). Sementara itu istilah *al-ta'lim* diartikan sebagai menunjukan sesuatu yang dapat diulang dan dapat diperbanyak sehingga mengasilkan bekas atau pengaruh pada diri seseorang (Al- Ashfahalay dalam Djunaid 2014).

### **b. Fungsi pendidikan**

Kegiatan pendidikan memiliki peran yang sangat strategi bagi peningkatan kualitas sumber daya manusia suatu bangsa. dalam lingkup perusahaan kesempatan yang diberikan perusahaan bagi karyawan dalam mengikuti kegiatan pendidikan tentu secara tidak langsung akan meningkatkan profesionalitas dan kualitas sumber dayaa manuasia dalam menghadapi aktivitas kerja yang dilakukannya, bahkan dapat berdaya saing (*competetevenes*). kegiatan pendidikan pada prinsipnya memiliki fungsi yang sangat besar dalam membentuk berbagai aspek kepribadian seseorang, diantaranya sebagai penegak nilai, sebagai pengembanagan, sebagai upaya mengembangkan potensi manusia (Mulyadi Diniaty 2014 hal 16).

Adapun dalam UU sisdiknas, fungsi utama pendidikan adalah mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa.

Lebih luas telah memberikan suatu gambaran jelas tentang fungsi dari kegiatan pendidikan, dimana AL-Qur'an telah mengisyaratkan peran para nabi dan pengikurnya dalam pendidikan dan fungsi fundamental mereka dalam

pengajian ilmu-ilmu ilahi serta aplikasi (An-Nahlawi dal Ali, 2004 hal 43) isyarat tersebut salah satunya terdapat dalam firmannya yang artinya

*“tidak wajar bagi seseorang manusia yang Allah berikan kepadanya AL-kitab hikmah dan kenabiah lalu dia berkata kepada manusia ‘Hendaklah kamu menjadi penyembah-penyembahku bukan penyembah Allah’ akan tetapi (dia berkata): ‘Hendaklah kamu menjadi orang-orang rabbani [208], karena kamu selalu mengajarkan AL-kitab dan disebabkan kamu tetap mempelajarinya (Q. S AL IMRAN, (3):79)”*.

### **c. Faktor-faktor yang mempengaruhi pendidikan**

Berbagi kegiatan pendidikan yang diselenggarakan dalam suatu institusi, tentu tidak terlepas dari bagaimana perencanaan yang disusun dalam mencapai sasaran yang diharapkan maka perencanaan yang dilakukan secara sistematis akan menghasilkan pencapaian tujuan yaitu: terjadinya peningkatan kualitas sumber daya manusia yang mampu bersaing dalam menghadapi pekerjaan yang dilakukan baik dalam lingkup internal maupun eksternal.

Mengemukakan terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kegiatan pendidikan, yaitu perkembangan PTEK. Perkembangan seni, keterbelakangan budaya dan sarana kehidupan (Pondojo dan Husnan 2011 hal 77).

Dalam pandangan Al- Ghazali bahwa setiap manusia lahir membawa fitrah sebagai potensi dasar, yang untuk selanjutnya ditentukan oleh lingkungan, oleh karenanya, orang tua diharapkan dapat mengembangkan amana, sebab jiwa yang suci ini akan berkembang sesuai dengan bimbingan orang tuanya. Manusia sejak lahir telah dibekali dengan fitrah yang berupa kemampuan dasar untuk berbuat maka sesungguhnya manusia memiliki potensi untuk menjadi manusia berperangai baik atau berperangai buruk. (AL-Ghazalidalam solichim 2006).

#### **d. Indikator pendidikan.**

Pendidikan adalah suatu oproses pengembangan kemampuan kearah yang diinginkan oleh organisasi yang bersangkutan.

Notoatmojo (2013, hal 16) menyatakan bahwa indikator kinerja adalah sebagai berikut:

- 1) Mengetahui tujuan belajar.
- 2) Kesesuaian pendidikan dengan pelaksanaan tugas.
- 3) Referensi kehadiran.

### **3. Pelatihan**

#### **a. Pengertian Pelatihan**

Pelatihan merupakan suatu proses dan suatu usaha terencana untuk mencapai dan meningkatkan kemampuan tertentu terhadap pekerjaan/tugas yang berkaitan dengan pengetahuan, keahlian, dan perilaku/kepribadian. Pelatihan secara umum bertujuan; *pertama* mengembangkan keahlian agar pekerjaan dapat diselesaikan dengan lebih cepat dan efektif; *kedua* mengembangkan pengetahuan agar pekerjaan dapat diselesaikan secara rasional; *ketiga* mengembangkan sikap agar menimbulkan kemampuan kerja sama dengan teman-teman pegawai dan dengan manajemen (pemimpin).

Berbagai pengertian dari pelatihan telah banyak dikemukakan para ahli dalam hal ini bertujuan untuk memahami makna, tujuan, manfaat dan pelatihan adalah aktifitas organisasi untuk meningkatkan (*upgrading*) dan mencapai (*improving*) pengetahuan (*knowledge*) keterampilan *skill* dan kecepatan (*ability*) pegawai.

Pelatihan dimaksud untuk meningkatkan keterampilan kerja pegawai dalam melaksanakan pekerjaan. Pelatihan pegawai lebih mengarah pada peningkatan teknis operasional pekerjaan. Dengan demikian pelatihan lebih bersifat praktis terhadap pekerjaan yang akan dilakukan agar mencapai efektifitas dan produktifitas pekerjaan (Robbins dan Coulter 2013 hal 34).

Pelatihan adalah suatu usaha untuk meningkatkan pengetahuan dan kemampuan pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya lebih efektif dan efisien. Program pelatihan adalah serangkaian program yang direncanakan untuk meningkatkan pengetahuan dan kemampuan pegawai dalam hubungannya dalam pekerjaannya selain, itu pelatihan juga merupakan proses mengajarkan karyawan baru atau yang ada sekarang keterampilan dasar yang mereka butuhkan untuk menjalankan pekerjaan mereka (Sofyandi 2008, hal 113).

Pelatihan merupakan salah satu usaha dalam meningkatkan mutu sumber daya manusia dalam dunia kerja, karyawan baik yang buruk ataupun yang sudah bekerja perlu mengikuti pelatihan karena adanya tuntutan pekerjaan yang dapat berubah, akibat perubahan lingkungan kerja, strategi, dan lain sebagainya (Dessler dalam Leonardo dan Eddy, 2013 hal 23).

Koneksi pelatihan dalam pandangan Islam adalah suatu yang menjadi bagian integral dalam mencapai sumber daya manusia berkualitas, dan sama posisinya dalam kegiatan pendidikan. Dalam aktivitas bertujuan untuk merefleksikan kembali berbagai aktivitas pendidikan yang dilakukan sebelumnya untuk ditingkatkan, diperbaiki, mengatakan bahwa sebagian besar program training di dunia muslim sangat berat untuk dijalankan dengan teknik dan metode barat, dengan tanpa usaha yang memadai untuk menguraikan budaya kepantasan

relatif mereka dan menekankan pada teori penggunaan yang mahal. Pemahaman untuk hal ini, kecenderungan birokrasi menyebabkan kurangnya pada orang terkemuka dalam inovasi manajemen di negara Muslim (Ali Oktani Larasati 2009,hal 10).

#### **b. Fungsi pelatihan.**

Fungsi pelatihan antara lain yaitu: meningkatkan kualitas dan kuantitas produktivitas, mengurangi waktu belajar yang diperlukan setiap individu untuk mencapai standart –standart kinerja yang dapat diterima, menciptakan sifat loyalitas, kerjasama yang lebih menguntungkan, memahami persyaratan-persyaratan perencanaan sumber daya manusia, mengurangi jumlah dan biaya kecelakaan kerja, menentukan setiap individu dalam peningkatan dan pengembangan pribadi mereka (Sjafri Mangkupurawin Sri 2006 hal, 163).

#### **c. Faktor- faktor yang mempengaruhi pelatihan.**

Berbagai faktor yang dapat memberikan kontribusi terhadap peningkatan sumber daya saing sumber daya baik dalam lingkup suatu institusi maupun organisasi.

Faktor yang mempengaruhi pelatihan antar lain: perbedaan individu, pegawai, hubungan dengan jabatan analisis, motivasi, partisipasi aktif, seleksi peserta penataran, dan metode pelatihan dan pengembangan (Mangkunegara 2009 hal 45-46).

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi pelatihan selain diatas yaitu: metode pelatihan dan pelaksanaan pelatihannya:materi pelatihan yang akan diuji kemampuan pelatihan dalam melatih peserta, fasilitas pelatihan yang memadai dan komitmen manajemen atas tanggung jawab penyampaian kebijakan pelatihan.

#### **d. Indikator-indikator pelatihan.**

Pelatihan adalah suatu kegiatan peningkatan kemampuan karyawan atau pegawai dalam suatu institusi, sehingga menghasilkan suatu perubahan perilaku bagi karyawan atau pegawai.

- 1) Opini karyawan.
- 2) Tingkat pembelajaran.
- 3) Perubahan perilaku.
- 4) Pencapaian tujuan pelatihan

Notoatmojo (2013, hal 19) mengatakan bahwa indikator pelatihan adalah sebagai berikut

- 1) Opini karyawan adalah mengevaluasi program pelatihan dengan menanyakan opini para peserta merupakan pendekatan yang memberikan respon dan saran untuk memperbaiki, terutama tingkat kepuasan.
- 2) Tingkat pembelajaran adalah beberapa organisasi melaksanakan tes-tes untuk menentukan apa yang telah dipelajari para peserta program pelatihan.
- 3) Perubahan perilaku adalah tes-tes secara akurat menunjukkan apa yang telah dipelajari para trainee, namun hanya memberikan sedikit petunjuk mengenai kemampuan pelatihan dengan mengarahkan para peserta untuk mengubah perilaku mereka
- 4) Pencapaian tujuan pelatihan adalah pendekatan lain untuk mengevaluasi program-program pelatihan melibatkan penentuan sampai dimana program-program tersebut telah mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan dan secara nyata berdampak pada kinerja.



## **B. Kerangka Konseptual**

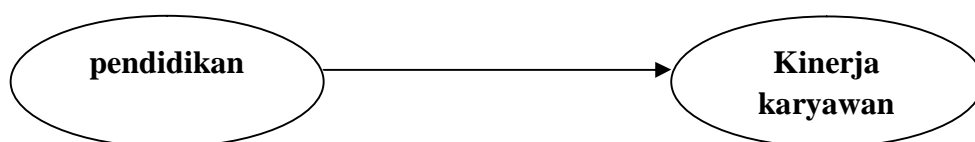
### **1. Pengaruh pendidikan terhadap kinerja karyawan.**

Pendidikan yang baik mencerminkan besarnya kinerja seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah persaingan kerja terwujudnyatujuan perusahaan dan pegawai .untuk memelihara dan meningkatkan pendidikan yang baik adalah hal yang sulit, karena banyak faktoryang mempengaruhinya penididikan harus ditingkatkan dalam suatu organisasi perusahaan tanpa dukungan pegawai yang baik, perusahaan sulit ntuk mewujudkan tujuannya yaitu pencapaian persaingan yang sehat.

Kinerja merupakn suatu yang akan dihitung dan diukurguna untuk mengetahui dan meningkatkan hasil kerja para pegawai yang sesuai dengan kebijakan operasional perusahaan.

Pendidikan merupakan faktor yang mencerminkan kemampuan seseorang untuk dapat menyelesaikan suatu pekerjaan dengan menempuhtingkat pendidikan tertentu menyebabkan seorang pegawai memiliki pengetahuan tertentu sehingga mmampu serta cakap untuk melaksanakan tugasnya dengan baik. (Jurnal Administrasi Publik(JAP) Vol 2 No 1)

Berdasarkan kerangka konseptual tersebut maka penelitian menggambarkan kerangka konseptual penelitian sebagai berikut:



**Gambar II. 1**  
**Pengaruh pendidikan Terhadap KinerjaKaryawan Paradigma**

## 2. Pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan

Secara teoritis ada beberapa pandangan mengenai hubungan pelaksanaan program pelatihan dengan kinerja karyawan, antara lain pelatihan (training) adalah merupakan investasi organisasi yang penting dalam sumber daya manusia. pelatihan melibatkan segenap sumber daya manusia untuk mendapatkan pengetahuan dan keterampilan pembelajaran sehingga mereka segera akan dapat menggunakannya dalam pekerjaan (Jffrey 2006 hal 370).

Pelatihan adalah suatu kegiatan untuk memperbaiki kemampuan kerja karyawan dalam memahami suatu pengetahuan praktis dan penerapannya guna meningkatkan keterampilan, kecakapan dan sikap yang diperlukan organisasi dalam mencapai tujuan yang juga disesuaikan dengan tuntutan pekerjaan yang akan diemban oleh seorang karyawan.

Jadi pelatihan dan kinerja mempunyai hubungan yang sangat erat karena untuk dapat mencapai kinerja yang tinggi ditentukan oleh adanya kemampuan dan keterampilan serta pengetahuan karyawan yang tinggi pula dari hasil pelatihan.

Pelaksanaan kerja dalam arti kinerja tidak hanya menilai fisik yang telah dihasilkan oleh seorang karyawan. pelaksanaan pekerjaan disini dalam arti secara keseluruhan, sehingga dalam penilaian kinerja ditunjukkan pada berbagai bidang seperti kemampuan kerja, kerajinan, hubungan kerja, perkarsa kepemimpinan atau hal-hal khusus sesuai dengan bidang dan level pekerjaan yang dijabatnya. oleh karena itulah penilaian kinerja secara rutin perlu dilakukan agar diketahui peranan aktif para karyawan dalam mendukung tercapainya tujuan perusahaan.

Hasil penelitian yang dilakukan menyimpulkan bahwa “*pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan*”. (Deni Primajaya 2010 hal 35).

Melalui pelatihan program tersebut diharapkan organisasi /instansi dapat mempertahankan pegawai yang berpotensi dan berkualitas ,pelatihan merupakan suatu usaha peningkatan pengetahuan dan keahlian seseorang pegawai untuk mengerjakan suatu pekerjaan tertentu. (Jurnal Administrasi Publik (JAP) Vol 2 No 1).

Berdasarkan kerangka konseptual tersebut maka penelitian menggambarkan kerangka konseptual penelitian sebagai berikut:



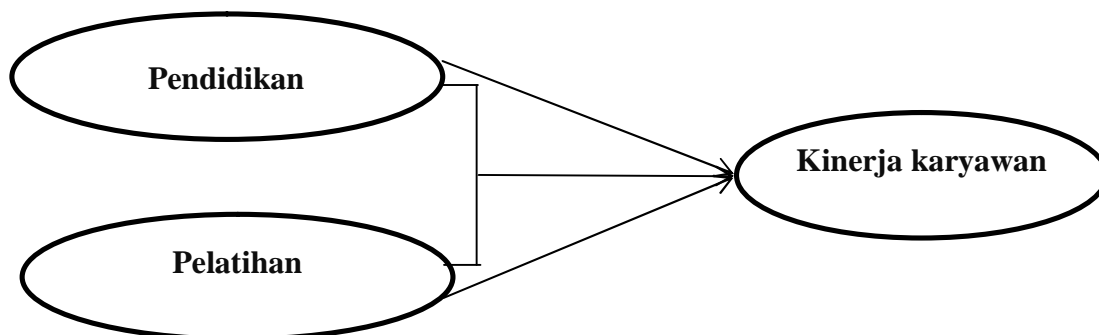
**Gambar II. 2**  
**Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Paradigma.**

### **3. Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan**

Ditemukan bahwa karyawan akan mendapatkan pendidikan jabatan melalui persaingan antara karyawan untuk memperebutkan 1 gelar jabatan dan berupa kenaikan gaji, dalam hal itu persaingan akan timbul jika ada pendidikan yang bermanfaat bagi karyawan (Netty 2005 hal 213).

Hubungan pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja karyawan Saling mempengaruhi dimana diasumsikan bahwa pendidikan dan pelatihan merupakan suatu kebutuhan organisasi dan merupakan salah satu cara untuk meningkatkan kualitas sumberdaya manusia dan merupakan keterampilan yang mendukung serta pembentukan sikap setiap para pegawai sesuai yang diinginkan oleh organisasi. Jurnal Administrasi Publik (JAP) Vol 2 No 1.

Berdasarkan temuan tersebut maka dapat dijadikan sebagai landasan berfikir dalam menetapkan kerangka konseptual secara prital dal hal pengaruh pendidikan terhadap daya kinerja karyawan pada PT Bank X (Persero) Tbk. Cabng Medan Lapangan Merdeka sebagai berikut



**Gambar II. 3**  
**Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan**  
**Paradigma.**

### C. Hipotesis

Hipotesis pada dasarnya adalah diartikan sebagai jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. (Sugiyono :2013, hal 221). adapun hipotesis dalam penelitian ini mengacu pada rumusan masalah dan tujuan dalam penelitian dapat dikemukakan sebagai berikut:

1. Ada pengaruh pendidikan terhadap kinerja karyawan pada PT.Bank X Y Z di medan.
2. Ada pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT.Bank X Y Z di Medan.
3. Ada pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT.Bank X Y Z di Medan.

## **BAB III**

### **METODOLOGI PENELITIAN**

#### **A. Pendekatan Penelitian**

Dalam hal ini menggunakan jenis pendekatan kuantitatif pendekatan tersebut digunakan dengan tujuan untuk mengetahui hubungan diantara ketiga variabel bebas (independen variabel) adalah Pendidikan (X1) dan Pelatihan (X2) sedangkan variabel terikat (independen variabel) adalah kinerja karyawan (Y). Sebelum mengidentifikasi lebih lanjut konsep penelitian ini, maka penulis menguraikan kerangka indikator- indikator variabel terikat.

#### **B. Definisi Operasional**

Definisi operasional merupakan bagian variabel diukur untuk mengetahui baik buruknya pengukuran dalam suatu penelitian, dalam Definisi operasional ini terdapat 3 variabel yang akan diteliti diantara lain:

##### **1. Pendidikan**

Definisi konseptual pendidikan adalah suatu proses pengembangan kemampuan ke arah yang diinginkan oleh organisasi yang bersangkutan . Definisi operasional pendidikan yaitu dalam penerapan pendidikan dapat diukur dari aspek pengembangan kemampuan secara menyeluruh (overall) area kemampuan (penekanan) jangka waktu pelaksanaan materi yang diberikan, penekanan pengguna metode belajar mengajar, dan penghargaan akhir proses (Notoatmojo 20013 hal 16).

**Tabel III.1**  
**Indikator pendidikan**

<b>No</b>	<b>Indikator</b>	<b>Item pertanyaan</b>
1	Kesesuain pendidikan dengan pelaksanaan tugas	5
2	Mengetahui tujuan belajar	5
3	Referensi kehadiran	5

Sumber: Notoatmojo (2013 hal 16)

## **2. Pelatihan**

Pelatihan merupakan suatu proses pembelajaran yang ditunjukkan bagi karyawan agar dapat meningkatkan kemampuan, keterampilan dan pengetahuan dalam melaksanakan pekerjaan dan tanggung jawabnya untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Pelatihan sebagai bagian pencapaian tugas suatu organisasi hendaknya dapat memberikan kontribusi dalam kinerja karyawan.

**Tabel III-2**  
**Indikator Pelatihan**

<b>No</b>	<b>Indikator</b>	<b>Item pertanyaan</b>
1	Opini karyawan	5
2	Tingkat pembelajaran	5
3	Perubahan perilaku	5
4	Pencapaian tujuan pelatihan	5

Sumber: Notoatmojo (2013 hal 19)

## **3. Kinerja karyawan**

Kinerja karyawan merupakan salah satu hal yang sangat penting dalam suatu perusahaan untuk mencapai tujuan sehingga berbagai usaha harus dilakukan perusahaan untuk meningkatkan kinerja dapat diartikan sebagai hasil pencapaian dari tujuan yang telah direncanakan. Dengan kinerja yang baik maka tujuan perusahaan atau organisasi dapat dicapai.



## D. Populasi dan sampel

### 1. Populasi

Menyatakan bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari obyek / subyek yang mempunyai lualitas dan karakteristik tertentu yang ditentukan oleh penelitian untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Adapun populasi dalam kesimpulan ini adalah karyawan tetap pada PT Bank X (Persero) Tbk. Cabang Medan Lapangan Merdeka yang berjumlah orang jumlah populasi dapat dilihat dalam tabel berikut ini:

Menurut Sugiyono (2010,hal 80).

**Tabel III.5**  
**Data populasi penelitian pada pegawai**

No	Bagian Pekerjaan	Jumlah Pegawai
1	Branch Manager	1
2	Branch Operation Manager	1
3	Front Liner	9
4	Back Office	2
5	Front Liner	13
6	Back Office	7
<b>Jumlah</b>		33

Sumber : PT Bank X(Persero) Cabang Medan Lapangan Merdeka (2017).

### 2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu, dalam penentuan sampel penulis mengambil seluruh bagian populasi yang berjumlah 33 orang karyawan.

(Sugiyono 2011,hal 81).



## E. Teknik Pengumpulan Data

### 1. Angket/kuesioner

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya, kusioner merupakan teknik dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden (Sugiyono hal 199).

Selain itu, kusioner juga cocok digunakan bila jumlah responden cukup besar dan tersebar di wilayah yang luas, kusioner dapat berupa pertanyaan/pernyataan tertutup atau terbuka, dapat diberikan kepada responden secara langsung atau dikirim melalui pos, atau internet.

Dan yang menjadi responden dalam penelitian ini adalah pegawai pada Bank X (Persero) Tbk. Cabanng Medan Lapangan Merdeka dan penulis menggunakan skala likert dengan bentuk cheklist ( $\checkmark$ ) dimana setiap pertanyaan-pertanyaan mempunyai 5 opsi yaitu:

**Tabel III.6**  
**Skala Likert**

<b>Jawaban Pertanyaan</b>	<b>Bobot</b>
Sangat setuju	5
Setuju	4
Kurang setuju	3
Tidak setuju	2
Sangat tidak setuju	1

Sumber : Sugiyono (2012, hal 132)

Selanjutnya untuk menguji validasi dan reliable tidaknya maka diuji dengan validasi dan reabilitas.

### a. Uji Validitas

Pengujian validitas digunakan untuk menentukan besar atau tidaknya instrumen data yang diperoleh serta menentukan tingkat kevaliditasan instrumen data. Rumus yang digunakan untuk mengukur validitas setiap instrumen maka digunakan teknik korelasi product moment, yaitu :

$$r_{xy} = \frac{n\sum x_i y_i - (\sum x_i)(\sum y_i)}{\sqrt{\{n \sum x_i^2 - (\sum x_i)^2\} \{n \sum y_i^2 - (\sum y_i)^2\}}}$$

Sugiyono (2003, hal. 182)

Dimana:

- n = banyaknya pasangan pengamatan
- $\sum x_i$  = jumlah pengamatan variabel x
- $\sum y_i$  = jumlah pengamatan variabel y
- $(\sum x_i^2)$  = jumlah kuadrat pengamatan variabel x
- $(\sum y_i^2)$  = jumlah kuadrat pengamatan variabel y
- $(\sum x_i)^2$  = kuadrat jumlah pengamatan variabel x
- $(\sum y_i)^2$  = kuadrat jumlah pengamatan variabel y
- $\sum x_i y_i$  = jumlah hasil kali variabel x dan y

Ketentuan apakah suatu butir instrumen valid atau tidak valid adalah melihat nilai koefisien korelasinya. Menurut Iman Ghazali (2005, hal. 45), uji signifikansi dilakukan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel. Jika r hitung lebih besar dari r tabel dan nilai positif maka butir atau pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid. Dengan cara lain yaitu dilihat dari nilai sig(2 tailed) dan membandingkan dengan taraf signifikansi ( $\alpha$ ) yang ditentukan peneliti. Bila nilai Sig (2 tailed)  $\leq 0,05$ , maka butir instrumen tidak valid.

### 1) Uji Validitas Pendidikan

Tabel uji validitas pendidikan dapat dilihat pada tabel berikut ini :

**Tabel III – 7**  
**Hasil Uji Validitas Pendidikan**

Item Pernyataan	R – hitung	R – tabel	Keterangan
1	0,376(positif)	0,216	Valid
2	0,311 (positif)	0,216	Valid
3	0,428 (positif)	0,216	Valid
4	0,455 (positif)	0,216	Valid
5	0,467 (positif)	0,216	Valid
6	0,686 (positif)	0,216	Valid
7	0,351 (positif)	0,216	Valid
8	0,358 (positif)	0,216	Valid
9	0,442 (positif)	0,216	Valid

*Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS*

### 2) Uji Validitas Pelatihan

Tabel uji validitas pelatihan dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

**Tabel III – 8**  
**Hasil Uji Validitas Pelatihan**

Item Pernyataan	R – hitung	R – tabel	Keterangan
1	0,573 (positif)	0,216	Valid
2	0,377 (positif)	0,216	Valid
3	0,380(positif)	0,216	Valid
4	0,468 (positif)	0,216	Valid
5	0,339 (positif)	0,216	Valid
6	0,376(positif)	0,216	Valid
7	0,335 (positif)	0,216	Valid
8	0,369 (positif)	0,216	Valid
9	0,566(positif)	0,216	Valid
10	0,436 (positif)	0,216	Valid

*Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS*

### 3) Kinerja Pegawai

Tabel uji validitas kinerja pegawai dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

**Tabel III 9**  
**Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan**

Item Pernyataan	R – hitung	R – tabel	Keterangan
1	0,337 (positif)	0,216	Valid
2	0,433 (positif)	0,216	Valid
3	0,363 (positif)	0,216	Valid
4	0,400 (positif)	0,216	Valid
5	0,500 (positif)	0,216	Valid
6	0,398 (positif)	0,216	Valid
7	0,339 (positif)	0,216	Valid
8	0,320 (positif)	0,216	Valid
9	0,595 (positif)	0,216	Valid
10	0,518(positif)	0,216	Valid
11	0,398 (positif)	0,216	Valid

*Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS*

Dari semua butir pernyataan untuk masing- masing variabel (Motivasi, disiplin keraj, dan kinerja pegawaai ternyata menunjukkan status valid dan. Selanjutnya butir instrument yang valid diatas diuji realibilitasnya dengan menggunakan pengujian realibilitas menggunakan rumus Cronbach Alpha

#### b. Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas digunakan untuk menunjukkan dan membuktikan bahwa suatu instrument data dapat cukup dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data karena instrument tersebut sudah baik. Untuk menguji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan rumus Cronbach Alpha sebagai berikut :

$$r_{11} = \left( \frac{k}{k-1} \right) \left( \frac{\sum \sigma_b^2}{1 - \sigma_t^2} \right)$$

Sumber: Husein Umar (2004, hal. 95)

Keterangan :

$r_{11}$  = Reliabilitas instrument

$k$  =Banyaknya butir pertanyaan

$\sum \sigma_b^2$  =Jumlah varians butir

$\sigma_1^2$  =Varians total

Kriteria pengujiannya :

- a. Jika nilai koefisien reliabilitas yakni  $\text{Alpha} > 0,6$  maka hasil penelitian dinyatakan reliabel.
- b. Jika nilai koefisien reliabilitas yakni  $\text{Alpha} < 0,6$  maka hasil penelitian dinyatakan tidak reliabel.

Berdasarkan hasil olahan data dengan menggunakan SPSS dapat diketahui bahwa uji realibilitas pada penelitian ini adalah seperti pada tabel berikut ini :

**Tabel III – 10**  
**Hasil Uji Realibilitas Variabel X1, X2, Y**

Variabel	Nilai Realibilitas	Status
Pendidikan (X1)	0,654 > 0,6	Reliabel
Pelatihan (X2)	0,646 > 0,6	Reliabel
Kinerja (Y)	0,653 > 0,6	Reliabel

*Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS*

Menunjukkan bahwa ketiga instrument penelitian pada penelitian ini telah memenuhi unsur realibilitas penelitian ini. Maka dengan demikian instrument memiliki realibilitas yang baik, atau dengan kata lain instrument adalah reliabel atau terpercaya.

## F. Teknik Analisis Data

### 1. Regresi Berganda

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + e$$

Keterangan:

Y = kinerja

a= Konstanta

b = Koefisien regresi

x1 dan x2 = pendidikan dan pelatihan

e = Error (faktor pengganggu)

Kategori yang digunakan berdasarkan dengan skala likert, dimana responden nantinya diminta untuk menjawab pertanyaan dengan nilai jawaban seperti dibawah ini :

### 2. Uji Asumsi Klasik

Penggunaan analisis regresi dalam statistik harus bebas dari asumsi-asumsi klasik seperti normalitas data, autokorelasi, heterokedastisitas dan asumsi-asumsi klasik lainnya. Adapun asumsi-asumsi klasik yang digunakan adalah sebagai berikut:

#### a. Uji Normalitas

Sebelum melakukan uji statistik regresi dan kolerasi perlu dilakukan pengujian normalitas data, hal ini dilakukan untuk mengetahui apakah sampel yang digunakan dalam penelitian ini berasal dari populasi yang berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah Kolmogorov-Smirnov Test yang nantinya akan diolah dengan bantuan SPSS V 16. 0 for windows, kemudian alat uji

statistik parametrik dapat digunakan bila asumsi data sampel berdistribusi normal terpenuhi.

Dasar pengambilan keputusan bisa dilakukan berdasarkan probabilitas (Asymptotik Significance), yakni:

- 1) Jika Probabilitas > 0, 05 maka distribusi dari populasi adalah normal.
- 2) Jika Probabilitas < 0, 05 maka populasi tidak berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas digunakan untuk mengetahui apakah model regresi mempunyai korelasi antara variabel bebas. Model regresi yang baik tidak terjadi korelasi diantara variabel bebasnya. Jika variabel bebas saling berkorelasi, maka variabel-variabel tidak orthogonal, yaitu korelasi diantara variabel tidak nol. Uji multikolinieritas dilakukan dengan melihat tolerance value dan variance inflation factor (VIF). Metode ini ditujukan untuk mendeteksi variabel-variabel mana yang menyebabkan terjadinya multikolinieritas, Gujarati (2003:351) besar nilai VIF dapat dihitung dengan rumus sebagai berikut:

$$VIF = \frac{1}{(1 - r_{ij}^2)}$$

Dimana:

VIF = Variance Inflation Factor

$r_{ij}$  = Besarnya korelasi antara variabel i dan variabel j

Gujarati (2003, hal. 351)

### a. Uji t

Untuk mengetahui signifikan atau tidaknya pengaruh masing-masing variabel  $X_1$  dan variabel  $X_2$  terhadap variabel Y digunakan uji t dengan rumus:

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Sugiyono (2006, hal. 184)

Keterangan :

$r$  = Besarnya korelasi antara kedua variabel X dan Y

$n$  = Jumlah sampel

$t$  =  $t_{hitung}$  yang selanjutnya dikonsultasikan dengan  $t_{tabel}$

Dengan taraf signifikansi 5% uji dua pihak dan jika  $n-2$  dengan asumsi:

- Bila  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , maka ada pengaruh signifikan antara variabel X dan variabel Y.
- Bila  $t_{hitung} < t_{tabel}$ , maka tidak ada pengaruh signifikan antara variabel X dan variabel Y.

### b. Uji F

Untuk mengetahui signifikansi hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat secara serempak digunakan uji F dengan rumus :

$$Fh = \frac{R^2 / k}{(1-R^2) / (n-k-1)}$$

Sugiyono (2006, hal. 190)

Keterangan :

$R$  = Koefisien korelasi ganda

$k$  = Jumlah variabel

$n$  = Jumlah anggota sampel



Dalam hal ini  $F_{hitung}$  dibandingkan dengan  $F_{tabel}$ . Jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak. Sedangkan jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

### c. Koefisien Determinasi

Untuk mengetahui seberapa besar persentase yang dapat dijelaskan antara variabel bebas terhadap variabel terikat, dengan rumus:

$$D = (r_{xy}^2) 100\%$$

Keterangan :

D = Koefisien determinasi

$r_{xy}$  = Koefisien korelasi ganda

Dalam perhitungan dan pengolahan data teknik analisis ini digunakan dengan bantuan komputer dengan aplikasi Microsoft Excel dan aplikasi SPSS versi 16.0 (Statistical Program for Social Sciences).

## DAFTAR PUSTAKA

- An-Nhawali, Abdurrahman, (2003), *Prinsip-Prinsip dan Metode Pendidikan Islam*, Bandung: CV, Diponogoro.
- Edi syahputra pakpahan ,siswidiyanto,sukanto(2015) “pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja pegawai, studi badan kepegawaian daerah kota malang”.
- Fakhri Halim , 2011 *manajemen sumber daya manusia* , PT.Bumi aksara jakarta.
- Juliandi, Azuar & Irfan (2013).*Metodologi Penelitian Kuantitatif* .Cipta Pustaka Media. Bandung.
- Mangkunegara , AAA. 2013 *manajemen sumber daya manusia perusahaan, Bandung PT Remaja Rosdakarya*.
- Mangkunegara A.A.A Prabu (2013) *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* ,Bandung, PT Remaja Rosdakarya.
- Mathis Robert, dan Jackson Jhon, (2006), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta :salemba empat.
- Mello, Jeffrey A. (2006) *Manajemen Kinerja, Cetakan Keempat*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Rivai (2008) “*manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan dan teori ke praktik*”. Jakarta Grafindo Persada.
- Soekidjo Notoadmojo, (2013) *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Jakarta Rineka Cipta.
- Sofyandi, Herman (2008 ). *Manajemen sumber daya manusia* .Graha Ilmu yogyakarta
- Sugiyono, (2013) *Metode Penelitian Bisnis*, Bandung: CV. Alfabeta.
- Torang, (2014) *organisasi & manajemen* bandung :Alfabeth.
- Wibowo ,(2007) *Manajemen Kinerja* , Raja Grafindo Persada :Jakarta,
- Zulhairini, dkk. *Filsafat pendidikan islam* ,2003,jakarta Bumi Aksara.
- Zulnuraini (agustus 2012), pendidikan karaktr: konsep implementasi pengembangan .jurnal DIKDAS.No1, Vol 1.

## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### A. Hasil Penelitian

##### 1. Deskripsi Data Penelitian

Pada penelitian ini, penulis menyebarkan angket (kuesioner) kepada seluruh responden yang berjumlah 33 orang, dimana responden dalam penelitian ini adalah sampel yang diambil pada seluruh karyawan di PT Bank X (Persero) Tbk. Cabang Medan Lapangan Merdeka.

Dalam penelitian ini, penulis mengolah data dalam bentuk angket yang terdiri dari 9 pernyataan untuk variabel  $X_1$  (pendidikan), 10 pernyataan untuk variabel  $X_2$  (pelatihan) dan 11 pernyataan untuk variabel Y (kinerja), dimana yang menjadi variabel  $X_1$  adalah pendidikan, variabel  $X_2$  adalah pelatihan dan yang menjadi variabel Y adalah kinerja.

Metode pengumpulan data dengan membuat daftar pernyataan yang menggunakan Skala Likert. Responden menentukan tingkat persetujuan mereka terhadap suatu pernyataan dengan memilih salah satu dari pilihan yang tersedia. Skala likert ini memiliki penilaian untuk masing-masing pilihan jawaban. Berikut ini adalah tabel skala likert dengan bentuk *checklist* yang penulis gunakan dalam penelitian, dimana setiap pernyataan mempunyai 5 opsi jawaban yaitu:

**Tabel IV-1**  
**Skala Likert**

Kriteria	Keterangan	Bobot
SS	Sangat Setuju	5
S	Setuju	4
KS	Kurang Setuju	3
TS	Tidak Setuju	2
STS	Sangat Tidak Setuju	1

Bobot nilai pada table IV-1 diatas digunakan dalam menghitung variabel pendidikan ( $X_1$ ), pelatihan ( $X_2$ ), yang merupakan variable bebas, dan kinerja (Y) yang menjadi variable terikat. Maka dengan demikian responden yang menjawab angket dimulai dari skor 5 (sangat setuju), 4 (setuju), 3 (kurang setuju), 2 (tidak setuju), 1 (sangat tidak setuju).

## 2. Karakteristik Responden

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan terhadap 50 orang responden melalui penyebaran angket, dapat dilihat dari gambaran tentang karakteristik responden pada table sebagai berikut:

**Tabel IV-2 Jumlah Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Laki-laki	14	42,4	42,4	42,4
Perempuan	19	57,6	57,6	100,0
Total	33	100,0	100,0	

Sumber : Hasil SPSS 16,0

Berdasarkan table IV-2 dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini adalah dari perempuan sebanyak 19 orang (57,6%) dan sisanya laki-laki sebanyak 14 orang (42,2%). Dari total keseluruhannya sebanyak 33 responden. Hal ini menunjukkan bahwa secara

kebetulan penelitian ini umumnya berjenis kelamin perempuan sebanyak 19 orang.

**Tabel IV-3 Jumlah Responden Berdasarkan Usia**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 21-30 tahun	12	36,4	36,4	36,4
31-40 tahun	14	42,4	42,4	78,8
>40 tahun	7	21,2	21,2	100,0
Total	33	100,0	100,0	

Sumber : Hasil SPSS 16,0

Berdasarkan tabel IV-3 diatas dapat diketahui bahwa dalam penelitian ini paling banyak berusia di atas 31-40 tahun sebanyak 14 orang (42,4%), kemudian diteruskan dengan usia 21-30 tahun sebanyak 12 orang (36,4%), dan terkecil yaitu < 40 tahun sebanyak 7 orang (21,2%).

**Tabel IV-4 Jumlah Responden Berdasarkan**

**Pendidikan**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid SLTA	4	12,1	12,1	12,1
Diploma	13	39,4	39,4	51,5
Sarjana	16	48,5	48,5	100,0
Total	33	100,0	100,0	

Sumber : Hasil SPSS 16,0

Berdasarkan table IV-4 diatas dapat diketahui bahwa sebagian besar pendidikan responden adalah Sarjana yaitu sebanyak 16 orang (48,5%) dan Diploma sebanyak 13 orang (39,4%) selanjutnya SLTA sebanyak 4 orang (12,1%).

### 3. Tabulasi Data

Untuk melihat total skor angket jawaban responden untuk variable bebas pendidikan kerja ( $X_1$ ), pelatihan ( $X_2$ ), dan variable terikat yaitu kinerja karyawan ( $Y$ ) dapat dilihat sebagai berikut:

#### 1. Variabel Pendidikan ( $X_1$ )

**Tabel IV-5**  
**Skor Variabel Pendidikan ( $X_1$ )**

Alternatif Jawaban												
No. Item	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	8	24,2	23	69,7	2	6,1	0	0	0	0	33	100
2	11	33,3	21	63,6	1	3,0	0	0	0	0	33	100
3	10	30,3	21	63,6	2	6,1	0	0	0	0	33	100
4	5	15,2	26	78,8	2	6,1	0	0	0	0	33	100
5	9	27,3	22	66,7	2	6,1	0	0	0	0	33	100
6	11	33,3	15	45,5	7	21,2	0	0	0	0	33	100
7	4	12,1	25	75,8	4	12,1	0	0	0	0	33	100
8	8	24,2	21	63,6	4	12,1	0	0	0	0	33	100
9	12	36,4	20	60,6	1	3,0	0	0	0	0	33	100

Sumber: *Data diolah SPSS 2017*

Dari tabel IV-5 diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

- Jawaban responden tentang no item 1 yaitu, perusahaan mengharuskan karyawan untuk memiliki kemampuan sesuai dengan tugas yang diberikan perusahaan, berdasarkan tabel di atas mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 23 orang (69,7%).
- Jawaban responden tentang no item 2 yaitu, Pendidikan yang anda dapatkan sudah anda terapkan didalam perusahaan, berdasarkan tabel di atas mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 21 orang (63,6%).
- Jawaban responden tentang no item 3 yaitu, Kemampuan saya dalam menganalisis pekerjaan sesuai dengan latar belakang pendidikan,

berdasarkan tabel di atas mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 21 orang (63,6%).

4. Jawaban responden tentang no item 4 yaitu, tingkat/ jenjang pendidikan anda sudah memuaskan bagi anda dan bagi perusahaan, berdasarkan tabel di atas mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 26 orang (78,8%).
5. Jawaban responden tentang no item 5 yaitu, mengetahui tujuan dari pendidikan yang diterapkan perusahaan, berdasarkan tabel di atas mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 22 orang (66,7%).
6. Jawaban responden tentang no item 6 yaitu, materi pembelajaran yang diajarkan dalam pendidikan yang diberikan oleh perusahaan dapat menunjang pekerjaan bapak/ibu, berdasarkan tabel di atas mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 15 orang (45,5%).
7. Jawaban responden tentang no item 7 yaitu, Saya selalu menaati peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan, berdasarkan tabel di atas mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 25 orang (75,8%).
8. Jawaban responden tentang no item 8 yaitu, Saya selalu menaati peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan, berdasarkan tabel di atas mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 21 orang (63,3%).
9. Jawaban responden tentang no item 9 yaitu, Saya selalu meninggalkan kantor setelah jam kerja selesai, berdasarkan tabel di atas mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 20 orang (60,6%).

## 2. Variable Pelatihan ( $X_2$ )

**Tabel IV-6**  
**Skor Variabel Pelatihan ( $X_2$ )**

Alternatif Jawaban												
No. Item	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	4	12,1	24	72,7	5	15,2	0	0	0	0	33	100
2	5	15,2	23	69,7	5	15,2	0	0	0	0	33	100
3	10	30,3	19	57,6	4	12,1	0	0	0	0	33	100
4	8	24,2	19	57,6	6	18,2	0	0	0	0	33	100
5	10	30,3	19	57,6	4	12,1	0	0	0	0	33	100
6	11	33,3	16	48,5	6	18,2	0	0	0	0	33	100
7	7	21,2	24	72,7	2	6,1	0	0	0	0	33	100
8	14	42,4	18	54,5	1	3,0	0	0	0	0	33	100
9	10	30,3	19	57,6	3	9,1	1	3,0	0	0	33	100
10	13	39,4	17	51,5	3	9,1	0	0	0	0	33	100

Sumber: *Data diolah SPSS 2017*

Dari tabel IV-6 diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Jawaban responden tentang no item 1 yaitu, Penyampaian materi yang diberikan saat pelatihan membuat saya mempunyai kesempatan untuk menguasai pekerjaan dalam bidang lain, berdasarkan tabel di atas mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 24 orang (72,7%).
2. Jawaban responden tentang no item 2 yaitu, Setelah mengikuti pelatihan karyawan merasa ada perubahan tentang pengetahuan dan wawasan ,cara berfikir, berdasarkan tabel di atas mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 23 orang (69,7%).
3. Jawaban responden tentang no item 3 yaitu, pada pelaksanaan pelatihan yang dilakukan perusahaan memberikan dampak positif bagi karyawan, berdasarkan tabel di atas mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 19 orang (57,6%)..



4. Jawaban responden tentang no item 4 yaitu, Materi pembelajaran yang diajarkan dalam pelatihat yang diberikan oleh perusahaan dapat menunjang pekerjaan saya, berdasarkan tabel di atas mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 19 orang (57,6%).
5. Jawaban responden tentang no item 5 yaitu, Setelah saya melakukan kegiatan pelatihan saya banyak mendapatkan ilmu dan pengetahuan, berdasarkan tabel di atas mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 19 orang (57,6%).
6. Jawaban responden tentang no item 6 yaitu, Pelatihan yang saya ikuti memang dibutuhkan karena dapat meningkatkan pengetahuan dan keterampilan kerja untuk mendukung pekerjaan saya, berdasarkan tabel di atas mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 16 orang (48,5%).
7. Jawaban responden tentang no item 7 yaitu, Pelatihan yang diberikan merupakan proses pembelajaran dan generalisasi bagi anda, berdasarkan tabel di atas mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 24 orang (72,7%).
8. Jawaban responden tentang no item 8 yaitu, Setelah melakukan pelatihan terjadi hubungan antara atasan dengan karyawan, berdasarkan tabel di atas mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 18 orang (54,5%).
9. Jawaban responden tentang no item 9 yaitu, Dengan adanya kegiatan pelatihan yang dilakukan perusahaan dapat meminimalisirkan *trun over* (mengundurkan diri), berdasarkan tabel di atas mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 19 orang (57,6%).

10 Jawaban responden tentang no item 10 yaitu, Dengan pelatihan saya harus berkreaitivitas,inovasi dan mengembangkan kompetensi SDM untuk meningkatkan prestasi, berdasarkan tabel di atas mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 17 orang (51,5%).

### 3. Variable Kinerja Karyawan (Y)

**Tabel IV-7**  
**Skor Variabel Kinerja (Y)**

Alternatif Jawaban												
No. Item	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	8	24,2	23	69,7	2	6,1	0	0	0	0	33	100
2	11	33,3	21	63,6	1	3,0	0	0	0	0	33	100
3	10	30,3	21	63,6	2	6,1	0	0	0	0	33	100
4	5	15,2	26	78,8	2	6,1	0	0	0	0	33	100
5	9	27,3	22	66,7	2	6,1	0	0	0	0	33	100
6	4	12,1	24	72,7	5	15,2	0	0	0	0	33	100
7	5	15,2	23	69,7	5	15,2	0	0	0	0	33	100
8	10	30,3	19	57,6	4	12,1	0	0	0	0	33	100
9	8	24,2	19	57,6	6	18,2	0	0	0	0	33	100
10	10	30,3	19	57,6	4	12,1	0	0	0	0	33	100
11	9	27,3	17	51,5	7	21,2	0	0	0	0	33	100

Sumber: *Data diolah SPSS 2017*

Dari tabel IV-7 diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Jawaban responden tentang no item 1 yaitu, Perusahaan memberikan beban pekerjaan yang sama kepada seluruh karyawan, berdasarkan tabel di atas mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 23 orang (69,7%).
2. Jawaban responden tentang no item 2 yaitu, Saya mampu menangani pekerjaan dengan jumlah yang cukup banyak, berdasarkan tabel di atas mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 21 orang (63,6%).

3. Jawaban responden tentang no item 3 yaitu, Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan hasil yang diharapkan, berdasarkan tabel di atas mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 26 orang (78,8%).
4. Jawaban responden tentang no item 4 yaitu, Saya selalu berhati-hati setiap mengerjakan pekerjaan demi meminimalisir kesalahan dalam bekerja, berdasarkan tabel di atas mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 22 orang (66,7%).
5. Jawaban responden tentang no item 5 yaitu, Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu, berdasarkan tabel di atas mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 24 orang (72,7%).
6. Jawaban responden tentang no item 6 yaitu, Saya selalu segera mengerjakan tugas-tugas yang diberikan kepada saya, berdasarkan tabel di atas mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 23 orang (69,7%)..
7. Jawaban responden tentang no item 7 yaitu, Setiap pekerjaan yang saya lakukan sesuai dengan waktu yang ditetapkan, berdasarkan tabel di atas mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 23 orang (67,5%).
8. Jawaban responden tentang no item 8 yaitu, Saya mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan atasan dalam waktu yang singkat, berdasarkan tabel di atas mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 19 orang (57,6%).
9. Jawaban responden tentang no item 9 yaitu, aya selalu menaati peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan, berdasarkan tabel di atas mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 19 orang (57,6%).

10. Jawaban responden tentang no item 10 yaitu Saya selalu meninggalkan kantor setelah jam kerja selesai, berdasarkan tabel di atas mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 17 orang (51,5%).

11. Jawaban responden tentang no item 11 yaitu Saya mampu mengerjakan tugas yang cukup sulit dan berusaha untuk memecahkan masalahnya, berdasarkan tabel di atas mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 17 orang (51,5%).

## **B. Teknik Analisis Data**

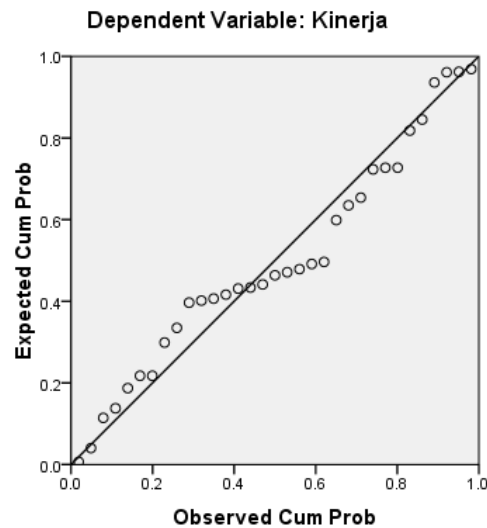
### **1. Uji Asumsi Klasik**

Uji asumsi klasik regresi berganda bertujuan untuk menganalisis apakah model regresi yang digunakan dalam penelitian adalah model yang terbaik. Jika model adalah model yang baik, maka data yang dianalisis layak untuk dijadikan sebagai rekomendasi untuk pengetahuan atau untuk tujuan pemecahan masalah praktis. Ada beberapa pengujian asumsi klasik tersebut, yaitu:

#### **a. Uji Normalitas**

Uji normalitas digunakan untuk melihat apakah dalam model regresi variable dependen dan variable independen memiliki distribusi secara normal atau tidak. Untuk menentukan normalitas data dapat diuji dengan 2 cara yaitu:

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

**Gambar IV-1 Hasil Uji P-Plot Regression**

Dari gambar diatas menunjukkan bahwa data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti garis diagonal, sehingga data dalam model regresi penelitian ini cenderung normal.

#### **b. Uji Multikolinearitas**

Uji multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat antara variabel independent. Cara yang digunakan untuk menilainya adalah dengan nilai faktor inflasi varian (*variance inflasi faktor/VIF*) yang tidak melebihi 4 atau 5.

Hasil uji multikolinearitas dapat dilihat pada tabel berikut ini :

**Tabel IV-8**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	95% Confidence Interval for B		Correlations			Collinearity Statistics	
	Lower Bound	Upper Bound	Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1 (Constant)	-3,692	28,062					
Pendidikan	,005	,704	,424	,354	,296	,937	1,067
Pelatihan	,173	,789	,548	,503	,456	,937	1,067

a, Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data Diolah (2017)

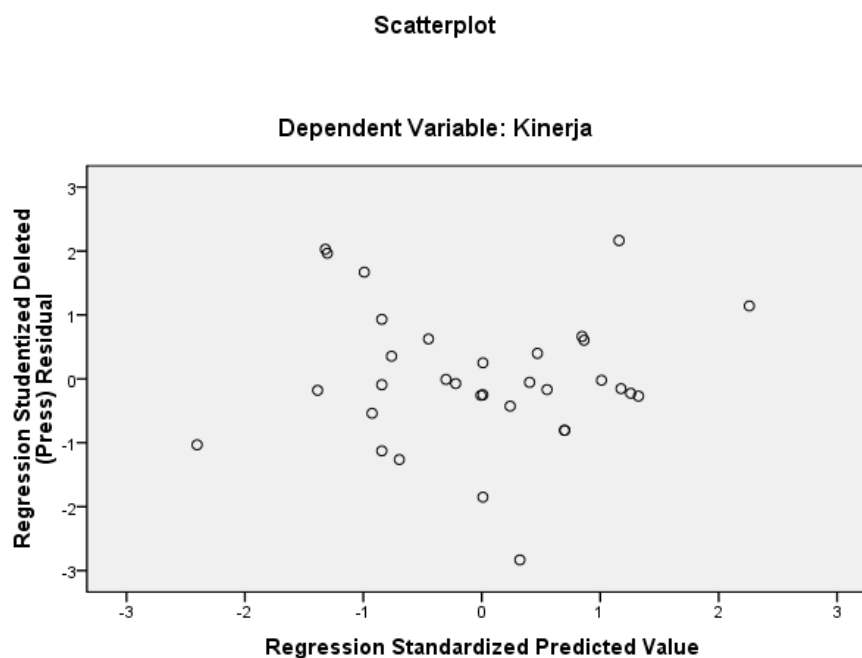
Uji multikolenearitas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat antar variabel independen. Cara yang digunakan untuk menilainya adalah dengan melihat nilai faktor inflasi varian (*Variance Inflasi Factor/VIF*) tidak melebihi 4 atau 5.

### c. Uji Heterokedastisitas

Heterokedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari suatu pengamatan yang lain. Jika varians residual dari suatu pengamatan kepengamatan yang lain tetap maka disebut homokedastisitas, dan jika varians berbeda maka disebut heterokedastisitas. Model yang baik adalah tidak terjadi heterokedastisitas.

Dasar pengambilan keputusannya adalah jika pola tertentu, seperti titik-titik (poin-poin) yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur, maka terjadi heterokedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik (poin-poin) menyebar dibawah dan diatas angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas.

Berikut ini merupakan hasil uji heterokedastisitas pada data yang telah diolah:



Gambar IV-2 Hasil Uji Heterokedastisitas  
Sumber : *Data Diolah (2017)*

Gambar diatas memperlihatkan titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk pola yang jelas atau teratur, serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Dengan demikian “tidak terjadi heterokedastisitas” pada pola regresi.

## 2. Regresi Linier Berganda

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda. Dalam penelitian ini terdapat dua variabel independent, yaitu kepemimpinan dan komunikasi serta dependent yaitu disiplin kerja pegawai.

**Tabel IV-9**  
**Regresi Linier Berganda**

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

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	12,185	7,774		1,567	,128
Pendidikan	,354	,171	,306	2,071	,047
Pelatihan	,481	,151	,471	3,191	,003

a, Dependent Variable: Kinerja

*Sumber : Data Diolah (2017)*

Dari hasil pengujian yang ada pada tabel diatas dengan menggunakan SPSS *for windows* versi 16.00 diperoleh koefesien-koefesien persamaan regresi linier sebagai berikut:

$$a = 12,185$$

$$X_1 = 0,354$$

$$X_2 = 0,481$$

Persamaan regresinya dari nilai-nilai diatas adalah :

$$Y = 12,185 + 0,354X_1 + 0,481X_2$$

Keterangan :

- a. Nilai koefisien regresi  $Y = 12,185$  menunjukkan apabila jika variabel independen yaitu pendidikan ( $X_1$ ), pelatihan ( $X_2$ ) dalam keadaan konstant tidak mengalami perubahan (sama dengan nol), maka kinerja karyawan ( $Y$ ) adalah sebesar 12,185.



- b. Nilai koefisien regresi ( $X_1$ ) = 0,354 menunjukkan apabila pendidikan mengalami peningkatan 100% maka akan mengakibatkan meningkatnya kinerja pada PT. Bank X (Persero) Tbk. Cabang Medan Lapangan Merdeka. Kontribusi yang diberikan pendidikan terhadap kinerja karyawan dilihat dari *standardized coefficients* pada tabel IV-9 diatas.
- c. Nilai Koefisien regresi ( $X_2$ ) = 0,481 menunjukkan apabila pelatihan mengalami peningkatan 100% maka akan dapat mengakibatkan meningkatnya kinerja pada PT. Bank X (Persero) Tbk. Cabang Medan Lapangan Merdeka. Kontribusi yang diberikan pelatihan terhadap kinerja karyawan dilihat dari *standardized coefficients* pada tabel IV-9 diatas.

Berdasarkan nilai-nilai regresi untuk variabel bebas disimpulkan bahwa yang paling besar pengaruhnya terhadap disiplin kinerja PT. Bank X (persero) Tbk. Cabang Medan Lapangan Merdeka adalah variabel pendidikan ( $X_1$ ) sebesar 0,481%. Berdasarkan keterangan tersebut diketahui bahwa peningkatan terhadap kinerja karyawan lebih cenderung lebih dipengaruhi oleh pendidikan.

### C. Pengujian Hipotesis

#### 1. Uji t

Dalam menganalisis data, untuk menguji nyata atau tidak nya hubungan variabel bebas dengan variabel terikat digunakan uji t dengan rumus :

**Tabel IV.10**  
**Uji t**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig,
	B	Std, Error	Beta		
1 (Constant)	12,185	7,774		1,567	,128
Pendidikan	,354	,171	,306	2,071	,047
Pelatihan	,481	,151	,471	3,191	,003

a, Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data Diolah (2017)

Untuk itu kriteria uji t tingkat  $\alpha = 5\%$  diketahui  $n = 33$  dengan  $df = n - k = 33 - 2 = 31$ , dimana  $k$  adalah variabel-variabel independent ditambah variabel bebas. Nilai  $t_{tabel}$  adalah 1,695  $t_{tabel}$  ini digunakan sebagai criteria dalam pengambilan keputusan.

#### a. Pengaruh Pendidikan Terhadap Kinerja

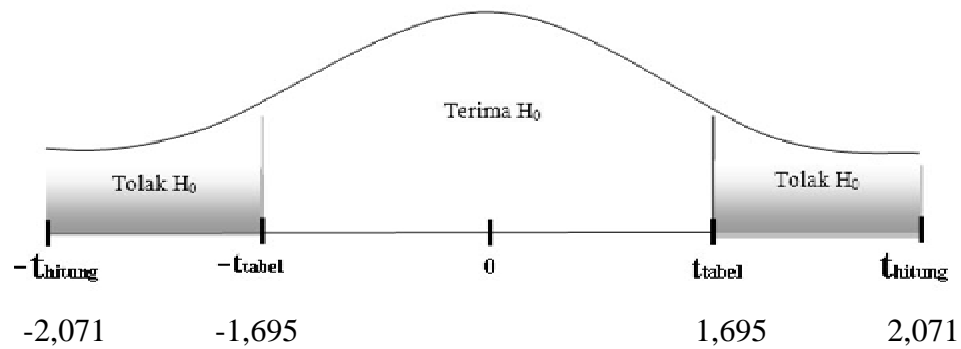
Uji t digunakan untuk mengetahui apakah pendidikan secara individual mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap kinerja. Dari pengolahan SPSS *for windows versi 16.00* maka dapat diperoleh hasil uji t sebagai berikut :

$$t_{hitung} = 2,071 \text{ sedangkan}$$

$$t_{tabel} = 1,695$$

Dari tabel tentang pengaruh pendidikan terhadap kinerja pegawai diperoleh nilai  $t_{hitung} 2,071 > t_{tabel} 1,695$  dengan probabilitas Sig pada pendidikan  $0,047 < 0,05$  dikarenakan nilai nya lebih kecil dari (0,05) maka dasar ketentuan

uji secara parsial pendidikan ( $X_1$ ) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ).



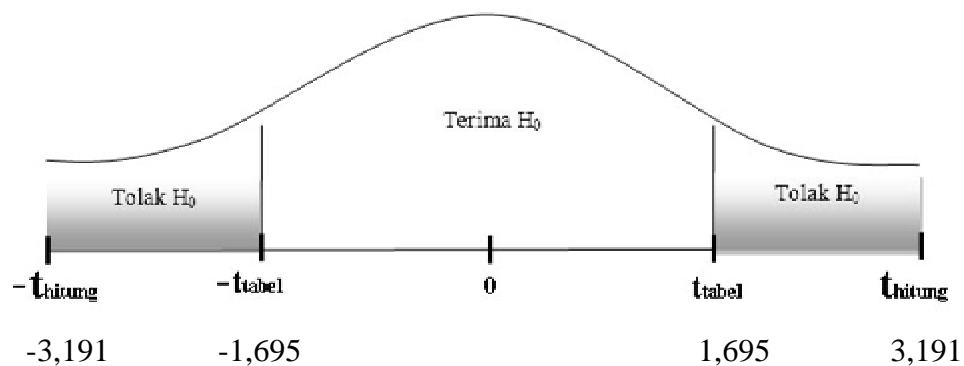
**Gambar IV.3 Kriteria Pengujian Hipotesis**

#### **b. Hubungan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan**

$$t_{hitung} = 3,191$$

$$t_{tabel} = 1,695$$

Terlihat pada hasil Uji parsial untuk variabel pelatihan ( $X_2$ ) diperoleh nilai  $t_{hitung}$  3,191 >  $t_{tabel}$  1,695 dengan probabilitas Sig 0,003 < 0,05 dikarenakan nilainya lebih kecil dari (0,05) maka berdasarkan ketentuan uji parsial dapat disimpulkan  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang berarti secara parsial pelatihan ( $X_2$ ) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja ( $Y$ ).



**Gambar IV.4 Kriteria Pengujian Hipotesis**

## 2. Uji F

Uji statistik F (simultan) dilakukan untuk mengetahui apakah variabel bebas (independen) secara bersama - sama berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (dependen).

**Tabel IV.11**  
**Analisis Uji F**  
**ANOVA<sup>b</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	76,077	2	38,039	9,497	,001 <sup>a</sup>
	Residual	120,165	30	4,006		
	Total	196,242	32			

a, Predictors: (Constant), Pelatihan, Pendidikan

b, Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan data tabel uji f diketahui bahwa terdapat nilai signifikan sebesar 0,001 nilai signifikan ini lebih dari 0,05 artinya bahwa pendidikan dan pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank X (Persero) Tbk.Cabang Medan Lapangan Merdeka.

Jika melihat pengaruh variabel bebas dengan variabel terikat secara simultan dengan membandingkan nilai  $F_{hitung}$  dengan  $F_{tabel}$  terlebih dahulu menghitung derajat bebas (df) pembilang dan derajat bebas (df) penyebut. Sedangkan nilai df penyebut  $n-k-1$ , sehingga diketahui nilai df penyebut adalah  $33-2-1=30$  sehingga diketahui bahwa nilai  $F_{tabel}$  adalah sebesar 3,32 jika dibandingkan nilai  $F_{hitung}$  dengan  $F_{tabel}$  dihasilkan  $9,497 > 3,32$  sehingga disimpulkan bahwa pendidikan dan pelatihan berpengaruh signifikan terhadap

kinerja karyawan pada PT. Bank X (Persero) Tbk. Cabang Medan Lapangan Merdeka.

### 3. Koefisien Determinasi

Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) berfungsi untuk melihat sejauh mana keseluruhan variabel independen dapat menjelaskan variabel dependen. Dengan kata lain, koefisien determinasi ini digunakan untuk mengukur seberapa jauh variabel bebas dalam menerangkan variabel terikatnya.

Nilai koefisien determinasi ditentukan dengan nilai *R Square* sebagai mana dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

**Tabel IV-12**  
**Koefisien Determinasi (R-Square)**

#### Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std, Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig, F Change	
1	,623 <sup>a</sup>	,388	,347	2,00138	,388	9,497	2	30	,001	1,479

a, Predictors: (Constant), Pelatihan, Pendidikan

b, Dependent Variable: Kinerja

Data diatas menunjukkan nilai R-Square sebesar 0,623 untuk mengetahui sejauh mana kontribusi atau persentase pengaruh antara pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja karyawan, maka dapat diketahui melalui dengan menghitung nilai koefisien determinasi sebagai berikut :

$$\begin{aligned}
 D &= R^2 \times 100\% \\
 &= 0,623^2 \times 100\%
 \end{aligned}$$

$$= 0,388 \times 100\%.$$

$$= 38,8\%$$

Dengan demikian hasil uji koefisien determinasi pada tabel diatas diketahui bahwa nilai  $R_{\text{Square}}$  adalah sebesar 0,388 atau sama dengan 38,8% artinya bahwa variabel kinerja (Y) dapat dijelaskan oleh variable pendidikan ( $X_1$ ) dan pelatihan ( $X_2$ ) di PT. X X (Persero) Tbk. Cabang Medan Lapangan Merdeka adalah sebesar 38,8% dan sisanya 61,2% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan kedalam model penelitian ini.

## C. Pembahasan

### 1. Pengaruh Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian diatas mengenai pengaruh antara pendidikan terhadap kinerja yang menyatakan bahwa  $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ ,  $2,071 > 1,695$  dan  $t_{\text{hitung}}$  berada di daerah tolak  $H_0$  sehingga  $H_a$  diterima ( $H_0$  ditolak), sehingga dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara pendidikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank X (Persero) Tbk. Cabang Medan Lapangan Merdeka.

Hal ini sejalan dengan pendapat dari Wibowo (2009), mengemukakan bahwa salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kecakapan kinerja seseorang yaitu "Pendidikan secara umum direncanakan untuk mempengaruhi orang lain baik individu, kelompok atau masyarakat sehingga mereka melakukan apa yang diharapkan oleh pelaku pendidikan (Notoatmodjo 2013 hal 16).

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Dhita (2013) menunjukkan bahwa ada pengaruh pendidikan yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Pusat Perusahaan Daerah Aneka Usaha Nganjuk

## **2. Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil temuan penelitian yang penulis lakukan bahwa pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai  $t_{hitung}$  3,191 >  $t_{tabel}$  1,695 dengan nilai sig 0.003 < 0,005 maka disimpulkan  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang menunjukkan pelatihan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hal ini sejalan dengan pendapat dari Wibowo (2009). Mengemukakan beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kecakapan kinerja seseorang, salah satunya adalah “komitmen perusahaan pada pelatihan dan pengembangan mengkomunikasikan pada pekerja tentang pentingnya peningkatan kinerja-kinerja.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ayu Salmah (2012) dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa, variabel pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Erha Clinic Bandung.

## **3. Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan**

Jika melihat pengaruh variabel bebas dengan variabel terikat secara simultan dengan membandingkan nilai  $F_{hitung}$  dengan  $F_{tabel}$  terlebih dahulu

menghitung derajat bebas (df) pembilang dan derajat bebas (df) penyebut. Sedangkan nilai df penyebut  $n-k-1$ , sehingga diketahui nilai df penyebut adalah  $33-2-1=30$  sehingga diketahui bahwa nilai  $F_{tabel}$  adalah sebesar 3,32 jika dibandingkan nilai  $F_{hitung}$  dengan  $F_{tabel}$  dihasilkan  $9,497 > 3,32$  sehingga disimpulkan bahwa pendidikan dan pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank X (Persero) Tbk. Cabang Medan Lapangan Merdeka.

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,388 hal ini menunjukkan bahwa 38,8% variabel pendidikan dan pelatihan menjelaskan variasi terhadap kinerja karyawan PT. Bank X (Persero) Tbk. Cabang Medan Lapangan Merdeka. Sedangkan sisanya sebesar 61,2 dipengaruhi oleh variable lain yang tidak diteliti.

Hasil ini sejalan dengan penelitian Sutrisno (2009) menyatakan bahwa “Pendidikan adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, sering kali di artikan sebagai faktor pendorong perilaku seseorang”. Dengan demikian jelas bahwa seseorang karyawan akan terus meningkatkan kinerjanya jika adanya pendidikan dari diri karyawan tersebut. Jadi telah diketahui bahwa variabel pendidikan dan pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank X (Persero) Tbk. Cabang Medan Lapangan Merdeka.



## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada penelitian ini, maka dapat diambil kesimpulan bahwa pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank X (Persero) Tbk. Cabang Medan Lapangan Merdeka.

1. Persamaan nilai regresi linear berganda dalam penelitian ini adalah  $Y = 12,185 + 0,354X_1 + 0,481 X_2$ . Berdasarkan nilai-nilai regresi untuk variabel bebas disimpulkan bahwa yang paling besar pengaruhnya terhadap disiplin kinerja PT. Bank X (persero) Tbk. Cabang Medan Lapangan Merdeka adalah variabel pendidikan ( $X_1$ ) sebesar 0,481%.
2. Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh antara pendidikan terhadap kinerja yang menyatakan bahwa  $t_{hitung} > t_{tabel}$ ,  $2,071 > 1,695$  dan  $t_{hitung}$  berada di daerah tolak  $H_0$  sehingga  $H_a$  diterima ( $H_0$  ditolak), sehingga dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara pendidikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank X (Persero) Tbk. Cabang Medan Lapangan Merdeka.
3. Berdasarkan hasil temuan penelitian yang penulis lakukan bahwa pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai  $t_{hitung}$  3,191  $> t_{tabel}$  1,695 dengan nilai sig  $0,003 < 0,005$  maka disimpulkan  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang menunjukkan pelatihan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

4. Jika melihat pengaruh variabel bebas dengan variabel terikat secara simultan dengan membandingkan nilai  $F_{hitung}$  dengan  $F_{tabel}$  diketahui bahwa nilai  $F_{tabel}$  adalah sebesar 3,32 jika dibandingkan nilai  $F_{hitung}$  dengan  $F_{tabel}$  dihasilkan  $9,497 > 3,32$  sehingga disimpulkan bahwa pendidikan dan pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank X (Persero) Tbk. Cabang Medan Lapangan Merdeka.
5. Hasil uji koefisien determinasi diketahui bahwa nilai  $R_{Square}$  adalah sebesar 0,388 atau sama dengan 38,8% artinya bahwa variabel kinerja (Y) dapat dijelaskan oleh variable pendidikan ( $X_1$ ) dan pelatihan ( $X_2$ ) di PT. X X (Persero) Tbk. Cabang Medan Lapangan Merdeka adalah sebesar 38,8% dan sisanya 61,2% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan kedalam model penelitian ini.

## **B. Saran**

Berdasarkan kesimpulan di atas karena ada pengaruh Pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank X (Persero) Tbk. Cabang Medan Lapangan Merdeka.

1. Perencanaan pendidikan hendaknya disusun dalam mencapai sasaran yang diharapkan maka perencanaan yang dilakukan secara sistematis akan menghasilkan pencapaian tujuan yaitu: terjadinya peningkatan kualitas sumber daya manusia yang mampu bersaing dalam menghadapi pekerjaann yang dilakukan baik dalam lingkup internal maupun eksternal.

2. Sebaiknya perusahaan memperhatikan Pendidikan kerja karyawan , pimpinan harus saling bertegur sapa terhadap karyawan, mendekati diri kepada karyawannya, saling berinteraksi dan bekerja sama, agar karyawan semakin bersemangat dalam bekerja.
3. Hendaknya perusahaan dalam memberikan pelatihan harus fasilitas pelatihan yang memadai dan komitmen manajemen atas tanggung jawab penyampaian kebijakan pelatihan yang diberikan kepada karyawan.

## DAFTAR PUSTAKA

- An-Nhawali, Abdurahman, (2003), *Prinsip-Prinsip dan Metode Pendidikan Islam*, Bandung: CV, Diponogoro.
- Edi syahputra pakpahan ,siswidiyanto,sukanto(2015) “pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja pegawai, studi badan kepegawaian daerah kota malang”.
- Fakhrul Halim , 2011 *manajemen sumber daya manusia* , PT. Bumi aksara jakarta.
- Juliandi, Azuar & Irfan (2013). *Metodologi Penelitian Kuantitatif* .Cipta Pustaka Media. Bandung.
- Mangkunegara , AAA. 2013 *manajemen sumber daya manusia perusahaan, Bandung PT Remaja Rosdakarya*.
- Mangkunegara A.A.A Prabu (2013) *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* ,Bandung, PT Remaja Rosdakarya.
- Mathis Robert, dan Jackson Jhon, (2006), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta :salemba empat.
- Mello, Jeffrey A. (2006) *Manajemen Kinerja, Cetakan Keempat*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Rivai (2008) “*manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan dan teori ke praktik*”. Jakarta Grafindo Persada.
- Soekidjo Notoadmojo, (2013) *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Jakarta Rineka Cipta.
- Sofyandi, Herman (2008 ). *Manajemen sumber daya manusia* .Graha Ilmu yogyakarta
- Sugiyono, (2013) *Metode Penelitian Bisnis*, Bandung: CV. Alfabeta.
- Torang, (2014) *organisasi & manajemen* bandung :Alfabeta.
- Wibowo ,(2007) *Manajemen Kinerja* , Raja Grafindo Persada :Jakarta,
- Zulhairini, dkk. *Filsafat pendidikan islam* ,2003,jakarta Bumi Aksara.
- Zulfuraini (agustus 2012), *pendidikan karaktr: konsep implementasi pengembangan* .jurnal DIKDAS.No1, Vol 1.